

Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028

	<p>Piano integrato di attività ed organizzazione</p>	<p>Rev. 0 del 30/01/2026</p>
---	--	----------------------------------

Piano integrato di attività ed organizzazione PIAO 2026-2028



Redazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Arpae, rientrante nel campo di applicazione del SGQ (Certificato n. 0774.2025)

Redazione	Approvazione
PIAQE / S. Ricci	D.G./ Paolo Ferrecchi

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

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

Piano integrato di attività e organizzazione

PIAO 2026-2028

SOMMARIO

Premessa	6
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	14
1.1 Chi siamo	14
1.2 Funzioni e ambiti d'intervento	15
1.3 Cosa facciamo: missioni istituzionali	15
1.4 Per chi lo facciamo: i nostri stakeholder	19
Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione	22
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	22
2.1.1 Parte generale	22
Analisi del contesto esterno generale	22
Analisi del contesto interno	25
Valore pubblico a livello SNPA	27
Valore Pubblico in Arpae	27
2.1.2 Parte funzionale	29
Strategia per la creazione del Valore Pubblico di Arpae	29
Metodi di misurazione del Valore Pubblico	29
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	33
2.2.1 Parte generale	33
Linee di indirizzo programmatiche	33
Obiettivi di semplificazione	36
Obiettivi di digitalizzazione	37
Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	39
2.2.2 Parte funzionale	41
Obiettivi di performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	41
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	49
Parte generale	49
2.3.1 Contenuto e finalità	49
2.3.2 Disposizioni relative al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	50
2.3.3 Descrizione del contesto esterno	53
2.3.4 Descrizione del contesto interno	57
2.3.5 Entrata in vigore e adempimenti conseguenti all'adozione	60
Parte funzionale	61
2.3.6 Obiettivi della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	61

2.3.7 Strumenti della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	63
2.3.8 Esiti dell'analisi di rischio in Arpae: il trattamento del rischio corruttivo.	70
2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa	72
2.3.10 Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	73
2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti	75
2.3.12 Protezione dei dati personali	76
2.3.13 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione	77
2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorruttivo nel suo complesso	79
2.3.15 Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione	80
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	81
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	81
3.1.1. Parte generale	81
Articolazione operativa e assetto organizzativo	81
3.1.2. Parte funzionale	87
Obiettivi di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	87
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	88
3.2.1 Parte generale	88
Le condizionalità previste per l'accesso al lavoro agile	89
Le caratteristiche del lavoro agile	90
Dipendenti potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile	90
Attività oggetto di lavoro agile e giorni di lavoro agile fruibili	90
Formazione	93
La transizione al digitale	93
3.2.2 Parte funzionale	95
Lavoro agile e piano di razionalizzazione delle sedi di lavoro	95
Norma di rinvio	97
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale	98
3.3.1. Parte generale	98
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025	98
Analisi di contesto per la programmazione dei fabbisogni di personale	99
3.3.2. Parte funzionale: politiche occupazionali 2026-2028	101
Programmazione strategica delle risorse umane	101
Strategia di copertura dei fabbisogni	104
Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche	108
Dotazione organica	110
3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale	127
Sezione 4. Monitoraggio	141
Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali	143
Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse	158
Allegato 3: VP3 - Agenda 2030	178
Allegato 4: VP4 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health	189
Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan	197

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa	204
Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte	209
Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	245
Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento	279
Acronimi	289

Premessa

Quadro normativo

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge n. 113/2021, 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 2026-2028 di Arpae è 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 **4 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) 2026-2028 e dall'analisi di contesto interno ed esterno dell'Agenzia;
- per ciascun obiettivo di Valore Pubblico, sono stati delineati **6 obiettivi strategici (S)** orientati al raggiungimento del Valore Pubblico pianificato e atteso;
- gli obiettivi strategici sono stati declinati in **17 obiettivi operativi di performance (PE)** con **37 indicatori e 37 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 2026-2028, i 4 obiettivi di Valore Pubblico, si attuano tramite 6 strategie, che a loro volta si attuano tramite 17 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 4 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 **mapa 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
 - ❖ 4 Obiettivi di Valore Pubblico e 6 obiettivi strategici che delineano le strategie realizzative specifiche e allineamento con le strategie di sviluppo sostenibile, Piano Triennale SNPA, LEPTA e DEFR 2026-2028 (Allegati 1-4)
- Metodi di misurazione del Valore Pubblico



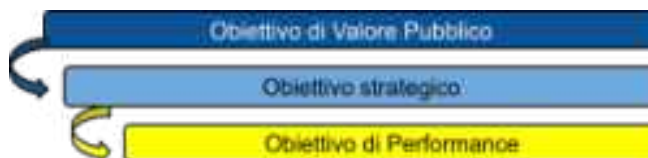
2.2 Performance

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
 - ❖ 17 Obiettivi di performance funzionali ai 6 obiettivi strategici (ex *Piano della Performance*) a loro volta funzionali a realizzare i 4 obiettivi di VP



2.3 Prevenzione corruzione e trasparenza

PARTE GENERALE

- Prevenzione della corruzione e trasparenza generale (ex *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*)

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



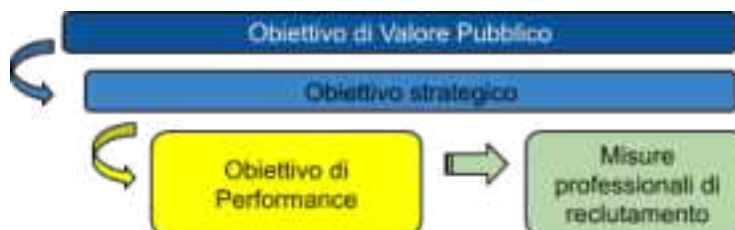
3.3 Fabbisogno del personale

PARTE GENERALE

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

PARTE FUNZIONALE

- Azioni di reclutamento funzionali ai 4 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 2026-2028, 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 2025-2027. **I punti di debolezza rappresentano gli elementi di miglioramento recepiti nel PIAO 2026-2028.**

Punti di forza PIAO 2025-2027 (in recepimento delle criticità evidenziate nel PIAO 2024-2026)	Punti di debolezza PIAO 2025-2027
1) FUNZIONALITÀ' AL VALORE PUBBLICO (+OBIETTIVI, MISURE E AZIONI FUNZIONALI AD OGNI SPECIFICO OBIETTIVO DI VP)	
<ul style="list-style-type: none"> I contenuti di ogni sottosezione sono stati programmati in modo funzionale ad abilitare, creare e proteggere il Valore Pubblico 	<p>Criterio di qualità raggiunto</p>
3) ADEGUATEZZA (OBIETTIVI + SFIDANTI, INDICATORI + CONGRUI e + MULTIDIMENSIONALI, TARGET MIGLIORATIVI)	
<ul style="list-style-type: none"> Inseriti indicatori analitici d'impatto, o loro indicatori "proxy", per misurare le strategie attuative degli obiettivi di VP 	<ul style="list-style-type: none"> Assenza del calcolo dell'indicatore sintetico di Valore Pubblico (in senso stretto ed in senso ampio) Assenza della definizione delle baseline, della pluriennalità dei target e della fonte nelle sottosezioni rischi corruttivi e trasparenza, organizzazione e lavoro agile, fabbisogno e formazione del personale.
4) INTEGRAZIONE VERTICALE (dalla mission al Valore Pubblico, alle Performance, alla Salute delle risorse) e ORIZZONTALE (tra gestione performance e gestione rischi corruttivi)	
<ul style="list-style-type: none"> Avviato un confronto con la Direzione Amministrativa per gli aspetti di coerenza economico-finanziaria degli obiettivi di Valore Pubblico 	<ul style="list-style-type: none"> Mancanza di codici alfa-numerici negli obiettivi delle sottosezioni rischi corruttivi e trasparenza, organizzazione e lavoro agile, fabbisogno e formazione del personale (utili ad individuare chiaramente l'integrazione verticale e orizzontale) Debole integrazione tra Performance management e Risk management (assenza di una mappatura integrata dei processi)
5) SEMPLIFICAZIONE (-PIANI -ADEMPIMENTI -DOPPIONI -PAGINE - TEMPI + LEGGIBILITÀ + NAVIGABILITÀ)	
<ul style="list-style-type: none"> Una sola analisi di contesto (sottosezione 2.1) Razionalizzazione testi (+ tabelle; + elenchi puntati; - testo narrato; colori e infografica a supporto) 	<ul style="list-style-type: none"> Alcune parti ancora molto discorsive e ridondanti
6-7-8) PARTECIPAZIONE (PARTECIPAZIONE DI UTENTI E STAKEHOLDER)	
<ul style="list-style-type: none"> Inserito un paragrafo relativo agli STKs (sez. anagrafica) 	<ul style="list-style-type: none"> Necessità di sviluppo dei processi partecipativi per garantire piena integrazione nei processi decisionali dell'Ente.

<ul style="list-style-type: none"> • Inserito un obiettivo di performance dedicato all'implementazione dei processi partecipativi 	
--	--

Punti di debolezza PIAO 2025-2027	Azioni implementate nel PIAO 2026-2028
3) ADEGUATEZZA (OBIETTIVI + SFIDANTI, INDICATORI + CONGRUI e + MULTIDIMENSIONALI, TARGET MIGLIORATIVI)	
<ul style="list-style-type: none"> • Assenza del calcolo dell'indicatore sintetico di Valore Pubblico (in senso stretto ed in senso ampio) • Assenza della definizione delle baseline, della pluriennalità dei target e della fonte nelle sottosezioni rischi corruttivi e trasparenza, organizzazione e lavoro agile, fabbisogno e formazione del personale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impostata una griglia di calcolo del raggiungimento dei risultati (delta baseline e delta target) per la misurazione quantitativa del Valore Pubblico in senso stretto e in senso ampio. • Tutti gli obiettivi riportati nelle diverse sottosezioni sono provvisti di baseline, target triennale e fonte.
4) INTEGRAZIONE VERTICALE (dalla mission al Valore Pubblico, alle Performance, alla Salute delle risorse) e ORIZZONTALE (tra gestione performance e gestione rischi corruttivi)	
<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di codici alfa-numeric negli obiettivi delle sottosezioni rischi corruttivi e trasparenza, organizzazione e lavoro agile, fabbisogno e formazione del personale (utili ad individuare chiaramente l'integrazione verticale e orizzontale) • Debole integrazione tra Performance management e Risk management (assenza di una mappatura integrata dei processi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli obiettivi riportati nelle diverse sottosezioni sono provvisti di codici alfa-numeric. • Sono stati inseriti obiettivi di performance volti ad avviare il progetto di mappatura integrata dei processi.
5) SEMPLIFICAZIONE (-PIANI -ADEMPIMENTI -DOPPIONI -PAGINE - TEMPI + LEGGIBILITÀ + NAVIGABILITÀ)	
<ul style="list-style-type: none"> • Alcune parti ancora molto discorsive e ridondanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Inserito in forma di Allegato il Piano della Transizione digitale e il Piano delle azioni Positive - Gender Equality Plan
6-7-8) PARTECIPAZIONE (PARTECIPAZIONE DI UTENTI E STAKEHOLDER)	
<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di sviluppo dei processi partecipativi per garantire piena integrazione nei processi decisionali dell'Ente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviata la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna per l'utilizzo a sistema della piattaforma "Partecipazioni", al fine di raccogliere feedback strutturati dagli stakeholder e integrare i contributi nei processi decisionali.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 Chi siamo

Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae)

Direzione generale Arpae

Via Po, 5 - 40139 - Bologna (Bologna)

centralino: 051 6223811 / fax: 051 543255

PEC Direzione generale: dirgen@cert.arpa.emr.it

P.IVA 04290860370

Organi di vertice

- Direttore generale: Paolo Ferrecchi (nominato dalla Giunta regionale il 17 luglio 2025)
- Direttrice amministrativa: Lia Manaresi
- Direttore tecnico: Eriberto De' Munari

Comitato interistituzionale con funzioni di indirizzo e coordinamento delle attività dell'Agenzia. E' composto da:

- a) l'assessore regionale competente in materia di ambiente, con funzioni di presidente, o un suo delegato;
- b) l'assessore regionale competente in materia di sanità, o un suo delegato;
- c) l'assessore regionale competente in materia di energia, o un suo delegato;
- d) il sindaco della Città metropolitana di Bologna o un suo delegato.
- e) i presidenti delle Province o loro delegati.

L'attuale composizione del Comitato interistituzionale è la seguente:

- Vincenzo Colla, Vice presidente e Assessore con delega a Sviluppo economico e Green economy, Energia, Formazione professionale, Università e ricerca, Regione Emilia-Romagna
- Massimo Fabi, Assessore con delega alle Politiche per la salute, Regione Emilia-Romagna
- Irene Priolo, Assessore con delega a Ambiente, Programmazione Territoriale, Mobilità e Trasporti, Infrastrutture, Regione Emilia-Romagna
- Monica Patelli, Presidente Provincia di Piacenza
- Alessandro Fadda, Presidente Provincia di Parma
- Giorgio Zanni, Presidente Provincia di Reggio Emilia
- Fabio Braglia, Presidente Provincia di Modena
- Matteo Lepore, Sindaco Città Metropolitana di Bologna
- Daniele Garuti, Presidente Provincia di Ferrara
- Enzo Lattuca, Presidente Provincia di Forlì-Cesena
- Valentina Palli, Presidente Provincia di Ravenna
- Jamil Sadegholvaad, Presidente Provincia di Rimini

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

- Avvocato Giovanni Fantini, Responsabile del Servizio Affari istituzionali e Advocatura dell'Agenzia (atto di nomina come RPCT: DEL-2023-44 del 28/04/2023)

1.2 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”**.

1.3 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
ELETTROMAGNETICI**



CLIMA



**EDUCAZIONE ALLA
SOSTENIBILITÀ**



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.

Dati economico-finanziari

L'esercizio 2026 si caratterizza per un incremento deciso di alcune voci di costo, connesse ai rinnovi contrattuali, alle dinamiche inflattive dell'ultimo triennio, ai costi di manutenzione ed esercizio conseguenti alle nuove attrezzature acquisite e alle metodiche di analisi introdotte, allo sviluppo di progetti e servizi, fra cui la gestione delle reti di monitoraggio e la cybersecurity. Tale dinamica di evoluzione dei costi trova parziale copertura nella previsione di incremento dei trasferimenti di esercizio rispetto all'anno precedente e ha condotto l'Agenzia a mettere in campo una serie di azioni che intendono incidere in modo strutturale sul contenimento dei costi e la generazione di ricavi, pur generando in fase iniziale costi di avviamento della nuova fase. Il 2026 si presenta quindi come un esercizio di passaggio, nel quale si pongono le basi per nuovi equilibri strutturali, capaci nel medio periodo di rafforzare l'equilibrio della gestione caratteristica dell'Agenzia e il perseguimento degli obiettivi istituzionali.

I principali elementi caratterizzanti il Bilancio di previsione 2026 sono i seguenti:

- **l'incremento dei costi del personale, con particolare riferimento al rinnovo dei**

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 al 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.

contratti collettivi nazionali di lavoro, già richiamato. Ai sensi della Legge n. 207/2024 (legge di Bilancio 2025), si prevede per i contratti di lavoro **un costo aggiuntivo, per il 2026, di + 0,8 mln € rispetto all'esercizio 2025**.

- **l' incremento dei costi di beni e servizi, legati al rinnovo dei contratti di fornitura e all'andamento inflattivo del triennio precedente 2023-25**, che impone all'Agenzia oneri maggiorati rispetto alle previsioni effettuate negli anni precedenti. **La revisione dei prezzi**, anche per i contratti in corso di esecuzione, nel rispetto del principio di conservazione dell'equilibrio contrattuale, è prevista nel nuovo codice dei contratti (d. lgs. 36/2023), a fronte dell'oggettivo aumento dei costi segnalati dalle imprese; crescono in modo rilevante e con un andamento ormai consolidato talune voci di costo (**servizi informatici, costi di manutenzione attrezzature, costi dei materiali di laboratorio**) connessi ai forti investimenti realizzati per l'acquisizione di strumenti e attrezzature, **all'evoluzione delle metodiche di analisi richieste e all'evoluzione della domanda di servizi e licenze in cloud**; crescono anche, a seguito delle nuove previsioni contrattuali, gli oneri derivanti dagli **oneri di sicurezza sul lavoro**, dalla corresponsione dei **buoni pasto** (spettanti anche nelle giornate di lavoro agile ai sensi del CCNL Comparto Sanità 2022-2024) **e per la manutenzione ed esercizio delle reti di monitoraggio**;
- **il “caro materiali” che ha interessato il mercato dei lavori pubblici**, quale si registra anche nei prezzari di riferimento per opere pubbliche e di cui occorrerà tenere conto per la realizzazione del Piano Investimenti.
- **l'avvio di azioni strutturali per la riduzione dei costi di esercizio**, che riguardano la razionalizzazione dei costi di funzionamento ordinario delle sedi e la ottimizzazione della gestione delle scorte dei materiali di consumo; Arpa Emilia-Romagna sta avviando un percorso di valutazione di possibili ottimizzazioni dei propri processi logistici, con particolare riferimento ai magazzini dei materiali di laboratorio, al fine di introdurre azioni volte a razionalizzare i flussi fisici ed informativi migliorandone al contempo efficacia e qualità del lavoro degli operatori coinvolti presso i diversi punti di stoccaggio e la tracciabilità delle scorte utilizzabili.

Le **fonti di finanziamento** che consentono di fare fronte a queste dinamiche di incremento dei costi di produzione e di conseguire l'equilibrio della gestione economica 2026, pur a fronte di una prevedibile erosione dei margini di utili in sede di chiusura esercizio da destinare a investimenti sono:






- **la previsione di un incremento del livello annuale dei trasferimenti** complessivi e dei ricavi a disposizione dell'Agenzia nel 2026 per l'attività istituzionale:
 - **il contributo derivante dall'assessorato Ambiente** (cap. 37030 del bilancio di previsione regionale,) è previsto pari a **19,06 mln €**, comprensivo delle quote a copertura dei maggiori costi 2025 e 2026 dei CCNL riguardanti il personale delle funzioni trasferite (17,88 mln € il contributo iscritto nel Bilancio di Previsione Arpa, in aumento rispetto all'anno precedente e al netto delle quote relative alla copertura dei costi delle reti di monitoraggio finanziate in tale capitolo ed evidenziate in apposita voce di ricavo del valore della produzione di Arpa); i ricavi derivanti dal trasferimento regionale per la quota di attività istituzionali obbligatorie senza oneri diretti per i cittadini sono quindi in incremento ma in parallelo alla crescita dei costi


di produzione (sui costi delle analisi di laboratorio si prevede un aumento di 0,8 mln € sul 2025 per beni e servizi riferiti alle analisi realizzate per l'attività istituzionale obbligatoria);

- per la copertura degli aumenti contrattuali relativi all'esercizio 2026, il **contributo derivante dal FSR** si stima in **incremento di 0,64 mln €** (a cui si aggiunge il contributo di funzionamento dell'Assessorato Ambiente che si stima in aumento di 0,16 mln € e già previsto nel contributo di cui al punto precedente; quest'ultimo incremento si riferisce al solo personale impiegato sulle funzioni trasferite a seguito del riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015 e n. 13/2016);
- **Per quanto riguarda i ricavi da attività svolte a titolo oneroso**, si conferma un trend decrescente dei proventi derivanti da sanzioni. **L'effetto delle azioni strutturali che si intendono avviare nel 2026** (razionalizzazione dei criteri di partecipazione ai progetti delle strutture dell'agenzia, aggiornamento previa approvazione regionale di alcune voci del tariffario dei servizi offerti) **si manifesterà soprattutto sugli esercizi a partire dal 2027**, mentre una quota consistente dei contributi da progetti finanziati si orienta da alcuni anni prevalentemente su investimenti pluriennali.
- **Nel 2026 gli investimenti** si prevedono pari a **9,2 mln € complessivi**, finanziati con risorse derivanti dagli utili di gestione degli esercizi precedenti (2,9 mln €) e da contributi in conto capitale specifici (6,3 mln €) **derivanti da** progetti regionali, nazionali ed europei, fra i quali si segnala il **Progetto AURA** (Fornitura di un sistema di gestione dati per lo sviluppo di un Sistema Autorizzativo Regionale Ambientale - Precompilato Ambientale) e **i progetti di cui alla DGR n. 2071/2023** a favore del Servizio idrometeorologia finanziati dal **FESR**. Nel Piano Investimenti 2026-28 sono anche indicate le risorse che si prevede di investire con finanziamenti in via di acquisizione nel triennio, anche come rimborsi da assicurazione (evento alluvionale sulla sede di Forlì). I finanziamenti derivanti dai fondi PNRR, a seguito della conclusione ormai imminente delle attività **derivanti dal Piano Nazionale Complementare** al PNRR (**totale complessivo di 11,6 mln € fra il 2022 e il 2025**), si concludono nel 2025; si concludono entro marzo 2026 anche gli interventi relativi al progetto strategico di potenziamento della Cybersecurity.

1.4 Per chi lo facciamo: i nostri stakeholder

Principali Stakeholder / portatori di interesse		Interessi/aspettative	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO/INTERAZIONE
Stakeholders Istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> ● Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica ● Regione Emilia - Romagna ● Comitato 	<ul style="list-style-type: none"> ● Supporto tecnico-scientifico per la definizione delle politiche ambientali ● Istruttorie nei procedimenti amministrativi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tavoli di lavoro congiunti ● Protocolli d'intesa ● Report e dati periodici

	<p>Interistituzionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comuni e Unioni di Comuni • Protezione Civile • Sistema Nazionale di Protezione Ambientale (SNPA) • AUSL 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione nelle emergenze ambientali 	
<p>Cittadini e Comunità Locali</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Residenti nella regione Emilia-Romagna. • Associazioni di quartiere • Comitati di cittadini • Organizzazioni Ambientaliste e Associazioni No-Profit 	<ul style="list-style-type: none"> • Informazioni sulle matrici ambientali (es. qualità dell'aria, dell'acqua, del suolo, ..) • Accesso a dati ambientali trasparenti e comprensibili. • Garanzia di presidio per un ambiente sano e sostenibile. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accesso ai dati ambientali • Eventi pubblici • Consultazioni pubbliche • Processi partecipativi • Servizi di segnalazione delle emergenze ambientali • Iniziative di educazione ambientale • Canali social
<p>Settore Produttivo e Privato</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Aziende e industrie locali • Associazioni Imprenditoriali di categoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretazione e applicazione delle normative ambientali • Prescrizioni volte alla riduzione dell'impatto ambientale • Rilascio di autorizzazione ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> • Conferenze dei Servizi • Progetti pilota per implementare soluzioni innovative di gestione ambientale
<p>Comunità Scientifica e Ricerca</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Università e centri di ricerca • Istituti nazionali e internazionali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accesso a dati ambientali per studi e ricerche • Collaborazioni su progetti scientifici e tecnologici • Innovazione nelle tecnologie ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership di ricerca • Condivisione dati • Pubblicazioni scientifiche, conferenze, congressi
<p>Media e Giornalisti</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Stampa locale e nazionale • Blog e piattaforme digitali 	<ul style="list-style-type: none"> • Dati aggiornati e comunicati stampa su emergenze ambientali e iniziative • Fonti affidabili per informare il pubblico 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicati stampa • Conferenze stampa • Ufficio stampa dedicato a fornire informazioni chiare e tempestive per le richieste di giornalisti

			<ul style="list-style-type: none"> • Canali social
Stakeholders Interni 	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

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 4 obiettivi direttamente funzionali a generare Valore Pubblico.

2.1.1 Parte generale

Analisi del contesto esterno generale

<div>Strengths (punti di forza interni)</div>	<div><u>Mondiale</u><ul style="list-style-type: none">• Secondo il Fondo Monetario Internazionale, la crescita del PIL mondiale è prevista rallentare dal 3,3 % del 2024 al 3,2 % nel 2025 e al 3,1 % nel 2026. [Fonte: World Economic Outlook – October 2025: Global Economy in Flux, Prospects Remain Dim, International Monetary Fund, Ottobre 2025]</div> <div><u>Europeo</u><ul style="list-style-type: none">• Secondo le previsioni di novembre 2025, il PIL reale nell'UE crescerà dell'1,4% nel 2025 e nel 2026, raggiungendo l'1,5% nel 2027. [Fonte: Comunicato stampa Commissione Europea, 17 Novembre 2025]</div> <div><u>Nazionale</u><ul style="list-style-type: none">• Secondo la Commissione Europea (Previsioni Economiche d'Autunno 2025), il PIL italiano crescerà del 0,4% nel 2025 e dell'0,8% nel 2026. [Fonte: Commissione Europea, 17 Novembre 2025]</div> <div><u>Regionale</u> [Fonte: Documento di Economia e Finanza Regione Emilia-Romagna 2026-2028]<ul style="list-style-type: none">• Sistema Economico Resiliente e Orientato all'Export• Istruzione e Formazione Universitaria (offerta universitaria che conta quasi 200.000 partecipanti; 100% di borse di studio garantite agli studenti idonei)• Il settore turistico è un volano di sviluppo con un trend positivo, superando i livelli pre-pandemia nel 2024, grazie al patrimonio materiale e immateriale• La regione si è affermata come hub per Big Data, Intelligenza Artificiale e Climatologia, con infrastrutture come il Tecnopolo Manifattura di Bologna e il supercomputer Leonardo (gestito da CINECA).</div>
<div>Weaknesses (punti di debolezza interni)</div>	<div><u>Mondiale</u><ul style="list-style-type: none">• 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• Instabilità geopolitica e mercato globale: l'evoluzione degli assetti istituzionali e</div>

	<p>geopolitici (inclusi i conflitti in Ucraina e Medio Oriente) e le politiche sui dazi stanno causando incertezze e notevoli contraccolpi economici a livello mondiale</p> <p><u>Europeo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vulnerabilità a shock esterni: dipendenza da contesti globali, energia, commercio mondiale [Fonte: Comunicato stampa Commissione Europea, 19 Maggio 2025] • Difficoltà a uniformare modelli di sviluppo e politiche tra Stati membri — disparità economiche e demografiche interne all'UE indeboliscono la coesione e rendono più complessa un'azione comune efficace. <p><u>Nazionale</u> [Fonte: Documento programmatico di finanza pubblica 2025; MEF 2 ottobre 2025]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debito pubblico elevato (valore intorno al 136-137% del PIL) • Crescente pressione sul sistema pensionistico e invecchiamento demografico <p><u>Regionale</u> [Fonte: Documento di Economia e Finanza Regione Emilia-Romagna 2026-2028]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Territorio vulnerabile dal punto di vista idrogeologico (eventi alluvionali estremi) • Inquinamento Atmosferico: la qualità dell'aria rimane una criticità, con una condanna della Corte di Giustizia Europea per il superamento del valore limite giornaliero di PM10 • Crisi Idrica: in crescita a causa del calo del 40% delle precipitazioni negli ultimi vent'anni e l'aumento delle temperature. • Pressione e rischio per la sostenibilità economica del sistema sanitario
<p>Opportunities (opportunità esterne)</p>	<p><u>Mondiale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo e diffusione di tecnologie innovative, come l'intelligenza artificiale → possibili opportunità di trasformazione del mercato del lavoro, se correttamente governate <p><u>Europeo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il mondo sta accelerando la transizione energetica e digitale (rinnovabili, mobilità elettrica, AI, cloud, semiconduttori). L'UE può esportare tecnologie, know-how e standard di sostenibilità, rafforzando competitività e leadership internazionale. <p><u>Nazionale</u> [Fonte: Documento programmatico di finanza pubblica 2025; MEF 2 ottobre 2025]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transizione Energetica e Green Economy: L'Italia sta accelerando l'operatività delle misure per l'energia e il clima (PNIEC), con strumenti come l'emissione di BTP Green (quasi 13,3 miliardi nel 2025) e iniziative per l'efficientamento energetico e lo sviluppo di Carbon Capture Storage (CCS) e idrogeno. <p><u>Regionale</u> [Fonte: Documento di Economia e Finanza Regione Emilia-Romagna 2026-2028]</p> <ul style="list-style-type: none"> • La piena attuazione dei Fondi strutturali (FESR, FSE+) e del PNRR, insieme al Fondo Sviluppo e Coesione (FSC), rappresenta un'opportunità strategica per la Regione per stimolare la crescita economica e sociale e mitigare gli effetti delle crisi

	<ul style="list-style-type: none"> • Con la revisione del FESR, la Regione ha aderito alla Piattaforma STEP (Strategic Technologies for Europe Platform), destinando 61,5 milioni di euro a una nuova priorità incentrata su tecnologie digitali, green e biotech • FESR e FSE+ 2021-2027 contano 7.000 progetti selezionati, quasi 1,2 miliardi di euro già impegnati e oltre 210 milioni certificati alla Commissione Europea.
T hreats (minacce esterne)	<p><u>Mondiale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incertezza Geopolitica e Conflitti: le tensioni e i conflitti in diverse zone del mondo aumentano l'instabilità delle relazioni politiche ed economiche, con i principali fattori di rischio che includono i conflitti in Ucraina e Medio Oriente. • Politiche Protezionistiche (Dazi USA): il nuovo regime dei dazi USA e l'incertezza sulle politiche commerciali internazionali accrescono i rischi, con una simulazione che evidenzia un impatto negativo sulla crescita economica globale, sebbene attenuato rispetto alle previsioni iniziali. • Transizione “green” e digitale globale — accelerazione verso energie rinnovabili, digitalizzazione, elettrificazione; ma evoluzione complessa, con rischi anche di instabilità e dipendenze tecnologiche [Fonte: IEA, World Energy Outlook 2025]

Analisi del contesto interno

I principali ambiti di azione dell'Agenzia hanno visto - nel 2025 - i seguenti volumi di attività. In tabella vengono messi a confronto con i volumi di attività del 2023 e del 2024.

	2023	2024	2025
Monitoraggio dello stato ambientale			
<i>Campioni</i>	8.732	7.981	8.039
<i>Sopralluoghi</i>	7.667	5.482	5.943
<i>Misure manuali</i>	24.978	31.004	25.790
<i>Parametri misurati in profili idrologici</i>	160.657	111.534	106.604
Attività di vigilanza			
<i>Ispezioni</i>	8.945	8.845	8.347
<i>di cui AIA</i>	952	1.011	1.001
<i>Campioni</i>	5.570	5.266	5.185
<i>Proposte di atti amministrativi</i>	357	364	320
<i>Sanzioni amministrative</i>	3.184	2.888	2.618
<i>Segnalazioni alla magistratura</i>	317	335	304
<i>Prescrizioni asseverate ex L. 68/15</i>	348	408	443
<i>Asseverazioni su atti di altri organi di controllo</i>	173	274	243
<i>Interventi su segnalazioni di inconvenienti ambientali</i>	1.589	1.557	1.434
<i>di cui in codice rosso con intervento immediato</i>	255	210	179
<i>Misure manuali</i>	3.939	3.606	3.483
Attività di rilascio istruttorie e parere tecnico			
<i>Istruttorie e pareri rilasciati verso enti esterni</i>	6.212	5.190	4.860
<i>Relazioni tecniche finalizzate al rilascio di autorizzazioni di competenza di Arpae</i>	2.472	2.793	2.719
<i>Valutazioni ambientali espresse per il rilascio di VIA/VAS</i>	216	212	208
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>	3.352	3.464	3.513

<i>Conferenze dei servizi convocate (soprattutto in modalità telematica)</i>	1.519	1.655	1.531
<i>Concessioni per l'utilizzo di risorse idriche, di aree demaniali; certificazioni per siti contaminati</i>	2.957	3.126	3.209
<i>Volturazioni di autorizzazioni già rilasciate</i>	398	474	486
Laboratorio			
<i>Campioni accettati</i>	52.630	50.603	48.684
<i>Aliquote analizzate</i>	63.225	60.835	58.985
<i>Campioni accettati a pagamento</i>	19.562	18.729	18.447
<i>Ovitrappele (per zanzara tigre) esaminate</i>	9.017	9.081	9.149
Progetti			
<i>Ricavi complessivi progetti di protezione, prevenzione, risanamento e tutela ambientale e di ricerca e sviluppo</i>	€ 4.564.116	€ 4.738.777	€ 5.098.210

Contesto di riferimento Regione Emilia-Romagna

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

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

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

I temi ambientali di contesto sono presentati nella 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.

<https://www.arpae.it/it/notizie/la-qualita-dellambiente-in-emilia-romagna-dati-2023>

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 PIAO 2026-2028 viene riportata negli allegati 1-4.

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 risorse³.

Valore pubblico a livello SNPA

Il Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) intende il "valore pubblico del Sistema" come il contributo fornito alle istituzioni sovraordinate per l'adozione degli atti di natura programmatica e normativa inerenti alla prevenzione dell'inquinamento e alla protezione dell'ambiente. Questo valore è co-creato attraverso la realizzazione delle attività programmate, sia in modo collegiale dal Sistema, sia individualmente dai singoli Enti che lo compongono (ISPRA e Agenzie).

Gli obiettivi di valore pubblico di SNPA sono allineati e integrati con le strategie e le linee prioritarie di intervento del Programma Triennale 2025-2027. In particolare, discendono dalle strategie internazionali e nazionali, come l'Agenda ONU 2030 e la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile. In una logica di integrazione verticale, SNPA ha messo in relazione gli 11 obiettivi comuni di valore pubblico individuati (Delibera n. 224/2023) con i seguenti strumenti di pianificazione e monitoraggio:

- Obiettivi Strategici del Programma Triennale SNPA 2025-2027
- Linee Prioritarie di Intervento del Programma Triennale
- Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA) provvisoriamente individuati
- Livelli Essenziali di Assistenza Sanitaria (LEA).

Gli Enti del Sistema sono chiamati a declinare, all'interno dei propri Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, gli obiettivi di valore pubblico proposti dal SNPA. Ciascun Ente sceglierà tra gli 11 obiettivi comuni individuati dalla Delibera n. 224/2023 quelli più coerenti con la propria missione, le proprie competenze e il proprio contesto operativo, adattandoli in modo operativo al proprio piano.

La logica adottata resta quella della co-creazione del valore pubblico lungo la filiera del Sistema: ogni Ente contribuisce alla realizzazione del valore comune, in attesa dell'implementazione di un sistema di rendicontazione aggregata che consentirà una valutazione complessiva a livello di 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

³https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_Piano_performance_giugno_17.pdf

conoscenza ambientale. Le linee pluriennali di sviluppo strategico, inserite nel PIAO 2026-2028, 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 2025-2027;
- 3) gli indirizzi regionali relativi alle strategie per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi del DEFR 2026-2028 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 2026-2028, a partire dai problemi e dalle opportunità analizzate tramite analisi SWOT.

Dall'analisi dei problemi, minacce ed opportunità identificati discendono i seguenti quattro obiettivi di Valore Pubblico (allegati 1-4):

- [VP 1: Rafforzare le capacità istituzionali](#)
- [VP 2: Salute delle risorse](#)
- [VP 3: Agenda 2030](#)
- [VP 4: 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

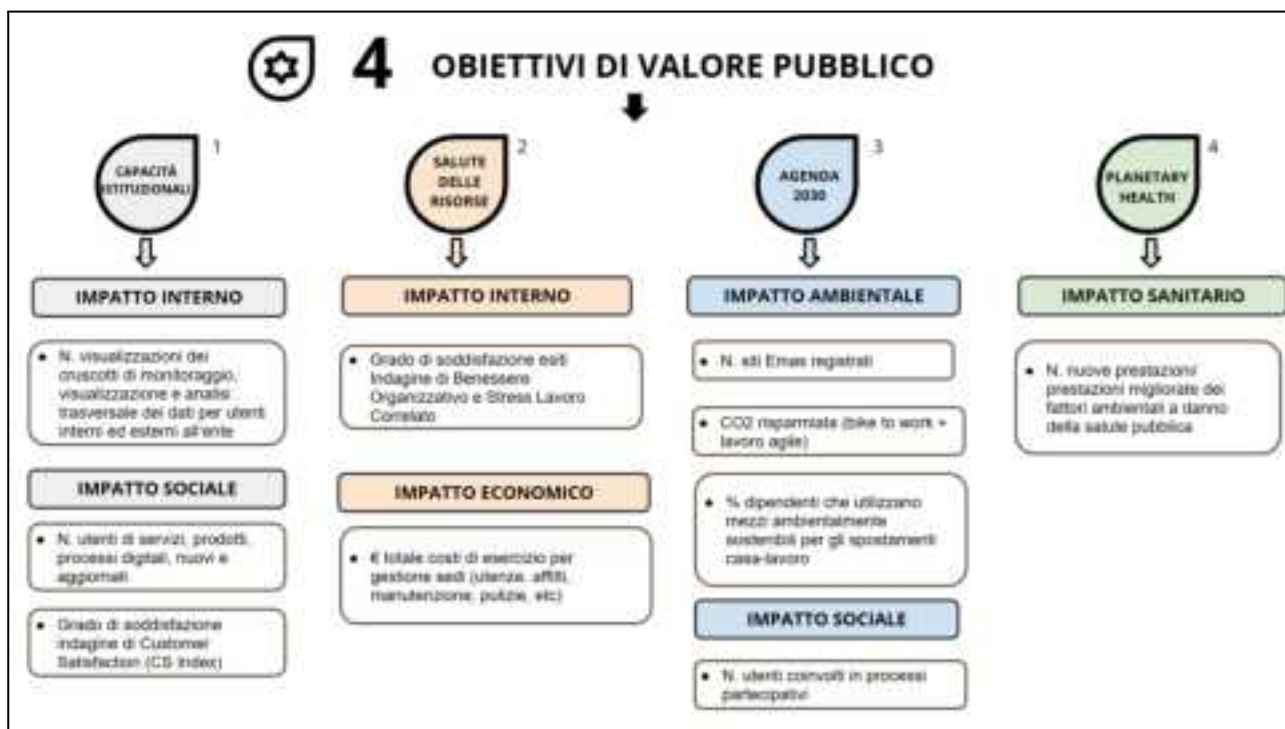
prodotto degli IMPATTI degli Enti che ne fanno parte (Ispra, Agenzie provinciali e regionali), nell'ottica propria del Valore Pubblico.

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 viene 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 ed in senso ampia è applicata mediante formule di calcolo impostate alle tabelle riportate negli allegati 1-4⁴, 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

⁴ Si precisa che le formule di calcolo non sono visibili negli allegati, i quali contengono esclusivamente i dati e le informazioni di base.

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'ottica di implementazione del valore pubblico (VP) creato dall'Agenzia, all'interno dell'obiettivo VP1 Rafforzare le capacità istituzionali che ha un VP atteso: "Migliore pianificazione e programmazione delle attività di Arpae per un migliore servizio reso all'utenza dell'Agenzia", uno dei tre indicatori di impatto è "Grado di soddisfazione indagine di Customer Satisfaction triennale (Customer Satisfaction Index - CSI)".

Le indagini di customer satisfaction verranno quindi sempre più progettate 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. L'esperienza positiva di utilizzo della piattaforma per la partecipazione civica messa a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna ("PartecipAzioni"), ha dimostrato l'interesse della cittadinanza nel contribuire fattivamente non solo alla valutazione di quanto esperito nel rapporto con l'Ente, ma di collaborare pro-attivamente ai processi programmatori dell'Ente medesimo.

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 4 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 (2026-2028) 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 sostenibile⁵, recepita con la **Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile - SNSvS 2022**⁶, adottata il 18/09/2023. La SNSvS è strutturata in cinque aree, corrispondenti alle cosiddette “5P” dello sviluppo sostenibile proposte dall'Agenda 2030:

⁵ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

⁶ https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/sviluppo_sostenibile/SNSvS_2022.pdf

1. Persone
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) 2024-2026⁷**, aggiornato ad Ottobre 2026, 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. Once only
9. Transfrontaliero by design
10. Openness (apertura come prima opzione)
11. Sostenibilità digitale
12. Sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione

⁷ <https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>

- Linee prioritarie di intervento del **“Programma Triennale 2025-2027” del SNPA⁸**, che costituiscono un riferimento per la programmazione e la pianificazione delle attività delle Agenzie, individuate come segue:
 1. Promuovere e sostenere la definizione formale dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA) e la loro piena attuazione.
 2. Assicurare i monitoraggi, le misurazioni ambientali e i controlli sulle fonti di pressione e sugli impatti su matrici e componenti ambientali.
 3. Garantire attività ispettive e di controllo e assicurare condizioni tecniche uniformi per le funzioni di supporto tecnico, amministrativo e giudiziario.
 4. Assicurare un efficace e uniforme supporto tecnico e istruttorio alle autorità competenti nei procedimenti ambientali.
 5. Partecipare e integrare i sistemi di protezione civile, ambientale e sanitaria per la gestione dei rischi e delle emergenze.
 6. Incrementare la diffusione e l'accessibilità dei dati e delle informazioni ambientali, favorendo interoperabilità e trasparenza.
 7. Coordinare e potenziare le attività di comunicazione pubblica, informazione, educazione e formazione ambientale rivolte ai cittadini e agli stakeholder.
- Priorità individuate nel **DEFR - Documento di Economia e Finanza Regionale - 2026-2028⁹** nel quale sono ricompresi i seguenti obiettivi relativi ad Arpae per l'anno 2026:
 1. Omogeneizzazione e semplificazione delle prassi operative.
 2. Integrazione e razionalizzazione dei sistemi informativi e dei programmi applicativi.
 3. Elaborazione e pubblicazione dell'Inventario delle Emissioni 2023.
 4. Adeguamento delle strumentazioni dei supersiti di Bologna e S. Pietro Capofiume alla nuova Direttiva (UE) 2024/2881 sulla qualità dell'aria.
 5. Contributo ai tavoli tecnici regionali e nazionali per il recepimento della Direttiva (UE) 2024/2881, nuovo quadro europeo sulla qualità dell'aria.
 6. Supporto tecnico per la definizione della “road map” regionale prevista dalla nuova direttiva sulla qualità dell'aria.
 7. Collaborazione alla realizzazione del progetto “VERA” – Gemella Digitale della qualità dell'aria.
 8. Attuazione delle misure del Patto per la Semplificazione, con particolare attenzione allo sviluppo del precompilato ambientale.

⁸ <https://www.snpambiente.it/programma-triennale-delle-attivita-2025-2027>

⁹ <https://finanze.regione.emilia-romagna.it/defr/defr-approvati/defr-2026>

9. Sviluppo di strumenti di raccordo con amministrazioni e enti competenti, per una gestione più efficiente delle pratiche.
10. Supporto all'istituzione del nucleo regionale per l'accessibilità delle informazioni ambientali.

L'analisi di contesto, lo stato di avanzamento degli obiettivi individuati per il 2025, 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 2026-2028.

Obiettivi di semplificazione

Nell'ambito degli obiettivi di semplificazione, Arpae aderisce 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 mira a rafforzare e qualificare la Pubblica Amministrazione, ridurre la burocrazia e aumentare la competitività, tutelando contemporaneamente ambiente e lavoro nella legalità. In particolare, la Linea di azione 5 "Ambiente ed energia" raccoglie azioni finalizzate a semplificare i procedimenti amministrativi in materia ambientale, con focus sul Progetto Precompilato Ambientale (AURA).

Gli obiettivi principali perseguiti da Arpae sono riportati nell'[allegato 1](#) (in relazione all'obiettivo strategico VP1-S2 "Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione: AURA - Precompilato ambientale") e di seguito vengono sintetizzati:



Obiettivi di digitalizzazione

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 indica le linee di azione per promuovere la trasformazione digitale del settore pubblico e del Paese.

Il nuovo Piano presenta, rispetto alle precedenti edizioni, dei cambiamenti nella sua struttura e approfondisce alcuni contenuti per sostenere in modo efficace le pubbliche amministrazioni nel processo di implementazione e gestione dei servizi digitali.

Per la prima volta il Piano affronta approfonditamente anche il tema dell'Intelligenza Artificiale, fornendo indicazioni e principi generali che dovranno essere adottati dalle amministrazioni e declinati in fase di applicazione, tenendo in considerazione lo scenario in rapida evoluzione.

Il Piano triennale 2024-2026 è il risultato di un'attività di scambio e collaborazione tra amministrazioni e soggetti istituzionali che hanno preso parte ad un Tavolo di concertazione, con l'obiettivo di costituire una struttura permanente per un'azione continua di definizione dei contenuti e delle strategie indicate dal Piano stesso.

La strategia alla base del Piano triennale 2024-2026 nasce dalla necessità di ripensare alla programmazione della digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni basata su nuove leve strategiche, tenendo conto di tutti gli attori coinvolti nella trasformazione digitale del Paese e degli obiettivi fissati per il 2030 dal percorso tracciato dalla Commissione europea per il Decennio Digitale.

In concreto, il piano viene redatto per definire lo stato di avanzamento dell'Agenzia rispetto ai principi strategici di:

- fornire strumenti alla Pubblica Amministrazione per erogare servizi esclusivamente in modalità digitale, rendendo più efficaci e veloci i processi di interazione con cittadini, imprese e altre pubbliche amministrazioni;
- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Il Piano Triennale per l'Informatica è organizzato in capitoli che contengono degli obiettivi raggiungibili attraverso delle azioni specifiche codificate chiamate "Linee d'Azione". Ogni linea d'azione può essere catalogata secondo il seguente schema:

<input type="radio"/>	Da gestire L'ente non ha ancora preso in gestione la linea d'azione indicata.	
<input type="radio"/>	Conclusa con successo La linea d'azione è stata sviluppata con successo dal vostro ente.	
<input type="radio"/>	Non completata L'ente non ha completato per tempo l'azione richiesta.	
<input type="radio"/>	In corso di attuazione La linea d'azione è in fase di attuazione da parte del vostro ente.	
<input type="radio"/>	Pianificata La linea d'azione è stata pianificata con successo dal vostro ente.	
<input type="radio"/>	In attesa di sblocco La linea d'azione è attualmente bloccata da altre istituzioni.	
<input type="radio"/>	Non di competenza dell'ente La linea d'azione non è di competenza del vostro ente.	

Ogni linea d'azione del documento comprende le seguenti componenti principali:

- Codice: identificativo della linea d'azione (es. CAP1.PA.01), definito da AGID/MiD.
- Oggetto: descrizione dell'azione o della richiesta specifica.
- Periodo: data di inizio e/o scadenza del progetto o attività.
- Azione dell'Ente: come l'ente ha realizzato, sta realizzando o realizzerà l'obiettivo.
- Tempistiche e deadline: programmazione prevista dall'ente per l'azione.
- Percentuale di avanzamento: stato di progresso della linea d'azione, espresso in percentuale.
- Budget previsto e speso: fondi stanziati e realmente utilizzati per l'attività.
- Capitoli di spesa: riferimenti di bilancio in cui sono allocati i budget.
- Percentuale di completamento: avanzamento rispetto alle scadenze o alla pianificazione.
- Strutture responsabili e attori coinvolti: unità interne o esterne partecipanti al completamento dell'azione.

Ai fini dell'integrazione del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione con il PIAO 2026-2028 rilevano gli obiettivi classificati come "da gestire"; "in corso di attuazione"; "pianificati" e "in attesa di sblocco".

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

Introduzione: Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2026-2028

Il Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2026-2028 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
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:

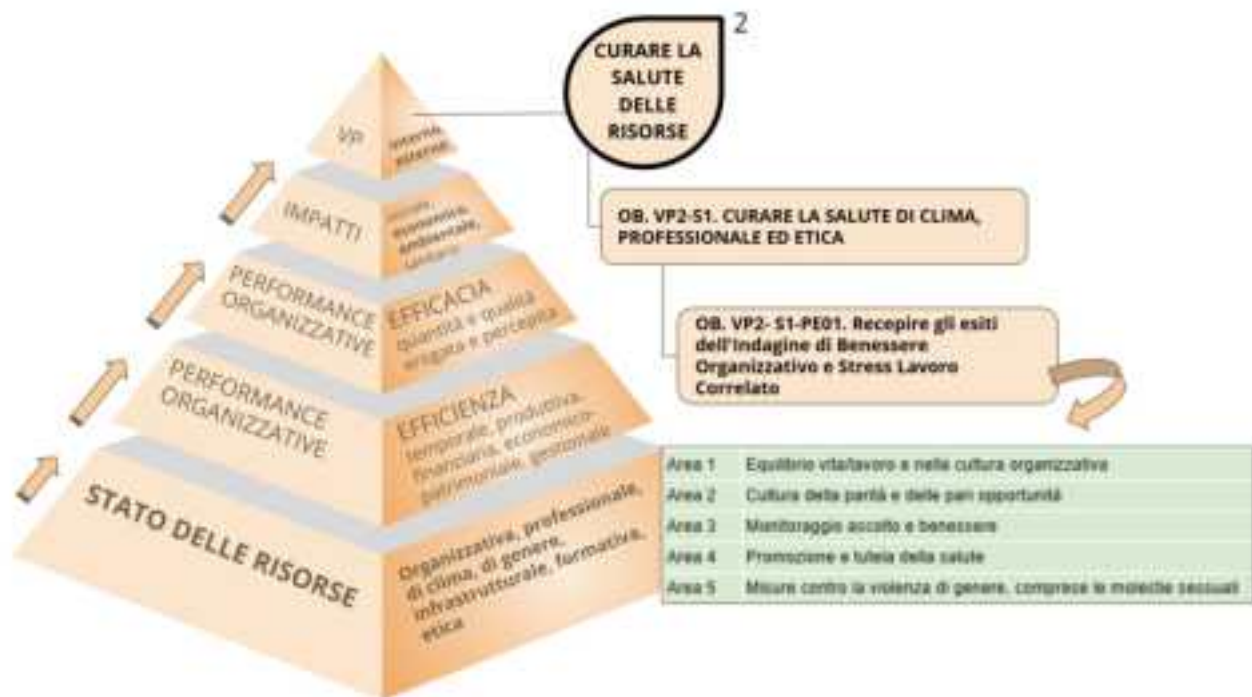


Le 5 aree tematiche sono organizzate in: obiettivi, azioni, indicatori, target, soggetti coinvolti nella realizzazione.

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 S1 CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA

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.



Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive (PAP) e della parità di genere 2026-2028

Il Piano per il triennio 2026-2028 è organizzato in cinque aree di intervento.

Per il dettaglio del piano si rinvia all'[Allegato 5](#) "Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive (PAP) e della parità di genere 2026-2028" nel quale sono declinate le azioni, gli indicatori e i target ripartiti per aree d'intervento, alcuni dei quali sono recepiti, in una logica di integrazione, a livello di obiettivi di performance (PERF).

Le azioni positive che l'Agenzia intende realizzare soddisfano i requisiti previsti dalla Horizon Europe Guidance e realizzano nella sostanza il GEP di Arpae ai fini del Programma Horizon Europe 2021-2027. I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a individui di ogni genere.

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 che evidenziano come gli obiettivi di performance (PE) discendano dalla strategia (S) e da ogni specifico obiettivo di Valore Pubblico (VP) pianificato nella sottosezione 2.1.**

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 (Indicatori di Performance Organizzativa - IPO - [Allegato 6](#)).

Secondo la normativa vigente sulla performance (D.Lgs. 150/2009, art. 8, e linee guida CIVIT/ANAC), la valutazione della performance organizzativa non riguarda solo la struttura interna, ma anche i risultati prodotti per la collettività e il raggiungimento degli obiettivi istituzionali. In Arpae, gli IPO sono collegati ai LEPTA (Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecnico Ambientali) di SNPA e ai relativi servizi e prestazioni. Questo collegamento è giustificato dal fatto che:

- I LEPTA definiscono i livelli minimi di prestazione che le Agenzie devono garantire nell'esercizio dei propri compiti istituzionali;
- Gli IPO misurano la capacità organizzativa di Arpae di raggiungere tali livelli, attraverso un set di indicatori primari riferiti sia all'ambito tecnico-operativo sia a quello gestionale, rilevati mensilmente e verificati trimestralmente;

Integrando IPO e LEPTA, è possibile monitorare l'aderenza ai livelli essenziali, garantendo che la performance organizzativa rifletta sia l'efficacia nella realizzazione dei servizi sia l'efficienza nell'impiego delle risorse.

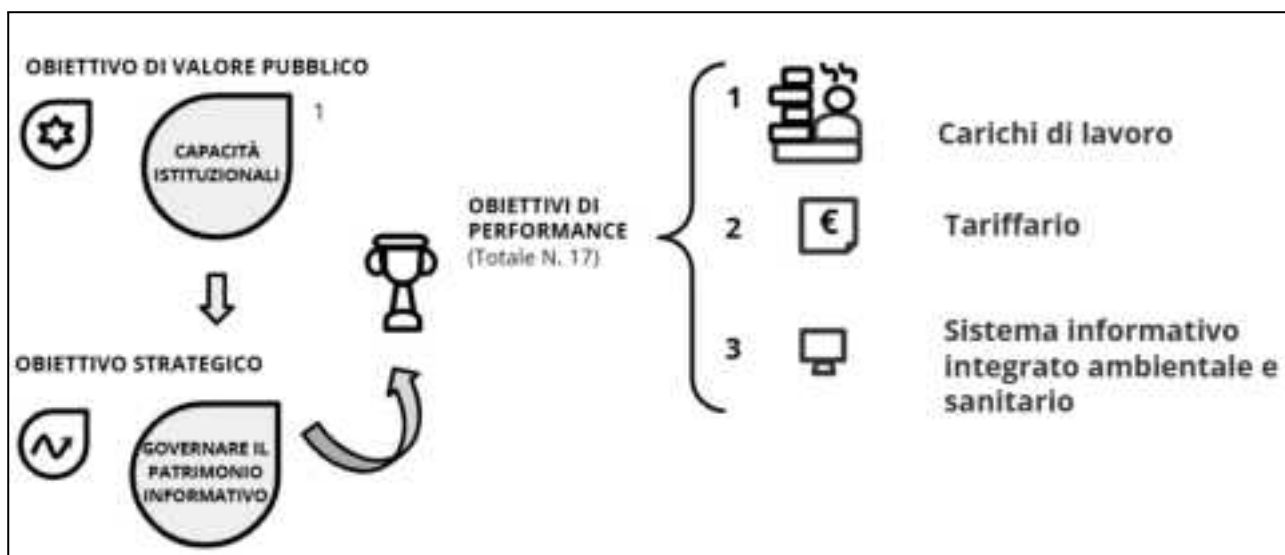
Secondo quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Arpae, la performance organizzativa è inoltre funzione del miglioramento dei livelli di performance individuale dei dirigenti e del comparto nelle sue varie dimensioni (valutazione delle prestazioni + valutazione dei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

Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	N. Obiettivi di Performance	N. indicatori di performance	N. target	Allegato
VP1. Rafforzare le capacità istituzionali	VP1-S1. Governare il patrimonio informativo di Arpae	3	3	3	1
	VP2-S2. Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione: AURA - Precompilato ambientale	2	11	11	1
VP2. Salute delle risorse	VP2-S1. Curare la salute di clima, professionale ed etica	2	2	2	2
	VP2-S2. Razionalizzare le sedi Arpae per rafforzare la salute infrastrutturale, organizzativa ed economico-finanziaria delle risorse	3	11	11	2
VP3. Agenda 2030	VP3-S1. Attuare l'Agenda 2030	5	7	7	3
VP4. Assicurare l'approccio integrato Planetary- Health	VP4-S1. Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio	2	3	3	4
TOTALE		17	37	37	

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 tre obiettivi di performance le cui attività sono volte a definire:

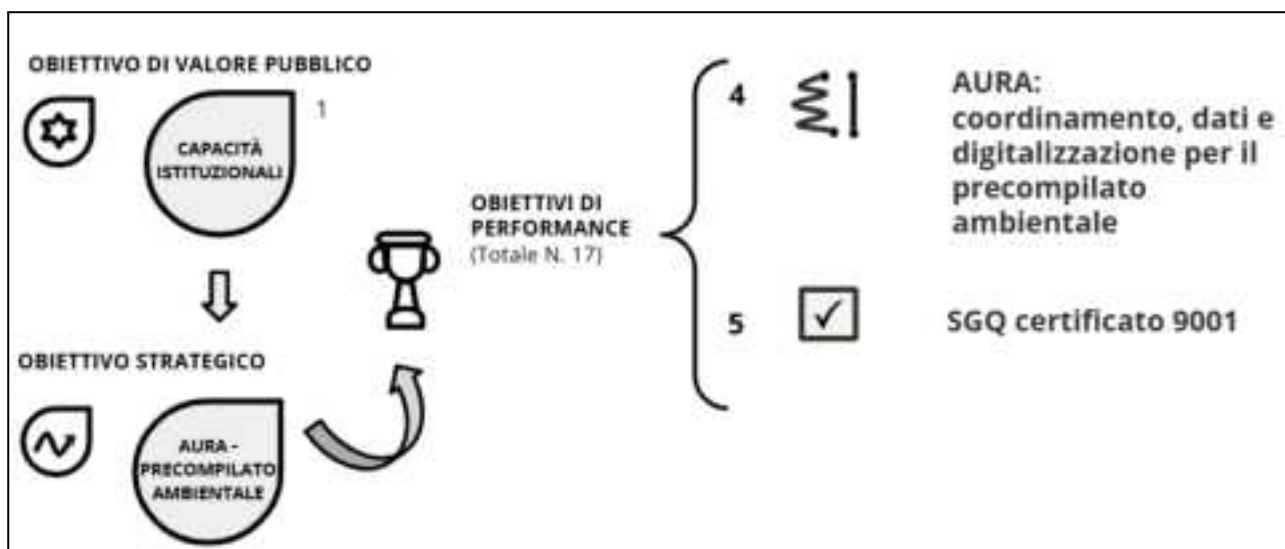
- un modello di contabilizzazione dei carichi di lavoro per una più efficace allocazione delle risorse (VP1.S1.PE01);
- una maggiore trasparenza e coerenza tariffaria, supportata da sistemi digitali aggiornati (VP1.S1.PE02);
- l'integrazione delle informazioni ambientali e sanitarie, a beneficio dei processi decisionali e della fruibilità interna ed esterna dei dati (VP1.S1.PE03).



Nell'[allegato 1](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP1-S1.

Nel quadro dell'obiettivo [VP1 "RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI"](#), Arpae intende anche promuovere interventi mirati a migliorare la qualità, la coerenza e l'efficienza dei propri processi interni. In questa prospettiva, il **PROGETTO AURA – PRECOMPILATO AMBIENTALE**, previsto dal Patto regionale per la semplificazione, rappresenta un'azione strategica fondamentale: attraverso la digitalizzazione dei procedimenti autorizzativi, l'integrazione dei flussi informativi e l'armonizzazione delle pratiche operative, il progetto contribuisce direttamente al rafforzamento della capacità istituzionale, alla razionalizzazione dei processi e alla trasparenza dell'azione amministrativa (VP1.S2.PE01).

Un ulteriore elemento qualificante è il rafforzamento del **Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ)**, anche in coerenza con quanto emerso nell'ultima visita ispettiva, che ha raccomandato ad Arpae di procedere progressivamente all'**estensione del campo di applicazione del SGQ certificato ISO 9001 a tutti i processi dell'Ente**. In questo senso, il progetto AURA costituisce un'opportunità concreta per ampliare la copertura del sistema qualità, grazie alla mappatura dei processi, alla definizione di procedure uniformi e all'inserimento delle nuove attività nel programma di audit (VP1.S2.PE02).



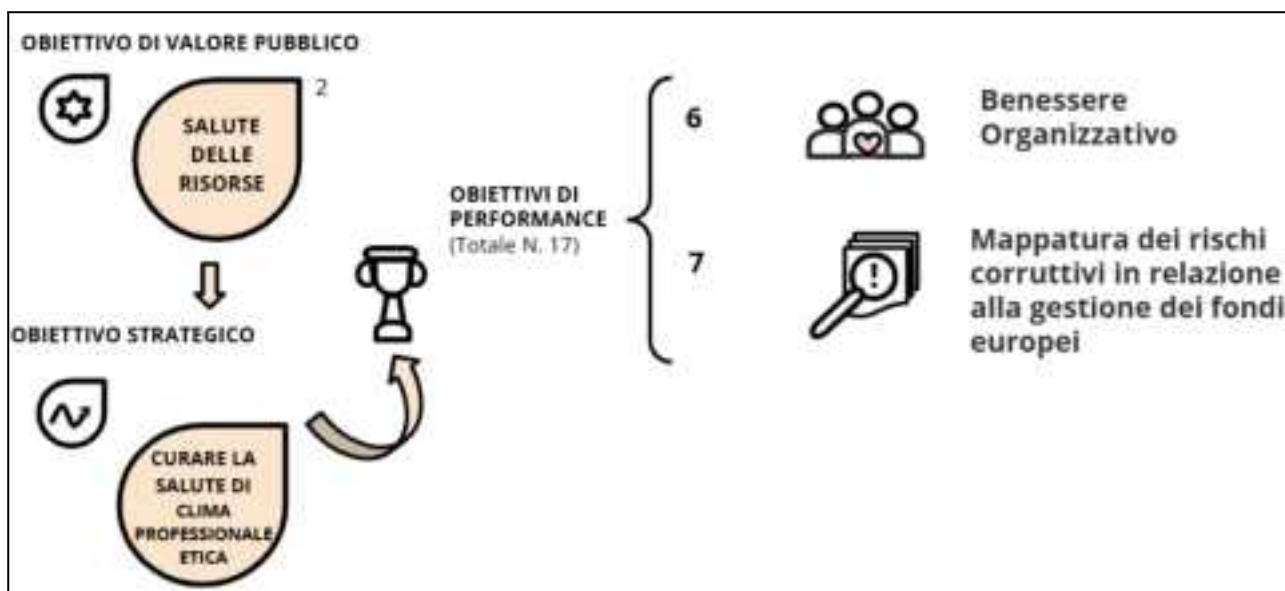
Nell'[allegato 1](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP1-S2.

Nel quadro dell'obiettivo di valore pubblico [VP2 "SALUTE DELLE RISORSE"](#), Arpae promuove interventi finalizzati a rafforzare il benessere fisico, psicologico e organizzativo del personale, migliorando al contempo efficacia e produttività.

L'azione si sviluppa lungo due direttrici principali:

- Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato (VP2.S1.PE01): gli esiti dell'Indagine sul benessere organizzativo e stress lavoro-correlato vengono recepiti per orientare politiche di valorizzazione delle risorse umane, misurate attraverso l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ai dipendenti.
- Analisi dei rischi corruttivi e misure di prevenzione (VP2.S1.PE02): vengono rafforzate le analisi dei rischi corruttivi e le relative misure preventive nella gestione dei fondi europei, nazionali e regionali, seguendo una scala di avanzamento progressivo che include mappatura, valutazione e trattamento del rischio.

Queste azioni consentono ad Arpae di consolidare **LA SALUTE PROFESSIONALE, DI CLIMA ED ETICA** dell'Agenzia, migliorando il clima organizzativo, la trasparenza e la responsabilità nella gestione delle risorse pubbliche.

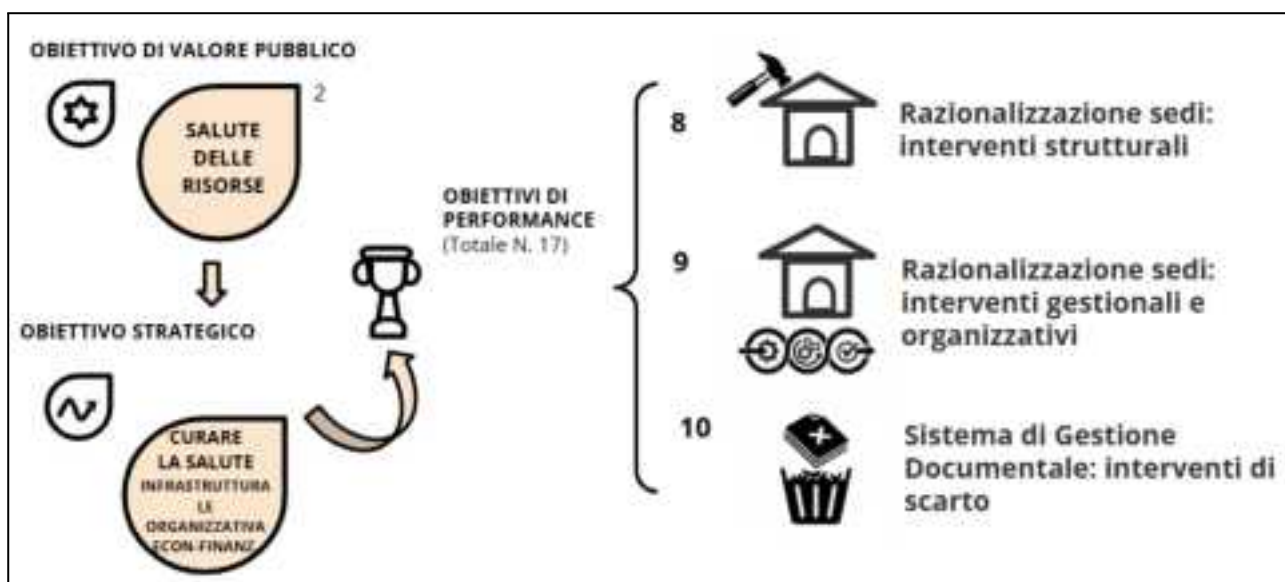


Nell'[allegato 2](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP2-S1.

Rimanendo nel quadro dell'obiettivo di valore pubblico [VP2 "SALUTE DELLE RISORSE"](#), sul piano della salute infrastrutturale, organizzativa ed economico-finanziaria, nel triennio 2026-2028 Arpae intende razionalizzare le proprie sedi per migliorarne l'efficienza, la funzionalità e l'uso ottimale degli spazi, con ricadute positive sui costi di gestione e sull'efficienza energetica. L'obiettivo strategico **RAZIONALIZZARE LE SEDI ARPAE PER RAFFORZARE LA SALUTE INFRASTRUTTURALE, ORGANIZZATIVA ED ECONOMICO-FINANZIARIA DELLE RISORSE** prevede infatti:

- il completamento di **interventi strutturali**, tra cui ristrutturazioni e trasferimenti di personale, realizzati anche in una logica di accorpamento
- il rafforzamento di **misure gestionali e organizzative**, finalizzate alla definizione di layout ottimizzati, alla gestione condivisa delle postazioni di lavoro, alla creazione di magazzini unici di laboratorio e alla revisione delle politiche di lavoro agile.

Gli interventi saranno monitorati attraverso indicatori di avanzamento dei lavori, trasferimento del personale, aggiornamento dei layout e delle procedure interne, nonché sviluppo di strumenti digitali per la gestione degli spazi. Queste azioni consentono ad Arpae di consolidare la salute infrastrutturale e organizzativa, migliorando l'efficienza dei processi interni, la funzionalità degli spazi e l'uso sostenibile delle risorse economico-finanziarie.



Nell'[allegato 2](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP2-S2.

L'obiettivo di Valore Pubblico [VP 3 "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.S1.PE03).
- **Goal 12: Consumo e produzione responsabili** → Arpae attua politiche interne volte a PROMUOVERE COMPORTAMENTI E PRATICHE DI MOBILITÀ SEMPRE PIÙ ECO-COMPATIBILI, sia individuali sia collettive, come il progetto Bike to Work. La dismissione graduale degli automezzi, secondo criteri di utilizzo, rappresenta un'ulteriore misura per RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DIRETTO DELLE ATTIVITÀ DELL'AGENZIA (VP3.S1.PE04).
- **Goal 13 Lotta al cambiamento climatico** → L'Agenzia promuove l'ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI E LA RESILIENZA DEI TERRITORI attraverso interventi ecosistemici per prevenire il dissesto idrogeologico, privilegiando soluzioni Nature Based Solution (NBS) e strumenti di monitoraggio remoto integrati nella rete regionale di allertamento precoce, finanziati dal PR FESR Emilia-Romagna 2021-2027 (VP3.S1.PE02).
- **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.S1.PE05).
- **Goal 15: Vita sulla terra** → Arpae supporta la TRANSIZIONE VERSO LA NEUTRALITÀ CARBONICA e la qualità dell'aria, fornendo report di monitoraggio alla Regione e implementando il progetto Vera, una gemella digitale in tema di qualità dell'aria, emissioni climalteranti e dati climatici, a supporto delle attività progettuali e di algoritmi di machine learning e deep learning (VP3.S1.PE01).



Nell'[allegato 3](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al V 3-S1.

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"*¹⁰.

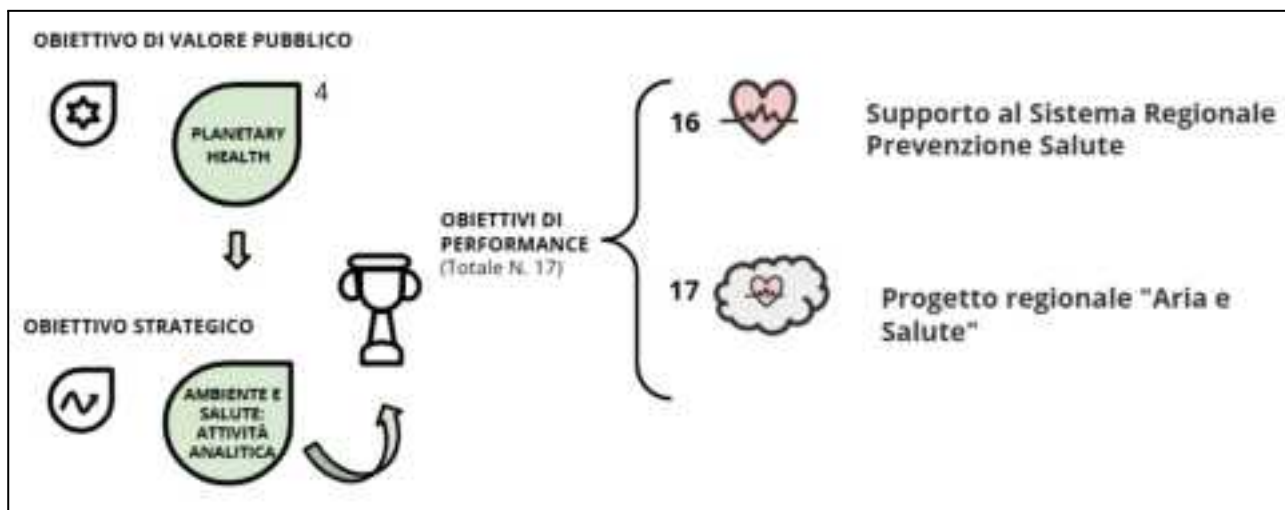
L'obiettivo di Valore Pubblico [VP4 "ASSICURARE L'APPROCCIO INTEGRATO PLANETARY HEALTH"](#) intende connotare un ruolo attivo di Arpae per la DEFINIZIONE DI MODELLI DI INTERVENTO INTEGRATO SALUTE - AMBIENTE - BIODIVERSITÀ - CLIMA.

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).

In linea con gli SDGs dell'Agenda 2030 e l'approccio europeo Planetary Health, Arpae rafforza il proprio ruolo nella definizione e attuazione di modelli integrati salute-ambiente-biodiversità-clima, valorizzando le prestazioni LEPTA a supporto dei LEA.

- L'Agenzia supporta il SRPS – Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (VP4.S1.PE01) attraverso progetti come "Aria outdoor e salute: un atlante integrato" e la Valutazione di impatto sanitario (VIS), seguendo una progressione dalle sperimentazioni pilota alla stesura dei rapporti tecnici finali e alla valutazione degli effetti sulla salute.
- Con il progetto regionale "Aria e salute" (VP4.S1.PE02), Arpae approfondisce gli effetti a breve e lungo termine dell'inquinamento atmosferico e integra dati ambientali, sanitari e demografici nelle piattaforme esistenti.

¹⁰ Horton, Richard, and Selina Lo. "Planetary health: a new science for exceptional action." The Lancet 386.10007 (2015): 1921-1922.



Nell'[allegato 4](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP4-S1.

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 nelle Amministrazioni Pubbliche sono da molti anni oggetto di attenzione da parte del legislatore, il quale ha tra l'altro proceduto a periodiche revisioni della normativa di riferimento.

Tuttavia la principale fonte che disciplina questa complessa materia risulta ancora la 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.

Per quanto rileva in questa sede si deve in particolare evidenziare come la citata n. 190/2012 abbia previsto in capo a ciascuna Pubblica Amministrazione l'obbligo di adottare un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e di individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (sul quale si tornerà nel paragrafo successivo).

Come già più volte richiamato nelle sezioni precedenti del presente documento, negli ultimi anni si è registrata l'importante innovazione introdotta dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, il quale ha previsto l'inserimento nel PIAO dei contenuti dei precedenti Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Il PIAO è stato concepito dal legislatore come strumento di pianificazione strategica, con il duplice fine di integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione in un'ottica strategica ed unitaria e di orientarli verso la creazione del valore pubblico. Il Valore Pubblico è il perno attorno al quale ruota l'intero PIAO, e quindi anche la presente sottosezione dedicata ad anticorruzione e trasparenza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione disciplina, mutandone il significato, il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, 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 del PIAO in un'ottica di

massima valorizzazione delle sinergie.

E' necessario evidenziare come ANAC abbia preannunciato, da ultimo con comunicato del 14/01/2026, la prossima definitiva adozione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025-2027. Tuttavia, alla data di chiusura della presente Sottosezione del PIAO, il citato PNA 2025-2027 non risulta ancora approvato definitivamente dal Consiglio di ANAC e pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità.

Arpae Emilia-Romagna nel corso del 2026 procederà ad un esame dettagliato del nuovo PNA e verificherà quali eventuali integrazioni ai propri strumenti di programmazione interna si dovessero rendere necessarie.

Con la presente sottosezione del PIAO si definiscono 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.

In questa sede è 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.

Pertanto, come noto, la disciplina dei reati in questione è stata oggetto, anche in tempi piuttosto recenti, di discussi interventi di ridefinizione del perimetro del controllo di legalità del giudice penale sull'azione amministrativa. In tale contesto si segnala in particolare la Legge 9 agosto 2024 n. 114 che ha disposto espressamente l'abrogazione dell'art. 323 c.p. sull'abuso di ufficio. L'abrogazione totale dell'abuso d'ufficio è stata oggetto di critiche, in quanto è stato messo in evidenza il venir meno di una norma di "chiusura" che consentiva di perseguire condotte prodromiche a reati più gravi come la corruzione.

Per inciso la Legge n. 114/2024 è intervenuta altresì (circoscrivendone in verità l'ambito di applicazione) su un altro reato che interessa i rapporti tra privati e Pubblica Amministrazione, e cioè il "traffico di influenze illecite" di cui all'art. 346 bis c.p. E' questo un tema sensibile in un'ottica di prevenzione generale di condotte illecite all'interno della Pubblica Amministrazione e si interseca, in un rapporto non privo di tensioni, con il problema della regolamentazione delle attività lobbistiche.

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).

Ai fini della stesura della presente sottosezione si è tenuto anche conto, per quanto applicabili ad un'Agenzia Ambientale quale Arpae Emilia-Romagna, delle Linee guida per la predisposizione del PIAO, ed in particolare del relativo manuale operativo destinato alle Regioni, approvate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30/10/2025 (testi reperibili in www.funzionepubblica.gov.it).

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

ANAC ha più volte chiarito come sia necessario selezionare il RPCT tra soggetti che abbiano adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'Ente, e che siano dotati di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo.

E' opportuno altresì che il soggetto cui conferire l'incarico di RPCT non sia in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e pertanto va evitato che la scelta ricada su un dirigente che svolga attività di amministrazione o sia preposto a strutture che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come, ad esempio, la gestione dei contratti pubblici o del patrimonio, la gestione del personale, oppure, nello specifico contesto organizzativo di Arpae, il rilascio di autorizzazioni e concessioni o il presidio di attività di controllo e vigilanza ambientale.

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).

Arpae ritiene necessario garantire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) condizioni effettive 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.

Dall'espletamento dell'incarico di RPCT non può derivare alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il riconoscimento della retribuzione di risultato, così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente e legata all'effettivo conseguimento di obiettivi di performance predeterminati.

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. contribuisce a definire 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, congiuntamente al Servizio competente in materia di gestione del personale, il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
 8. cura, congiuntamente al Servizio competente in materia di gestione del personale, 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 Arpa Emilia-Romagna necessaria per l'espletamento del proprio incarico.

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.

Arpa Emilia-Romagna costituisce una realtà organizzativa complessa ed articolata, in considerazione delle molteplici funzioni istituzionali che la caratterizzano nonché per l'elevato numero di sedi operative nelle quali si svolge la propria attività.

In considerazione di ciò è stata istituita una rete di referenti che collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del presente documento e di ottimizzare le funzioni di prevenzione della corruzione in particolare a livello locale.

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. 23008 del 05/02/2025) 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 (vedi oltre le modifiche recentemente introdotte sul punto dalla L.R. 11/2025) e i singoli dirigenti per quanto di rispettiva competenza.

Resta fermo che il RPCT, nel confronto e nella collaborazione con gli altri soggetti interni all'Agenzia, opera comunque con un elevato grado di autonomia e indipendenza volta a garantire l'effettività dell'esercizio delle sue funzioni, nel rispetto del precetto normativo di cui alla legge n. 190/2012.

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

L'analisi del contesto esterno restituisce all'Amministrazione (nel caso specifico Arpae Emilia-Romagna) le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera.

Contiene, pertanto, l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche sia strutturali che congiunturali, con riguardo ad aspetti culturali, sociali ed economici del territorio in cui agisce l'Ente ovvero del settore specifico in cui lo stesso opera e di come questi possano condizionare impropriamente l'attività.

Per definire più compiutamente a quali tipologie di eventi "corruttivi" (da intendersi nell'accezione ampia già ricordata) Arpae sia maggiormente esposta, è opportuno quindi analizzare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto esterno nel quale si colloca l'attività istituzionale dell'Agenzia.

Anche per questa edizione del PIAO ci si è avvalsi di documentazione elaborata nel corso del 2025 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 quadro criminologico.

Di interesse è anche “Il rapporto Ecomafia” (Ed. Ambiente 2025), redatto annualmente da Legambiente in collaborazione con le forze dell'ordine e SNPA, il quale fornisce un quadro dettagliato dei casi più significativi di criminalità ambientale in Italia e nelle varie Regioni, analizzando la progressiva trasformazione del fenomeno.

Da ricordare infine, ancorché aggiornati a maggio 2024, i dati e le informazioni prodotti dal Ministero dell'Interno nel report sui reati corruttivi 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 riprende tra l'altro dati desunti dal Documento di Economia e Finanza (DEF) 2026-2028 della Regione Emilia-Romagna approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 28 del 23/07/2025 ed aggiornato con nota con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 35 del 23/12/2025.

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 la più recente analisi della Direzione Investigativa Antimafia risalente al 2024, colloca la nostra regione tra i territori più attrattivi del Paese per le organizzazioni mafiose, dove il dinamismo della sua economia rende particolarmente conveniente il riutilizzo di capitali illeciti e l'investimento in attività legali.

In questo contesto assume quindi 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 anni 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.

Arpae Emilia-Romagna consapevole dell'importanza di tale problematica ha portato avanti (vedasi nota del Direttore Generale PG/2024/0233506 del 23/12/2024) 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.

Con riferimento alla normativa antiriciclaggio si deve tra l'altro rammentare come la Legge 182 del 02/12/2025 abbia modificato la disciplina del "Registro dei Titolari Effettivi", cioè della sezione speciale del Registro delle Imprese che raccoglie le informazioni sulle persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano un'entità giuridica (ad esempio aziende) o ne risultano beneficiarie. In base alla citata recente normativa l'accesso a tale Registro è ora consentito anche alle P.A. competenti su processi ritenuti particolarmente critici (amministrazione attiva, controllo, autorizzazioni, appalti, concessioni di aiuti) per adempiere ai doveri antiriciclaggio e di controllo previsti dalla normativa di settore.

Anche Arpae Emilia-Romagna dovrà pertanto verificare come poter utilizzare questo nuovo strumento di verifica messo a disposizione dall'ordinamento.

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 2024 (pubblicato nel 2025), colloca l'Italia al 52° posto nella graduatoria stilata per 180 Paesi, con il punteggio di 54 che resta al di sotto della media UE. Rispetto al 2023 il nostro Paese ha perso 10 posizioni in classifica, anche se nel lungo periodo il piazzamento dell'Italia è migliorato, considerando la 72esima posizione del 2012.

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 nel 2025 dall'Area Legalità della Presidenza della Regione (che

prende in considerazione i dati relativi ai reati dei pubblici ufficiali portati a conoscenza delle forze di polizia nel periodo 2008-23) la corruzione in Emilia-Romagna, nel confronto con gli altri territori osservati, si colloca su un livello intermedio. Nei 16 anni considerati, le oltre 6.000 denunce rilevate delineano un tasso di delittuosità pari a 8,7 ogni 100.000 abitanti, un valore che si situa infatti tra quello nazionale (14,5) e quello del Nord-Est (7,0).

Sempre secondo l'Area Legalità della Presidenza della Giunta l'analisi dei dati su scala provinciale rivela un quadro articolato, in cui la tendenza e l'incidenza dei delitti in questione evidenziano una distribuzione disomogenea e differenze rilevanti tra i vari territori. Reggio Emilia, Bologna e Ravenna detengono i tassi di delittuosità più elevati della regione (pari a 10,0 per 100.000 abitanti), Parma presenta valori più prossimi al dato medio dell'Emilia-Romagna, mentre Rimini, Modena, Ferrara, Forlì-Cesena e soprattutto la provincia di Piacenza si attestano sotto la soglia regionale. Si tratta quindi in generale di un quadro in chiaroscuro che deve continuare ad essere monitorato, anche perchè è evidente che tali informazioni restituiscono un quadro solo parziale del fenomeno in quanto una quota rilevante di questi delitti, più di altre forme di criminalità, sfugge al controllo delle istituzioni penali. Ciò avviene sia per la loro struttura intrinsecamente occulta — basti pensare alla corruzione, che nasce da un patto tra soggetti che hanno un forte interesse reciproco a non far scoprire il proprio illecito accordo — sia per la limitata emersione dovuta alla mancata denuncia da parti dei soggetti privati che loro malgrado vengono coinvolti nelle condotte illegali dei dipendenti pubblici. Sono infatti attribuibili alla fattispecie dei reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione meno dello 0,2% delle denunce annue complessive: un'incidenza che, se posta a confronto con il peso preponderante delle denunce per altre tipologie di reati ad esempio il furto (circa il 60% del complessivo), rivela una situazione nella quale il fenomeno è nel complesso sottorappresentato dai dati ufficiali disponibili.

Passando ad esaminare ambiti strettamente attinenti con le funzioni istituzionali di Arpa, 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.

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.

Per la repressione di questi ecodeitti (ad esempio inquinamento ambientale, disastro ambientale e traffico di rifiuti) Arpa, al pari delle altre Agenzie Ambientali, fornisce supporto tecnico (campionamenti, analisi di laboratorio, etc.) ai Corpi di Polizia maggiormente operativi su queste

tematiche (Carabinieri NOE, CC Forestali, etc).

Queste nuove fattispecie costituiscano tra l'altro 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 di Arpae e 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.

La quasi totalità delle notizie di reato contestate direttamente da Arpae e dagli altri Enti del SNPA è riferita invece ai reati contravvenzionali previsti dal D.Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), frequentemente estinti tramite la procedura delle prescrizioni asseverate introdotta dalla già citata L. n. 68/2015. L'istituto in questione (art. 318 bis e seguenti del T.U.A.) è applicabile solo nei casi in cui la condotta illecita non ha cagionato danno o pericolo di danno ambientale. E' un istituto che si fonda sul presupposto che lo strumento meramente repressivo non è l'unica risposta efficace ai comportamenti non conformi di minore gravità. La prescrizione ha l'obiettivo di garantire la tutela dell'ambiente mediante una procedura di rimozione dell'illecito più certa ed immediata rispetto ai tempi tipici di un procedimento penale.

Arpae Emilia-Romagna fornisce peraltro 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.



16 ARPA/APPA con UPG; 5 ARPA/APPA senza UPG
(Abruzzo, Bolzano, Campania, Sardegna e Valle d'Aosta).

Anche il dato numerico degli UPG all'interno delle singole Agenzie è molto differenziato: Emilia-Romagna 241, Toscana 165, Lombardia 160, Piemonte 126, Veneto 91, Liguria 50, le altre Agenzie poche unità di personale.

Fonte RR TEM 29 Ecoreati SNPA, ricognizione 2025 su dati riferiti al 31/12/2024.

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".

Pertanto, per ragioni di sintesi, 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.

Questa impostazione di fondo non è stata modificata dall'attuale Giunta Regionale e dall'attuale Assemblea Legislativa che si sono insediate nel corso del 2024.

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 si può ricordare ad esempio 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 anticorruptivi.

Per quanto concerne le funzioni di vigilanza e controllo si deve evidenziare come le stesse siano 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. 162 del 30/12/2025), e pertanto in grado di disporre di uno spettro di competenze operative particolarmente significative vista la loro invasività nella sfera giuridica dei soggetti terzi.



Nel corso del 2025 Arpae Emilia-Romagna ha tra l'altro dato piena attuazione ad un'importante nuova normativa relativa ai controlli 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.

Il DPR 04/09/2024 n. 186 richiama tra l'altro più volte anche il principio di rotazione nello svolgimento dell'attività ispettiva SNPA. La rotazione del personale costituisce infatti, come noto, uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione introdotto dalla L. 190/2012.

Si deve peraltro notare come il DPR 04/09/2024 n. 186 non definisca in maniera esaustiva tutti gli argomenti dallo stesso affrontati. Infatti, per la disciplina di alcuni significativi profili, viene fatto un rinvio a regolamenti interni che devono essere adottati da ISPRA e dalle singole ARPA.

In Arpae è stato attivato un gruppo di lavoro composto da rappresentanti della Direzione Generale, Direzione Tecnica, Direzione Amministrativa e delle Aree Prevenzione Ambientale, che, partendo da uno schema elaborato da SNPA, ha definito una proposta di regolamento interno formalmente adottato dal Direttore Generale il 21 marzo 2025, tramite la Delibera n. 32/2025.

Lo stesso 21 marzo è stata approvata la Delibera n. 33/2025 di ricognizione del personale di Arpae che riveste la qualifica di Ispettore in sede di prima applicazione del sopra richiamato Regolamento interno.

Un punto centrale del Decreto n. 186/2024 è peraltro 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.

Arpae Emilia-Romagna, con avviso pubblicato il 23 ottobre 2025, e riservato ai propri dipendenti, ha indetto il primo interpello per i nuovi ispettori ambientali dell'Agenzia, che sono stati nominati con decorrenza 01/01/2026.

In conclusione si può quindi ritenere che il percorso di attuazione all'interno dell'Agenzia di questa nuova importante norma afferente l'attività di vigilanza ambientale sia stato compiutamente presidiato e non presenti, allo stato attuale, particolari problematiche.

Passando ad esaminare sinteticamente le funzioni di autorizzazione e concessione in materia ambientale, energetica e di demanio idrico, acquisite da Arpae a seguito della citata L.R. n. 13/2015, si deve evidenziare come le stesse riguardino 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.

A tal riguardo si segnala che tramite la Delibera del Direttore Generale n. 151 del 04/12/2025 e

la Delibera di Giunta regionale n. 31 del 19/01/2026, di approvazione del nuovo assetto organizzativo generale dell'Agenzia, si sia proceduto all'accorpamento ed alla centralizzazione - in capo ad un'unica struttura denominata Area Demanio idrico, posta alle dipendenze del Direttore Generale - delle funzioni relative al demanio, precedentemente esercitate dal Servizio Gestione Demanio Idrico (Direzione tecnica) e dalle Aree Autorizzazioni e Concessioni, le quali ora assumono la nuova denominazione di "Aree Autorizzazioni ambientali ed Energia". Tale modifica organizzativa ha la finalità di promuovere una maggiore omogeneizzazione e semplificazione procedimentale ed operativa.

Oltre ai due richiamati principali "rami" di attività che necessitano di essere particolarmente attenzionati nella prospettiva dell'applicazione della normativa anticorruzione, nel contesto interno di un Ente delle dimensioni e della complessità organizzativa di Arpaè assume una particolare rilevanza 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 e, come noto, rientra nelle aree a maggior rischio corruttivo che l'amministrazione è tenuta a presidiare con apposite misure ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge n.190/2012.

A tal riguardo si evidenzia tra l'altro che l'Agenzia nel corso del 2026 dovrà avviare, in un arco temporale concentrato, un numero non trascurabile di procedure afferenti la realizzazione dei lavori necessari per la manutenzione, anche straordinaria, di diverse proprie sedi.

Ovviamente si tratta di attività che dovranno essere attentamente monitorate per garantire il pieno rispetto dei principi di legalità e trasparenza che informano l'ordinamento in materia di gestione dei contratti pubblici. Ad esempio sarà necessario continuare a sensibilizzare 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.

Passando ad altra tematica, sempre con riferimento al contesto istituzionale in cui opera l'Agenzia, si deve infine segnalare che con un recente intervento legislativo regionale (la L.R. n. 11 del 29 dicembre 2025) Arpaè sia stata espunta dalla competenza dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) della Regione Emilia-Romagna e nel contempo sia stata inclusa nel perimetro degli enti afferenti all'Organismo indipendente di valutazione del Servizio sanitario regionale dove, peraltro, l'Agenzia era stata collocata fino al 20/11/2020.

Questa scelta legislativa pare condivisibile per le seguenti ragioni:

- il personale di Arpaè rientra - per espressa disposizione contenuta nei vigenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro - nel comparto di contrattazione collettiva della Sanità;
- le entrate di Arpaè sono costituite in misura prevalente da una quota del Fondo sanitario regionale correlata all'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) (vedasi art. 21 L.R. n. 44/1995 istitutiva dell'Agenzia).

E' pertanto ipotizzabile che il nuovo OIV di riferimento dell'Agenzia abbia tutti gli strumenti per esercitare con efficacia la propria attività di misurazione, monitoraggio e valutazione della performance dell'Ente e per continuare a promuovere politiche di trasparenza e integrità anche attraverso l'attestazione dei relativi obblighi di pubblicità.

L'analisi del contesto interno dell'Agenzia sinteticamente sopra descritto, in continua evoluzione, deve 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 2026 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 2026	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 2026	RPCT e Servizio Pianificazione, Progetti Europei, Qualità Ecomanagement e Formazione
Aggiornamento dei Referenti interni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Entro 30 aprile 2026	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 2026	Direttore Generale e RPCT

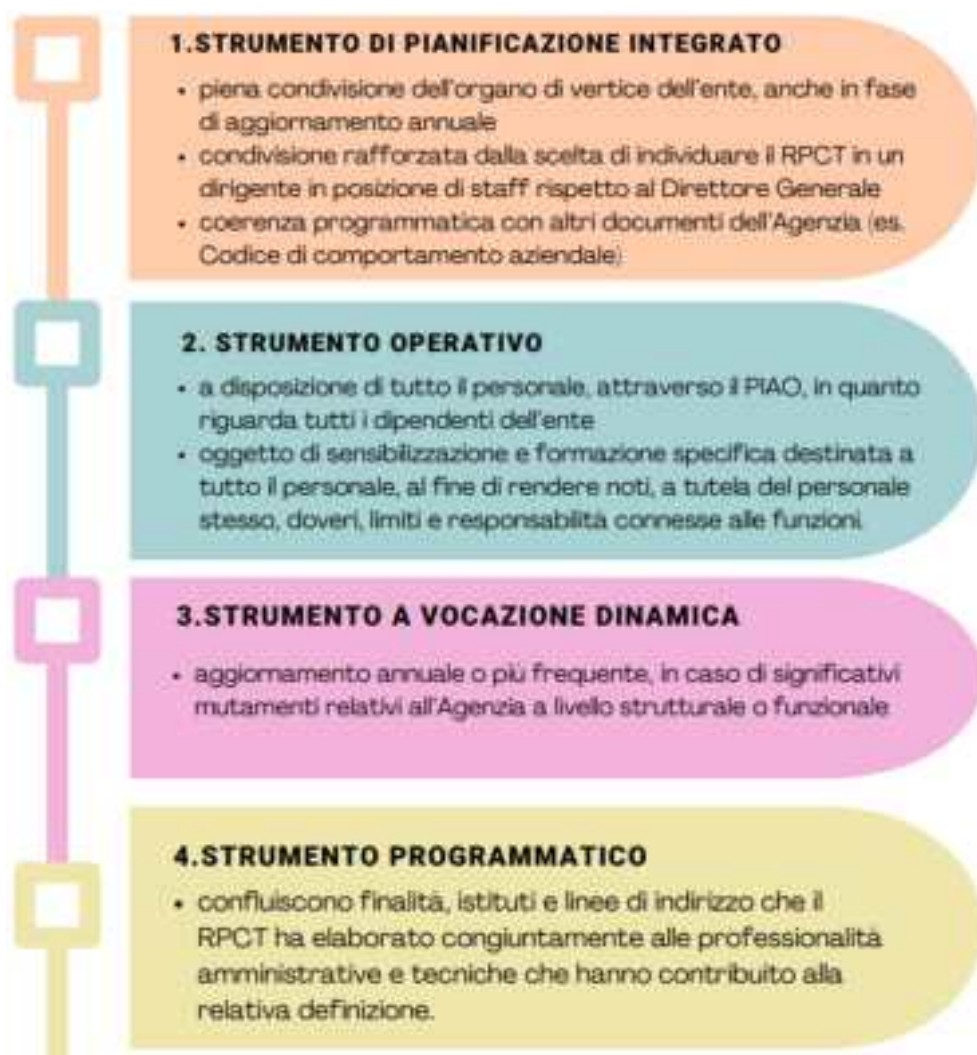
Parte funzionale

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 di 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 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.
- Arpaе investe in modo particolarmente significativo sulla diffusione della strategia anticorruzione presso i propri dipendenti: tale obiettivo è perseguito altresì mediante un'articolata e costante attività di formazione del personale (formazione obbligatoria ai sensi della Legge n. 190/2012).
- Di seguito si indicano gli ambiti su cui si incentrerà la formazione di Arpaе in materia di prevenzione della corruzione per l'anno 2026:

FORMAZIONE ANTICORRUZIONE ANNO 2026
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Coinvolgimento del personale Arpaе 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'attuazione del c.d. decreto ispettori), la gestione dei contratti pubblici alla luce del Codice dei Contratti Pubblici, il riordino delle funzioni e delle attività della Corte dei Conti e le novità in materia di responsabilità amministrativa danno erariale anche alla luce della recente L. n. 1/2026.

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 Arpaе, 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 Arpaе

Per quanto concerne la definizione della strategia di prevenzione della corruzione di Arpaе, di seguito si richiamano i momenti fondamentali della sua genesi, evoluzione e struttura.

Nei successivi sottoparagrafi si esamineranno 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 nell'individuazione di ambiti di attività che, in base a criteri normativi e 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>

	<p><u>"RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI IN MATERIA AMBIENTALE ED ENERGETICA"</u></p> <p>E' stata introdotta a seguito della riforma istituzionale avvenuta con L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 e s.m.i., con la quale Arpae 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.</p>
2016	<p><u>NUOVA MACROAREA</u></p> <p><u>"RILASCIO DI CONCESSIONI IN MATERIA DI DEMANIO"</u></p> <p>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.</p>
2018	<p><u>REVISIONE MACROAREA</u></p> <p><u>"SUPPORTO TECNICO AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E ALLA PREDISPOSIZIONE DI PIANI AMBIENTALI, ATTIVITÀ DI VIGILANZA E MONITORAGGIO AMBIENTALE"</u></p> <p>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.</p>
2022	<p><u>REVISIONE COMPLESSIVA DELLA MAPPATURA PER INTERVENTI NORMATIVI IN MATERIA DI PIAO</u></p> <p>Il RPCT, in stretta collaborazione con i Responsabili delle aree a potenziale maggiore rischio corruttivo ha proceduto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
2025	<p><u>NUOVE MACROAREE</u></p> <p><u>"PROGETTI EUROPEI E ASSIMILATI"</u></p> <p><u>"CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ALLA RETE DI EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE"</u></p> <p>Sono state individuate in esito alla costante attività di valutazione e approfondimento compiuta dal RPCT rispetto alle funzioni istituzionali dell'Agenzia: le due nuove macroaree hanno ad oggetto le attività di gestione a vario titolo di fondi e/o contributi economici che, come tali, sono state ritenute meritevoli di attenzione ai fini del trattamento sotto il profilo del potenziale rischio corruttivo come inteso dalla l. n. 190/2012. Le due nuove macroaree vengono inserite in occasione del presente aggiornamento 2026-2028 del Piano.</p>

Come si evince dalla sintesi sopra riportata, nel corso dell'anno 2025 il RPCT, in collaborazione con i Responsabili delle relative Strutture, ha approfondito le attività svolte in materia di gestione dei progetti europei e assimilati e dei contributi alle Rete di Educazione alla sostenibilità ambientale (quest'ultima acquisita per effetto della Legge Regionale 29 luglio 2016, n. 13): la necessità di inserire anche tali attività nell'ambito di quelle esposte a potenziale maggiore rischio corruttivo discende dal fatto che esse comportano la gestione, a vario titolo, di fondi che l'Agenzia, riceve, impiega o concede, implicano la relazione con soggetti esterni anche di natura privata e si

connotano per l'esercizio di discrezionalità. L'individuazione di queste due nuove macroaree risponde altresì a quanto previsto dall'ultimo PNA di ANAC formalizzato (adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), nel quale espressamente si stabilisce che per le amministrazioni ed enti con più di 50 dipendenti, i processi devono essere mappati secondo un ordine di priorità suggerito dalla stessa ANAC, ossia, tra l'altro, processi in cui sono gestite risorse finanziarie e quelli connotati da un ampio livello di discrezionalità (cfr. All. 1, [p.to](#) 7 della "Analisi del contesto interno/mappatura dei processi").

Come avvenuto per le altre aree, per ciascuna delle nuove si è proceduto alla individuazione dei processi a rischio e delle misure (generali e specifiche) da attuare oltre che delle figure responsabili.

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

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 E PROGRAMMI 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
MACROAREA I: PROGETTI EUROPEI E ASSIMILATI
MACROAREA L: CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ALLA RETE DI EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

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).
<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzamento del <i>coordinamento tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e gli obiettivi della performance</i>: la strategia anticorruzione di Arpae prevede un buon livello di coordinamento rispetto al sistema della performance:

- gli obiettivi assegnati al personale dirigente comprendono sempre contenuti legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- 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 scegliendo, nell'ambito delle attività di monitoraggio relative agli anni 2022 e 2023, di effettuare due delle verifiche *in loco* annualmente programmate nelle strutture della Direzione Amministrativa dell'ente che si occupano, rispettivamente, della gestione dei contratti pubblici (gare PNRR e PNC) nonché del bilancio e dell'applicazione della disciplina in materia di antiriciclaggio;
 - 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* esplicitati in incipit del presente paragrafo. Nel 2025 sono state individuate due nuove macroaree relative ad attività che comportano la gestione a vario titolo di fondi anche in relazione con soggetti esterni e mediante applicazione di sequenze procedimentali complesse e connotate da spazi di discrezionalità.
- *Previsione di misure di monitoraggio coordinato ed integrato tra Sezioni del PIAO:* questo tipo di monitoraggio è 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;
 - viii. esercizio di attività che implicano la gestione di fondi pubblici anche di derivazione europea.
- 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.

Nel corso del 2026 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 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 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 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.

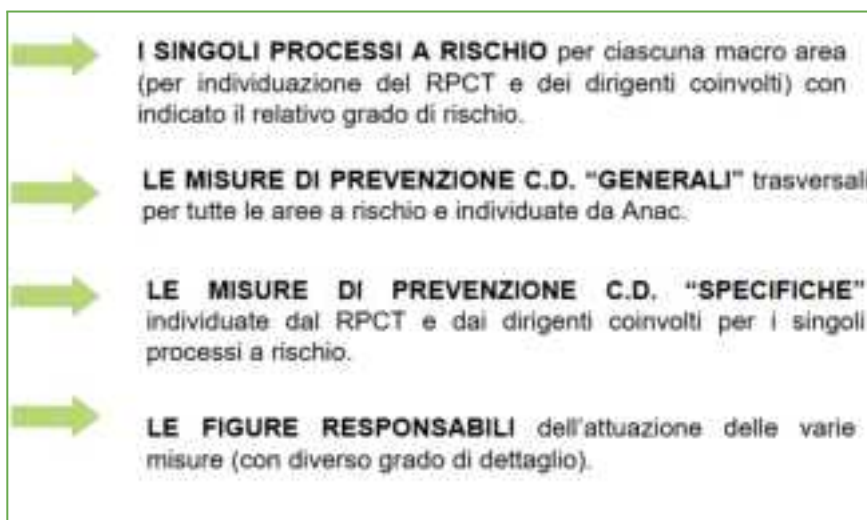
Proprio in questa ottica, è stata svolta l'iniziativa formativa generale iniziata nel 2023, nell'ambito della quale è stato proposto un modulo specifico dedicato ai Referenti al fine di accrescere la consapevolezza del proprio ruolo e potenziare le modalità concrete di collegamento e collaborazione con 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 per il personale in servizio nel 2024 ed estesa ai nuovi assunti nel 2025), 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 7 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 dieci e corrispondono alle dieci macroaree di attività a potenziale maggiore rischio corruttivo mappate. All'interno di ciascuna scheda sono presenti i seguenti contenuti:



Anche l'Allegato 7, 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.

Nel corso del 2026 Arpae verificherà infine la piena coerenza della propria Whistleblowing Policy con le ultime Linee Guida ANAC, approvate rispettivamente con le Delibere dell'Autorità n. 478 e 479 del 26/11/2025, relative ai canali interni ed esterni di segnalazione.

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.

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. In aggiunta a quanto già detto in tema di formazione, in questa sede si ritiene importante richiamare che Arpae in sede AssoArpa contribuisce altresì alla redazione di documenti significativi nell'ambito della strategia di prevenzione: con riferimento a quest'ultimo profilo si possono ad esempio segnalare le indicazioni fornite nel corso dei mesi di gennaio e marzo 2022 dall'Associazione alle singole Agenzie associate per la gestione della fase di transizione dal PTCPT previsto dalla Legge n. 190/2012 al PIAO di cui al D.L. n. 80/2021, oppure, più recentemente, il contributo portato all'elaborazione del documento di indirizzo SNPA per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico, approvato dal Consiglio di Sistema il 30/11/2023.

ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA

2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa

Come ricordato in diverse 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. 8 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, validazione, 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 2026 le strutture di Arpae competenti al popolamento delle diverse aree tematiche verificheranno che la documentazione pubblicata sia aggiornata.

Sempre nel corso del 2026 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. 8 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 già dal 2025, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, i responsabili preposti alla elaborazione, validazione, 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. Nel corso del 2025 e del mese di gennaio 2026 Arpae ha dato attuazione a quanto indicato dalle Delibere ANAC n. 495/2024 e n. 481/2025 che, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 33/2013, approvano e aggiornano tre schemi ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riferiti ai seguenti ambiti specifici: utilizzo delle risorse pubbliche, controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione. Per tali schemi era stato previsto un periodo transitorio di 12 mesi in cui procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "Amministrazione Trasparente", decorrenti dal 21 gennaio 2025, data di pubblicazione dell'avviso in Gazzetta Ufficiale.

Si rappresenta altresì che Arpae applica quanto previsto da ANAC nelle "Istruzioni operative" (Allegato 4 della citata delibera n. 495/2024, come integrate dalla delibera n. 481/2025) - che contengono raccomandazioni per l'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di "Amministrazione trasparente".

Relativamente agli obblighi di pubblicità sulle procedure di gara 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.

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 (quali aggiornate da ultimo alla data del 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 8 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 2026.

Si deve evidenziare infine come anche per quanto concerne l'anno 2026 si provvederà a richiedere al competente OIV (quello per le aziende e gli enti del Servizio sanitario regionale) il rilascio dell'attestazione sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013.

Per quanto riguarda l'anno 2025 si osserva che l'OIV allora competente (quello della Regione Emilia-Romagna) ha certificato in maniera positiva, senza osservazioni, l'assolvimento da parte di Arpae degli obblighi in questione nell'attestazione del mese di maggio.

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 2026 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. Nel 2026 si dovrà tener conto della modifica organizzativa recentemente prevista dalla D.D.G. n. 151 del 4/12/2025 che dispone l'istituzione della nuova Area Demanio Idrico, che accorpa e centralizza le funzioni relative al demanio prima svolte dal Servizio Demanio Idrico della Direzione Tecnica e dalle Aree Autorizzazioni e Concessioni. L'impostazione del citato Regolamento interno Arpae dovrà pertanto essere aggiornata per allinearla alla nuova modifica organizzativa introdotta sopra menzionata.

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.

Si deve altresì evidenziare come sussista l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sui propri siti web il "Registro degli accessi". 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 2025 sono pervenute ad Arpae, complessivamente intesa, n. 574 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 riqualificate come accesso documentale/ambientale da parte dell'Amministrazione, a seguito di apposita verifica.

L'analisi del Registro degli accessi 2025 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.

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. 62/2025 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 ricordare 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 di fondamentale importanza per la verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo. Il monitoraggio rappresenta altresì un significativo punto di partenza per la progettazione futura delle misure, rappresentando 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 monitoraggio è 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.

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/2025/36400 del 25/02/2025).

Nel corso del 2025 tali controlli hanno interessato in particolare le tre Strutture Tematiche dell'Agenzia (Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne e Struttura Ambiente Prevenzione e Salute) in quanto articolazioni organizzative dell'Ente non ancora esaminate negli anni passati.

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 inconferibilità 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 dirigenti 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 2025, 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 2025 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 ed i dirigenti. E' questo il caso ad esempio delle verifiche periodiche sulle presenze in servizio dei dipendenti (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).

E' stato in particolare accertato che in diverse realtà territoriali tali controlli non vengono effettuati con la periodicità prevista nel sopra citato atto di indirizzo, ovvero almeno una volta per ogni trimestre. In alcuni altri casi invece nei relativi verbali manca l'indicazione dell'orario in cui è stata effettuata la verifica. Infine nella quasi totalità dei casi le verifiche di cui sopra vengono effettuate esclusivamente nelle fasce orarie mattutine, diminuendo così l'effetto di deterrenza delle stesse. Il RPCT ha pertanto inviato al Comitato di Direzione dell'Agenzia la comunicazione n. prot. 223574 del 16/12/2025 invitando i dirigenti interessati ad una più puntuale applicazione per il futuro di quanto previsto nel citato atto di indirizzo Prot. 176064/2022.

Gli obiettivi per il monitoraggio nel 2026.

Anche nel corso del 2026 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.

2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorruptivo nel suo complesso

Oltre all'attività di monitoraggio continuativo di cui si è dato conto nel paragrafo precedente, si deve evidenziare come la strategia di prevenzione della corruzione di Arpaie 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 2025 il termine in questione è stato fissato alla data del 31/01/2026), 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 2025

Anche la relazione relativa all'anno 2025 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 2025, 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.

Positivo invece 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 4 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/aree a presidio di specialismi specifici. Con LR 13/2015 ha acquisito, oltre ai compiti di prevenzione e controllo, competenze in materia di energia, autorizzazioni ambientali e concessioni, poi ampliate all'educazione alla sostenibilità.

La dimensione sovra-provinciale sul territorio è stata assunta a seguito della LR n. 25/2017, in aderenza a esigenze di efficientamento, programmazione e pianificazione di interventi di medio-lungo periodo su problematiche ambientali trasversali ai territori.

Le sedi logistiche, distribuite sul territorio regionale, da cui l'Agenzia garantisce i servizi e presso le quali è allocato il personale sono attualmente 41 (si rinvia alla Sottosezione di programmazione:

Organizzazione del lavoro agile - paragrafo “Lavoro agile e piano di razionalizzazione delle sedi di lavoro”, per quanto riguarda la riduzione, a tendere, del numero delle sedi dell’Agenzia).

L’assetto generale dell’Agenzia è stato oggetto di una recente revisione, nell’ottica di un rafforzamento del presidio di talune attività e di miglioramento dell’efficienza dei servizi (DDG n. 151/2025 - DGR 31/2026). In continuità con le revisioni degli ultimi anni, l’intervento di revisione organizzativa ha assunto a riferimento i seguenti criteri:

- necessità di ricomposizione del quadro delle responsabilità dirigenziali, con riferimento a entrate/uscite del personale dirigente;
- progressivo e graduale allineamento agli indirizzi regionali relativi alla razionalizzazione del personale dirigente dell’Agenzia;
- semplificazione dei processi e omogeneizzazione delle attività, anche tramite l’aggregazione di posizioni dirigenziali affini;
- razionalizzazione e ottimale ripartizione di determinate funzioni.

Il fulcro dell’intervento è rappresentato, in particolare, dall’istituzione della nuova Area Demanio idrico che integra le dimensioni di indirizzo e coordinamento sul demanio idrico con l’attività amministrativa ad oggi svolta a livello centrale e periferico. Nello specifico, ai fini di un ulteriore efficientamento nell’esercizio delle funzioni e di una maggiore omogeneizzazione e semplificazione procedimentale e operativa, si è disposto l’accorpamento e la centralizzazione - in capo ad un’unica struttura (Area Demanio idrico), posta alle dipendenze del Direttore Generale - delle funzioni relative al demanio esercitate dal Servizio Gestione Demanio Idrico (Direzione tecnica) e dalle Aree Autorizzazioni e Concessioni (rinominate Aree Autorizzazioni ambientali e Energia).

La revisione organizzativa riguarda, inoltre, come meglio dettagliato ai punti successivi, specifiche attribuzioni della Struttura Tematica Ambiente Prevenzione Salute.

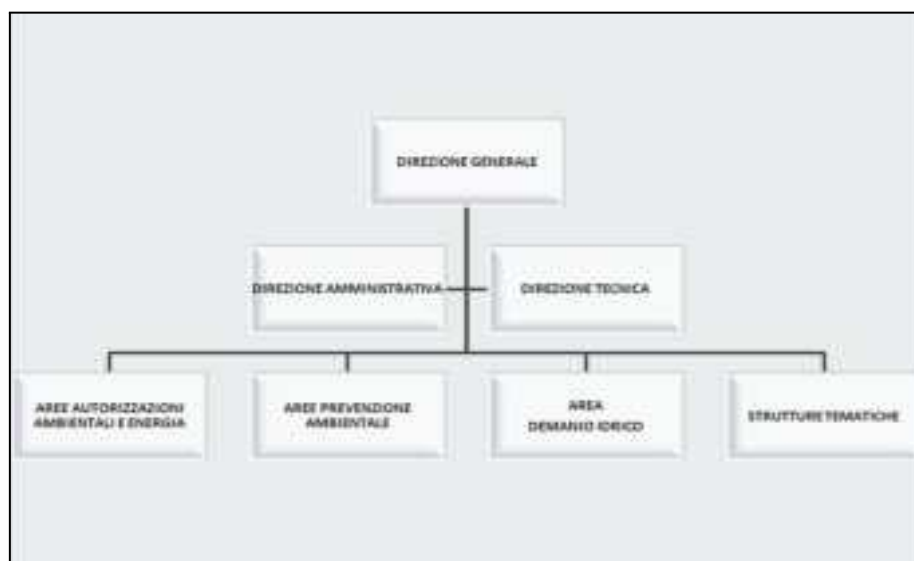
Sempre con riferimento all’assetto organizzativo generale, sono state introdotte alcune modifiche relative alla funzione di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e della governance dei rapporti con i media. Nello specifico è stata prevista l’attribuzione, da parte del Datore di lavoro, di specifiche deleghe ai dirigenti al fine di ottimizzare le funzioni di prevenzione e protezione e migliorarne il presidio a livello locale. È stata inoltre prevista l’assunzione diretta, da parte del Direttore generale, del presidio della comunicazione al fine di garantire una gestione unitaria e coordinata della comunicazione verso l’esterno e delle relazioni con i media.

L’assetto generale - come da ultimo revisionato con DDG n. 151/2025 e DGR n. 31/2026 - individua, pertanto, le macro-articolazioni di Arpae, caratterizzandole da un punto di vista funzionale, in strutture:

- di governo (**Direzione generale, Direzione amministrativa, Direzione tecnica**), a supporto del vertice aziendale nell’esercizio delle funzioni di indirizzo, coordinamento, integrazione e controllo nei confronti dei settori tecnico-operativi e di autorizzazione/concessione, e di ogni altra attività di carattere unitario;
- per la prevenzione ambientale (**Aree Prevenzione ambientale**), alle quali competono i processi di monitoraggio ambientale, vigilanza, controllo e supporto tecnico all’emanazione dei provvedimenti di autorizzazione ambientale; le Aree sono quattro (area ovest, area centro, area metropolitana, area est) a copertura del territorio regionale;
- autorizzatorie (**Aree Autorizzazioni ambientali e Energia**), alle quali competono i procedimenti/processi autorizzatori in materia di ambiente, di energia, nonché i

procedimenti di VIA VAS a supporto dell'autorità competente; le Aree Autorizzazioni ambientali e Energia sono quattro (area ovest, area centro, area metropolitana, area est) a copertura del territorio regionale; **Area Demanio idrico** alla quale competono i procedimenti concessori in materia di gestione del demanio idrico sull'intero territorio regionale;

- tematiche (**Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne, Struttura Ambiente Prevenzione Salute**) a presidio di tematismi specialistici a valenza regionale, quali sistema eco-marino e costiero, clima, nonché fenomeni meteorologici nella loro più ampia accezione, interazioni tra ambiente e salute. Tali presidi avvengono sia attraverso la gestione operativa del monitoraggio, sia attraverso la gestione operativa delle modellistiche in quegli ambiti tematici (meteorologia, mare, qualità dell'aria, idrologia-idraulica).



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. 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.

Per effetto della revisione organizzativa di cui si è detto sopra, dal 2026 è previsto, inoltre, l'accorpamento delle funzioni relative ai processi analitici specialistici della tossicologia ambientale, dell'epidemiologia molecolare e delle attività di valutazione del rischio tossicologico (ad oggi afferenti alla Struttura Ambiente Prevenzione Salute) con le attività analitiche di biologia del Laboratorio Multisito (che già presidia l'attività analitica di microbiologia ed ecotossicologia nei Laboratori di pertinenza), allo scopo di efficientare il presidio della domanda analitica.

L'insieme del Laboratorio Multisito e degli altri presidi analitici costituisce la "rete laboratoristica". Le unità analitiche garantiscono anche gli indirizzi tecnici e metrologici alla rete dei laboratori per il conseguimento di standard operativi comuni, in linea con gli indirizzi del Sistema nazionale di

Protezione dell'Ambiente e nel rispetto delle norme di sistema al fine di assicurare certezza e qualità dei risultati analitici.

Questa configurazione è allineata all'art. 12 della L.132/2016, che promuove l'organizzazione di una *Rete nazionale di Laboratori accreditati* 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 ambientali e Energia (ex Aree Autorizzazioni e Concessioni).

Nella tabella seguente si fornisce la rappresentazione della consistenza del personale suddiviso tra le diverse Strutture dell'Agenzia (la denominazione delle strutture organizzative riportata in tabella fa riferimento all'Assetto organizzativo vigente al 31/12/2025).

Consistenza personale al 31/12/2025		
Comparto (*)		1141
Dirigenza		79
Consistenza personale per struttura organizzativa (al 31/12/2025)		
Direzione generale, amministrativa e tecnica (escluso laboratorio multisito)		262
Laboratorio multisito		153
Area Prevenzione Ambientale ovest		112
Area Prevenzione Ambientale centro		92
Area Prevenzione Ambientale metropolitana		80
Area Prevenzione Ambientale est		131
Struttura ambiente prevenzione salute (**)		12
Struttura idrometeorologia (***)		86
Struttura oceanografica Daphne		19

Area autorizzazioni e concessioni ovest		82
Area autorizzazioni e concessioni centro		58
Area autorizzazioni e concessioni metropolitana		49
Area autorizzazioni e concessioni est		84
Totale personale		1220

(°) Compresa n. 10 unità di personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

(**) Compresa n. 1 unità di personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

(***) Compresa n. 9 unità di personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

L'assetto organizzativo di Arpae si articola in tre livelli:

- **assetto organizzativo generale** (da ultimo revisionato con DDG n. 151/2025 e DGR n. 31/2026): come sopra accennato, riguarda le principali strutture organizzative, di supporto e operative (Direzione generale, Direzione amministrativa, Direzione tecnica, Area Autorizzazioni ambientali e Energia, Area Demanio idrico, 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;
- **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. L'assetto organizzativo analitico è stato approvato, da ultimo, con DDG n. 7/2026 in attuazione di quanto previsto nell'assetto organizzativo generale;
- **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.

Si rileva che in applicazione dell'assetto organizzativo generale ed analitico (di cui si è detto sopra) saranno adottati, nei primi mesi del 2026, gli atti di definizione degli assetti organizzativi di dettaglio che, unitamente al conferimento degli incarichi dirigenziali interessati dalla revisione, porteranno a compimento il processo di riordino organizzativo dell'Agenzia.

Le leve organizzative assunte e tuttora valide per garantire le prestazioni ed i servizi ambientali secondo la prospettiva indicata dalla LR n. 25/2017 sono, in via sintetica, richiamate di seguito:

- efficientamento ed ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e strumentali;
- operatività dei diversi settori (autorizzativi, concessori e di prevenzione ambientale) per aree, definite secondo criteri di omogeneità e contiguità territoriali;
- 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;
- valorizzazione di specifiche posizioni avendo a riguardo indicatori di complessità e specificità territoriale;

- imparzialità e trasparenza, perseguite attraverso terzietà dell'azione tecnico-amministrativa sul territorio, contrasto alle situazioni di conflitto di interesse ed a potenziali rischi corruttivi.

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.

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 2025)								
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	21	6	15	3	2	75*
LEGENDA: SC (STRUTTURA COMPLESSA); SS (STRUTTURA SEMPLICE); AS (ALTA SPECIALIZZAZIONE); P (PROFESSIONAL)								
* Esclusi: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Tecnico								

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 (confermato dal successivo CCNL 27/10/2025) e 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 (**n. 173 incarichi istituiti**) in relazione al valore dell’indennità di incarico al 31/12/2025.

Al riguardo si ricorda che il quadro degli incarichi di funzione è stato approvato, da ultimo, con DDG n. 118/2025.

fasce di graduazione degli incarichi di funzione				
area degli assistenti <i>(dati aggiornati al 31 dicembre 2025)</i>				
valore economico (euro)	3.000	1.800	930	Tot. incarichi 5
n. incarichi	5	0	0	
	complessità elevata	complessità media	complessità bassa	

fasce di graduazione degli incarichi di funzione											
area dei professionisti della salute e dei funzionari <i>(dati aggiornati al 31 dicembre 2025)</i>											
n. incarichi istituiti per fascia	4.030	5.030	6.030	7.030	8.030	9.030	9.430	10.430	11.030	12.930	Tot. incarichi 168
	22	13	37	30	10	25	3	5	12	11	
	complessità media							complessità elevata			

Nel 2026 si prevede - anche a seguito della revisione organizzativa di cui si è detto sopra - una parziale revisione degli incarichi di funzione che risponda ad esigenze di razionalizzazione/omogeneizzazione e, al contempo, ad esigenze funzionali ed organizzative delle diverse Strutture dell’Agenzia interessate da:

- modifiche organizzative;
- cessazioni dal servizio/progressioni di carriera dei titolari di alcuni incarichi di funzione;
- riassetto di talune funzioni.

3.1.2. Parte funzionale

Obiettivi di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

Nei primi mesi del 2026, come sopra accennato, sarà portato a compimento il processo di revisione organizzativa dell’Agenzia avviato con la DDG n. 151/2025.

Gli obiettivi di sviluppo organizzativo, funzionali ad abilitare gli obiettivi di Valore Pubblico perseguiti da Arpae, sono sintetizzate nella seguente tabella ed esplicitate analiticamente negli allegati 1- 4 tramite apposite tabelle di dettaglio.

Obiettivi di Valore Pubblico	Azioni di sviluppo organizzativo 2026-2028	
	Codice	Azione
VP2. Salute delle risorse	PAP Area 2- Azione 7	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione del Manuale organizzativo e del quadro delle posizioni dirigenziali - Accordo con OO.SS. - Determinazioni/contratti di conferimento/modifica incarichi dirigenziali - Adeguamento documenti relativi all'assetto organizzativo di dettaglio

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

La presente Sottosezione 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 degli obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati.

3.2.1 Parte generale

Il lavoro agile è regolamentato ed applicato in Arpae in relazione alla tipologia di attività svolte dai singoli dipendenti, al fine di non pregiudicare l'ottimale esercizio delle stesse nonché la fruizione dei servizi da parte degli utenti.

In particolare, già a decorrere 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 - gli obiettivi perseguiti dall'Agenzia attraverso il ricorso a tale istituto sono stati e sono tuttora i seguenti:

- superare il telelavoro a favore del lavoro agile, regolamentato ed applicato in Agenzia 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;
- diffondere una modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;

- promuovere e diffondere la trasformazione digitale dell'ente e la cultura dei processi *digital first* come leve per migliorare produttività e trasparenza, ridurre tempi e distanze con gli utenti e contribuire al processo di semplificazione amministrativa;
- razionalizzare le risorse strumentali e rinnovare integralmente la dotazione tecnologica individuale dei dipendenti;
- contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità.

Inoltre, come meglio dettagliato al successivo paragrafo 3.2.2. (a cui si fa rinvio), dal 2026 il lavoro agile diventa una leva fondamentale a supporto della riorganizzazione e razionalizzazione delle sedi e, conseguentemente, del contenimento dei relativi costi di gestione.

La fruizione del lavoro agile in Arpae coinvolge, ad oggi, il 95% dell'organico complessivo, con 1.148 accordi individuali vigenti al 31/12/2025. La diffusione dello smart working ha inoltre contribuito al perseguimento degli obiettivi di transizione ecologica e neutralità carbonica: la riduzione degli spostamenti casa-lavoro effettuati in auto dal personale dipendente ha generato un risparmio di emissioni stimato in 119 tonnellate di CO₂ nell'anno 2024.



Le condizionalità previste per l'accesso al lavoro agile

Secondo quanto previsto dal D.M.ac n. 132/2022, Arpae verifica annualmente il rispetto delle condizionalità previste per l'adozione del lavoro agile.

1) Assenza di pregiudizio ai servizi resi agli utenti

L'applicazione del lavoro agile non comporta alcun pregiudizio ai servizi resi all'utenza.

Per il dettaglio delle attività svolte si rinvia alla Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione.

2) La prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza

Al fine di garantire il rispetto della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza - prevista dallo stesso D.M. n. 132/2022 -, come indicato nel successivo paragrafo "Attività oggetto di lavoro agile e giorni di lavoro agile fruibili", per ciascuna "macro categoria" di attività è individuato un limite massimo di giorni di lavoro agile tale da garantire il corretto svolgimento delle attività istituzionali ed il rispetto del principio della prevalenza in presenza.

3) Disponibilità di 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.

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

Il lavoro agile è caratterizzato da:

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

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

Dipendenti potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile

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

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

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

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 specificate le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

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

- il massimale di giorni di lavoro agile 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 nel D.M. n. 132/2022, 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 a quanto previsto nella disciplina aziendale in materia.

A “Macro categoria” di attività	B N° massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base annua <i>(la fruizione può essere anche ad ore)</i>	C Attività che possono essere svolte in modalità agile con specifico riferimento alla “Macro categoria” di colonna A <i>(a titolo esemplificativo)</i>
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, attività laboratoristiche del CTR Agenti Fisici)	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). STSIM: 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 Advocatura	96	Le attività di gestione affari istituzionali e Advocatura possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa	120	Le attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività di Centro Tematico Regionale ¹¹ , Osservatori, Servizio Indirizzi Tecnici con prevalente attività d'ufficio. Attività specialistiche del STSIM (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 di supporto informatico/gestione sistemi informativi possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività inerenti pianificazione, progetti europei, gestione qualità, ecomanagement e formazione	120	Le attività relative al PIAQE possono essere svolte, di norma, in modalità agile

¹¹ Per quanto riguarda il CTR Agenti fisici, sono escluse le attività laboratoristiche.

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
--	----	--

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, dal momento della sua introduzione Arpae si è impegnata 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. Per il 2026 è previsto, in particolare, l’avvio di un’iniziativa formativa di rete dedicata al tema del lavoro agile ed in particolare ai seguenti aspetti: lavoro in autonomia, empowerment, delega decisionale, collaborazione, condivisione delle informazioni, salute e sicurezza sul lavoro.

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

La transizione al digitale

Arpae intende continuare a perseguire le finalità del “Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 - Aggiornamento 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.
- Sicurezza e 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:
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.

Si precisa, infine, che 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), ai quali ci si deve attenere nella definizione di linee di indirizzo e sviluppo.

3.2.2 Parte funzionale

Lavoro agile e piano di razionalizzazione delle sedi di lavoro

Nell'anno 2026 prosegue e viene implementato un importante progetto di razionalizzazione degli spazi volto a **ridurre il numero 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.

Gli **obiettivi** che l'Agenzia si pone nella prospettiva del triennio 2026-2028 sono i seguenti:

- proseguire il percorso di **razionalizzazione delle sedi** (già intrapreso con l'integrazione del personale SAC nelle sedi APA di Piacenza, Ferrara, Rimini e Ravenna) in un'ottica di miglioramento funzionale ed organizzativo dei servizi;
- favorire l'integrazione e la collaborazione tra le diverse funzioni dell'Agenzia e agevolare il cittadino nell'utilizzo dei servizi di Arpae mediante l'**accorpamento territoriale del personale** dislocato in più sedi;
- **valorizzare gli immobili di proprietà** e, al contempo, dismettere gli immobili di proprietà non più in uso;
- **ridurre i costi di gestione** (locazioni, convenzioni onerose, servizi vari, utenze, ecc), così da liberare risorse per migliorare la manutenzione e la sicurezza delle sedi in uso.

Alla base del suddetto progetto di razionalizzazione vi è, innanzitutto, la consapevolezza che la diffusione della modalità di **lavoro agile** all'interno dell'Agenzia ha fortemente modificato, nel tempo, l'uso degli spazi determinando un rilevante **sovradimensionamento delle postazioni** ad uso ufficio a disposizione.

In tale contesto, la definizione di tale progetto di razionalizzazione è avvenuta avendo a riferimento, tra l'altro, specifici indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna.

Si richiama, innanzitutto, quanto previsto nel Programma di mandato della Giunta regionale relativo alla XII Legislatura in cui viene evidenziato che per sostenere nuove modalità di lavoro ibrido e flessibile che contribuiscano all'efficienza, alla produttività e alla qualità del lavoro, nonché concorrano alla riduzione del traffico e delle emissioni in atmosfera, oltre che al contenimento dei costi per l'ente, occorre progressivamente modificare l'organizzazione degli spazi di lavoro, efficientandone lo sfruttamento ad uso ufficio anche tramite una riconfigurazione coerente con le

innovazioni organizzative e di trasformazione digitale.

Si richiama, inoltre, la DGR n. 1062/2025¹² (di approvazione del PIAO 2025-2027 e del Bilancio di previsione 2025-2027 di Arpae) nella quale viene evidenziata la necessità, per l'Agenzia, di continuare il percorso già intrapreso di progressivo contenimento dei costi degli immobili in dotazione, proseguendo le azioni per il risparmio e l'efficienza energetica e intervenendo anche sui costi d'esercizio attraverso la riorganizzazione degli spazi anche in considerazione del ricorso all'utilizzo dell'istituto del lavoro agile.

In tale contesto, il progetto di razionalizzazione in oggetto prevede l'applicazione, in talune sedi, del principio (mutuato dalla DGR n. 156/2024¹³) secondo cui per ogni 100 dipendenti sono assegnate 80 postazioni di lavoro con la conseguenza che, in tali realtà, vi è la necessità di rivedere l'organizzazione del lavoro agile e, al contempo, del lavoro in presenza.

Nello specifico il progetto di razionalizzazione che prevede l'applicazione del **principio** c.d. **"80/100"** riguarda le seguenti **sedi di Bologna**:

- sede di Largo Caduti del Lavoro: si prevede la dismissione della sede del Servizio Autorizzazioni e Concessioni di Bologna, che lascerà la collocazione in sublocazione di Via San Felice con accorpamento del personale presso la sede della Direzione Tecnica di Largo Caduti del Lavoro, in comodato gratuito dalla Regione Emilia-Romagna;
- sede di Via Po: si prevede il trasferimento del personale del Servizio Gestione Demanio Idrico dalla sede della Direzione Tecnica di Largo Caduti del Lavoro presso la sede della Direzione Generale di Via Po.

Nelle sedi di Bologna sopra citate, le condizioni di fattibilità per la realizzazione del progetto di razionalizzazione degli spazi sono, dunque, le seguenti:

- applicazione del c.d. **desk sharing** ovvero un uso a rotazione delle postazioni di lavoro che non sono più assegnate in modalità 1:1 ma sono attribuite ai vari Servizi in numero pari ad 80 postazioni ogni 100 dipendenti;
- individuazione di aree di **coworking** in cui le postazioni non sono collegate ad un singolo collaboratore ovvero ad un singolo Servizio ma sono a disposizione di tutti i collaboratori di una determinata sede;
- implementazione di un **sistema informatizzato di prenotazione delle postazioni di lavoro** (comprese le postazioni di coworking) regolato da apposite disposizioni aziendali;
- **razionalizzazione degli archivi** anche attraverso l'applicazione delle procedure previste dal Massimario di scarto (approvato con DDG n. 95/2024).

In tale contesto si procederà, pertanto, anche ad un aggiornamento della Disciplina aziendale in materia di lavoro agile (da ultimo approvata con DDG n. 23/2023). Nello specifico l'aggiornamento dovrà tenere conto di quanto previsto nei CCNL relativi al triennio 2022-2024 e dovranno, altresì, essere apportati alcuni correttivi che vadano a rafforzare, in particolare, gli aspetti della pianificazione e programmazione dei giorni di lavoro agile.

¹² DGR n. 1062/2025 avente ad oggetto "Approvazione delle deliberazioni del direttore generale dell'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia - Romagna - delibere n. 144/2024, n. 11/2025 e n. 58/2025".

¹³ DGR n. 156/2024 avente ad oggetto "Approvazione "Piano di razionalizzazione degli spazi" - ex art. 3 legge regionale 30 gennaio 2014 n. 1 per gli anni 2024-2026".

Il Piano degli investimenti 2026 prevede, inoltre, ulteriori interventi di riorganizzazione e razionalizzazione delle sedi con l'obiettivo di migliorarne la sicurezza e la sostenibilità ambientale e, al contempo, ridurre i costi di gestione:

- trasferimento del Servizio Autorizzazioni e Concessioni di Reggio Emilia presso la sede di proprietà dell'Area Prevenzione Ambientale Ovest sede di **Reggio Emilia**, di Via Amendola;
- 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 una sede in convenzione onerosa con la Provincia, e dell'Area Prevenzione Ambientale, 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 del Servizio Autorizzazioni e Concessioni) 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;
- trasferimento - in sinergia con i preposti uffici regionali - 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 a **Bologna**, in affitto, per una nuova sistemazione all'interno della III torre della Regione in zona Fiera;
- recesso dalla locazione della sede del **Distretto di Casalecchio di Reno**, con il conseguente trasferimento del personale presso la sede di Via Rocchi (sede dell'Area Prevenzione Ambientale Metropolitana).

Di seguito sono riportati i risultati attesi a seguito del processo di razionalizzazione delle sedi sopra rappresentato:

	Situazione attuale	Prospettiva
Numero sedi	41*	31
Superfici sedi (mq)	61.000	49.500
Risparmio complessivo annuo stimato	€ 810.000	
Totale costi di esercizio 2024 per mantenimento sedi	€ 5.238.942	
Risparmio atteso (in percentuale sui costi)	15,46%	

* Il dato relativo a 41 sedi è comprensivo di n. 5 sedi nelle quali, ad oggi, non è presente personale.

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 Disciplina aziendale in materia di lavoro agile.

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 2025

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025 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 31/12/2025.

Tabella PERSONALE Arpae IN SERVIZIO AL 31/12/2025				
PERSONALE NON DIRIGENTE				
<i>RUOLO</i>	<i>Profilo</i>	<i>Categoria</i> ¹⁴ <i>(al 31/12/2022)</i>	<i>Area</i> <i>(dal 01/01/2023)</i>	<i>N.</i> <i>unità</i>
AMM	Coadiutore Amministrativo	B	Area del personale di supporto	30
AMM	Coadiutore amministrativo senior	BS	Area degli operatori	9
AMM	Assistente Amministrativo	C	Area degli assistenti	86
AMM	Collaboratore amministrativo professionale	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	74
AMM	Collaboratore Amm.vo Profess. senior	DS		18
TEC	Assistente Tecnico	C	Area degli assistenti	77
TEC	Assistente Informatico	C		7
TEC	Collaboratore Tecnico Professionale	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	480
TEC	Collaboratore Tecnico professionale senior	DS		134
TEC	Operatore Tecnico	B	Area del personale di supporto	4
TEC	Operatore Tecnico Specializzato	BS	Area degli operatori	3

¹⁴ 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.

SANA	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	146
SANA	Collaboratore professionale Sanitario senior	DS		56
PRO	Assistente dell'Informazione	C	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	5
tot.				1.131

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	6
PRO	Dirigente ingegnere	DIR	2
	Dirigente avvocato	DIR	1
SANA	Dirigente sanitario	DIR	19
TEC	Dirigente analista	DIR	2
TEC	Dirigente ambientale	DIR	43
AMM	Dirigente amministrativo	DIR	3
tot.			79

Totale personale Arpae in servizio al 31/12/2025: **1.210 unità**

(il dato è al netto di n. 10 unità di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato).

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 2026-2028 dovrà, necessariamente, tenere conto di un quadro caratterizzato da elementi di significativa incertezza. Innanzitutto, l'innalzamento - ad opera della Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) - dei limiti

ordinamentali da 65 a 67 anni e l'abrogazione della facoltà, per l'amministrazione, di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro nei confronti del personale che matura i requisiti per accedere alla pensione anticipata, rende incerto il quadro delle uscite del personale nel triennio di riferimento. Si dovrà inoltre tenere conto del quadro delle risorse economiche a disposizione, anche in considerazione dell'impatto, sul bilancio dell'Agenzia, degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali di cui si dirà più dettagliatamente nei paragrafi successivi.

In particolare, nell'anno 2026, in uno scenario - dove il conseguimento dell'equilibrio di bilancio dipenderà anche dal contenimento dei costi del personale - il turn over sarà realizzato limitatamente alle risorse economiche disponibili; in particolare, nell'anno 2026, il turn over sarà valutato con prudenza e realizzato applicando un principio di selettività ed avendo a riferimento i 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 Arpae. In particolare, con specifico riferimento alla sostituzione del personale cessato, l'Agenzia intende privilegiare scelte strategiche che vadano a prevedere, in luogo dell'automatica integrazione dei profili professionali cessati con profili identici (per ruolo, area e titolo di studio), l'individuazione di figure professionali che - anche alla luce di quanto previsto nella Mappa delle competenze - risultino maggiormente funzionali, per conoscenze e competenze richieste, al complesso di attività previste dalla mission aziendale ed ai progetti di sviluppo futuri.

La ricognizione delle professionalità necessarie tiene conto, inoltre, del dimensionamento degli organici, in relazione anche agli ambiti di attività di livello sovraprovinciale, secondo parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire, avendo anche a riferimento le uscite di personale dell'anno 2025 (n. 57 cessazioni dal servizio, di cui n. 8 dirigenti e n. 49 dipendenti non dirigenti) e la previsione di uscite relativa al triennio 2026-2028. Tale previsione complessiva per il triennio 2026-2028 è stimata in 65 unità (16 dirigenti e 49 dipendenti non dirigenti), di cui 34 unità nel corso del 2026 (9 dirigenti e 25 dipendenti non dirigenti). Si precisa che il dato tiene conto del vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale.¹⁵

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 alle L.R. n. 13/2015 e L.R. n. 13/2016 (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità);
- 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) a cui ha fatto seguito, da ultimo, la revisione che ha previsto la declinazione delle Unità analitiche di chimica e biologia in chiave specialistica per matrici ambientale, sanitaria, di microbiologia ed ecotossicologia (DDG n. 68/2025);

¹⁵ Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2026-2028, approvata con DDG n. 159/2025.

- 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 razionalizzazione delle strutture organizzative afferenti i Servizi Sistemi Ambientali delle Aree Prevenzione Ambientali.

La definizione dei fabbisogni di personale terrà conto, inoltre, degli esiti della revisione organizzativa tuttora in via di perfezionamento di cui si è detto nella "Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa" a cui si fa rinvio.

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 2022-2024 siglato in data 27/10/2025 che, in sede di declinazione del nuovo sistema di classificazione del personale (rif. Allegato A del CCNL Sanità 2022-2024), ha confermato, 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 già previsti nel precedente CCNL del 02/11/2022.

3.3.2. Parte funzionale: politiche occupazionali 2026-2028

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 2026-2028
VP1. Rafforzare le capacità istituzionali	Migliorare la performance in termini di migliori servizi alla collettività, anche mediante: <ul style="list-style-type: none"> VP1.S1.PE01.FAB1 → 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: <ul style="list-style-type: none"> giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione; 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 ...

Conseguentemente, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2026-2028, 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 e confermati dal CCNL del 27/10/2025;
- sostituzione del turn-over del personale dirigente e non, in relazione alla razionalizzazione e dimensionamento degli organici ed avendo a riferimento i volumi di attività delle singole Strutture (il turn-over potrà essere realizzato attraverso il ricorso a procedure selettive pubbliche, utilizzo di graduatorie vigenti anche di altri Enti, mobilità da altri Enti);
- attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo determinato e indeterminato di personale di qualifica dirigenziale, in relazione a specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, 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 2026 si prevede di acquisire n. 30 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, nell'anno 2026, in uno scenario - dove il conseguimento dell'equilibrio di bilancio dipenderà anche dal contenimento dei costi del personale - il turn over sarà valutato con prudenza e realizzato applicando un principio di selettività ed avendo a riferimento i 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 al trend delle cessazioni dal servizio.

Nella Tabella 1 (in calce alla presente sottosezione) viene rappresentata la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028 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 2026-2028.

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 2026-2028 è indicato in termini di previsione e potrà essere modificato in relazione a: risorse economiche a disposizione ed effettivo trend delle cessazioni.

Nel 2026 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 sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 e confermato dal nuovo CCNL del 27/10/2025, 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 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.

Si rileva, inoltre che nel 2025, in attuazione di quanto previsto nel “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027” (DDG. 58/2025) - nell'ambito dell'Obiettivo Strategico S2 - “Curare la salute delle risorse interne ad Arpae in tutte le sue dimensioni”, è stata definita e approvata la **“Mappa delle competenze del personale dirigente di Arpae Emilia-Romagna”** (D.D.G. n. 138/2025). Partendo dal repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente, applicato già da diversi anni nel processo di misurazione e valutazione della performance individuale, è stato definito un modello di competenze unitario ed aggiornato da applicare anche al processo di reclutamento del personale dirigente.

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 2026-2028, approvato con DDG n. 159/2025.

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 2026-2028 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.

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera, Arpae nel triennio 2026-2028 continuerà a dare attuazione agli istituti previsti dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021, siglato in data 02/11/2022 e confermati dal CCNL 2022-2024 siglato in data 27/10/2025, 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. 18 del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 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 CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ha individuato 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);
- art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 che ha esteso fino al 31/12/2026 la possibilità di attivare le procedure speciali per le progressioni tra le aree previste dal suddetto art. 21 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Avuto riguardo alle relative esigenze organizzative e funzionali, Arpae procede alla copertura di specifici profili professionali valorizzando l'esperienza e la professionalità maturata dal proprio personale avvalendosi, prioritariamente, dell'istituto delle progressioni speciali tra le aree (art. 21 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022) alle cui procedure selettive riservate 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, in esito alle suddette procedure speciali, nel 2025 sono state realizzate n. 45 progressioni tra le aree in attuazione del PIAO 2025-2027.

Inoltre, avendo a riferimento le assunzioni realizzate nel 2025 e le assunzioni previste per il 2026, nonché tenuto conto delle vigenti graduatorie delle suddette procedure speciali, si prevede la realizzazione delle ulteriori progressioni tra le aree indicate nella seguente tabella:

attuale area	attuale profilo	nuova area conseguente alla progressione	nuovo profilo conseguente alla progressione	ruolo	n. posti PIAO 2026-2028 (*)
area degli operatori (ex cat. BS)	Operatore Tecnico Specializzato	area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Tecnico	tec.	1

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.	10
area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Amministrativo	area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D/DS)	Collaboratore Amministrativo Professionale	amm.	8

(*) Le progressioni indicate in tabella sono realizzate sia mediante l'utilizzo delle graduatorie vigenti sia mediante l'attivazione di nuove procedure. In particolare si prevede l'attivazione entro il 31/12/2026 delle seguenti nuove procedure:

- selezione per la progressione per n. 1 posto da area degli assistenti (ex cat. C) a area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D) - ruolo tecnico;
- selezione per la progressione per n. 1 posto da area degli assistenti (ex cat. C) a area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D) - ruolo amministrativo.

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 2026-2028 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 alcuni 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 2026-2028, in particolare le procedure selettive pubbliche¹⁶ 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;
- 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

¹⁶ 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.

- per l'acquisizione di personale da inquadrare nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e nell'area degli assistenti (ruolo tecnico e ruolo amministrativo);
- attivazione di 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 2026-2028 giungeranno a scadenza i contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura dei seguenti incarichi dirigenziali: Direttore Tecnico, Responsabile Servizio Risorse Umane, Responsabile CTR Educazione alla sostenibilità ambientale e reportistica ambientale, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Responsabile Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi tecnici, Responsabile Struttura Oceanografica Daphne. Resta inteso che la procedura per la copertura dei predetti contratti sarà attivata in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia ed avendo a riferimento gli esiti della revisione organizzativa tuttora in corso. Inoltre, con riferimento ai suddetti contratti, l'Agenzia potrà valutare di ricorrere anche alla proroga dei contratti medesimi in relazione al conseguimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico da parte dei dirigenti interessati;
 - attivazione di procedura selettiva pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato di n. 1 unità nella qualifica di dirigente amministrativo del CCNL Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Tecnici Professionali, per la copertura della posizione di Responsabile del Servizio Risorse Umane;
 - 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 Arpae e 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. Si rileva che l'individuazione delle selezioni pubbliche da attivare terrà conto del progressivo esaurimento delle vigenti graduatorie di Arpae. Con riferimento al ruolo amministrativo, si prevede, in particolare, l'acquisizione di personale con competenze specialistiche in materia di archiviazione documentale anche a supporto del processo di razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi che sta interessando alcune sedi Arpae. Si prevede, altresì, l'acquisizione di personale con l'abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, al fine di rispondere all'esigenza di rafforzare il supporto giuridico e l'azione preventiva relativa alla fase istruttoria, con particolare riferimento ai procedimenti autorizzatori;
 - acquisizione di personale nel profilo di collaboratore tecnico professionale, area dei professionisti della salute e dei funzionari ovvero di assistente tecnico/assistente informatico, area degli assistenti (ruolo tecnico), per il presidio dei processi relativi alle risorse tecnologiche/informatiche, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti, ovvero mediante l'attivazione di mobilità tra enti o, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, o l'adesione a procedure indette da altre Pubbliche Amministrazioni;

- attivazione di procedure di mobilità volontaria tra Enti per l'acquisizione di personale appartenente a diversi ruoli e profili professionali, in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;
- possibilità di aderire, previa convenzione, a future procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro che saranno indette dalla Regione Emilia-Romagna e/o da altri Enti per l'utilizzo di graduatorie comuni, per l'acquisizione di personale da inquadrare in diverse aree e profili professionali;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae, della Regione o di altri enti per assunzioni a tempo indeterminato e determinato;
- procedure di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, mediante la previsione di quote di riserva per tale personale nei bandi di concorso pubblico ovvero mediante la stipulazione di apposite convenzioni con i competenti Centri per l'Impiego o richiesta numerica ai Centri per l'Impiego medesimi. 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 sopra citata Mappa delle competenze.

Infine - 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 2026-2028 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 2026-2028 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 2026-2028 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 ¹⁷;
- 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 relativo all'anno 2026 (Tabella A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del personale anno 2026) è rappresentato secondo i seguenti criteri:

- al netto dei costi derivanti dagli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2019 e fino al 2026 (i quali ammontano a euro 8.070.929,00);
- al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2026 (Rep. n. 390/2025) per complessivi euro 1.486.203. 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 2026;
- 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 2026-2028 (approvato con DDG n.159/2025), il costo del personale per l'anno 2026, comprensivo degli oneri contrattuali e degli oneri derivanti dall'applicazione del sopra citato accordo integrativo aziendale, è pari ad euro 69.700.000,00.

Si precisa che, per quanto già descritto ai paragrafi precedenti, il dato di costo indicato nelle Tabelle riportate di seguito comprende il costo riferito al personale impiegato sulle funzioni conferite ad Arpae (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità) con le LL.RR. n. 13/2015 e 13/2016.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, le stime di spesa riportate nelle suddette tabelle comprendono anche il costo del personale in **comando oneroso** in uscita, il cui ammontare viene successivamente rimborsato ad Arpae da parte degli enti di destinazione. Nello specifico, la previsione di spesa (per la quale si prevede il rimborso) riferita a tale personale è pari ad euro 246.557,78 per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028.

Si precisa, altresì, che le suddette tabelle comprendono le stime dei costi¹⁸ riferiti agli incarichi

¹⁷ I contratti atipici sono indicati solo in termini di costo e non di FTE.

¹⁸ Tali costi, fino al 31/12/2020, erano iscritti a bilancio sul conto "compensi e rimborsi spesa a amministratori, sindaci e revisori".

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 2025, sono state considerate, per gli anni 2026, 2027 e 2028, 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 anche a fronte delle modifiche alle disposizioni in materia previdenziale introdotte, da ultimo, dalla L. n. 199/2025 - Legge di Bilancio 2026).

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 2026 e pluriennale 2026-2028 (DDG n.159/2025).

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. 73/2021.¹⁹

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 è stata modificata, da ultimo, con DDG n.163/2025. Tale dotazione organica, vigente a decorrere dal 01/01/2026, 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 2026 (i quali ammontano a euro 8.070.929,00) e al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2026 (Rep. n. 390/2025) per complessivi euro 1.486.203,00.

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.

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.²⁰

¹⁹ 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".

²⁰ 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.

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 Arpa, 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;
- i CCNQ per la definizione dei Comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale sottoscritti in data 10/08/2022, in data 22/02/2024 e, da ultimo, in data 28/10/2025 (quest'ultimo relativo al triennio 2025-2027) hanno 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.

TABELLA A - Scheda 1 - 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	14,92	2.580.703		
Dirigenza PTA	61,42	8.691.939		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	76,34	11.272.642	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario	192,92	10.978.020		
Personale tecnico	704,31	36.575.726	527.050	
Personale professionale	6,75	375.757		
Personale amministrativo	210,21	10.497.855		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1114,19	58.427.358	527.050	0
FABBISOGNO PERSONALE 2026	1190,53	69.700.000	527.050	0
ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI ANNO 2026		800.000		
Oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2026 (Rep. n. 390/2025) - DDG n. 135/2025		1.486.203		
FABBISOGNO PERSONALE 2026 AL NETTO DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI 2026 E DEGLI ONERI ACCORDO REP. N. 390/2025	1190,53	67.413.797	527.050	0

Il fabbisogno personale 2026 (euro 67.413.797) è comprensivo degli aumenti contrattuali dal 2019 al 2025 (euro 7.270.929)

TABELLA A - Scheda 2 - 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	12,92	2.249.050		
Dirigenza PTA	61,42	8.773.847		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	74,34	11.022.896	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario	192,92	11.099.250		
Personale tecnico	706,31	37.367.906	527.050	0
Personale professionale	6,75	379.999		
Personale amministrativo	210,21	10.629.949		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1116,19	59.477.104	527.050	0
FABBISOGNO PERSONALE 2027	1190,53	70.500.000	527.050	0
PREVISIONE ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI 2027		800.000		
FABBISOGNO PERSONALE 2027 AL NETTO PREVISIONE DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI	1190,53	69.700.000	527.050	0

Il fabbisogno personale 2027 (euro 69.700.000) è comprensivo degli aumenti contrattuali dal 2019 al 2026 (euro 8.070.929)

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2028

MACROPROFILI	Personale dipendente		Contratti atipici	
			FINANZIATO	NON FINANZIATO
ANNO 2028 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici				
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	10,92	1.923.227		
Dirigenza PTA	61,42	8.901.517		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	72,34	10.824.743	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario	192,92	11.287.587		
Personale tecnico	708,31	38.407.914	527.050	0
Personale professionale	6,75	386.588		
Personale amministrativo	210,21	10.835.167		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1118,19	60.917.257	527.050	0
FABBISOGNO PERSONALE 2028	1190,53	71.742.000	527.050	0
PREVISIONE ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI ANNO 2028		1.242.000		
FABBISOGNO PERSONALE 2028 AL NETTO PREVISIONE DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI	1190,53	70.500.000	527.050	0

Il fabbisogno personale 2028 (euro 70.500.000) è comprensivo degli aumenti contrattuali dal 2019 al 2027 (euro 8.870.929)

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)	60	7	67	
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT		Dirigente Amministrativo livello unico	7		7	
AREA SANITA'	COD.						
MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico	-		-	

RUOLO SANITARIO	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)			45	-7	38	(°°)
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 (°)	59	-2	57	
	RS	D	Collaboratore professionale sanitario		Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	151	-5	146	
RUOLO TECNICO	RT	DS	Collaboratore tecnico professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore tecnico professionale senior (°)	149	-6	143	
	RT	D	Collaboratore tecnico professionale		Collaboratore tecnico professionale	519	40	559	(#)
	RT	C	Assistente tecnico	Area degli assistenti	Assistente tecnico	80	-11	69	(&)
	RT	C	Programmatore		Assistente Informatico	15	-4	11	
	RT	BS	Operatore tecnico specializzato	Area degli operatori	Operatore tecnico specializzato	8	-1	7	(\$\$)
	RT	B	Operatore tecnico	Area del personale di supporto	Operatore tecnico	8	-1	7	

	RT	A	Ausiliario specializzato		//	-		-	
RUOLO PROFESSIONALE				Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Specialista della comunicazione istituzionale/Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico	7		7	
	RP	//							
	RP	//		Area degli assistenti	Assistente dell'informazione	2		2	
RUOLO AMMINISTRATIVO	RA	DS	Collaboratore amministrativo professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore amministrativo professionale senior (°)	23	-2	21	
	RA	D	Collaboratore amministrativo professionale		Collaboratore amministrativo professionale	88	-4	84	
	RA	C	Assistente amministrativo	Area degli assistenti	Assistente amministrativo	98		98	
	RA	BS	Coadiutore amministrativo senior	Area degli operatori	Coadiutore amministrativo senior	17	-2	15	
	RA	B	Coadiutore amministrativo	Area del personale di supporto	Coadiutore amministrativo	39	-2	37	
	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

(#) La variazione (+40) tiene conto anche dell'istituzione/trasformazione di n. 17 posti che avrà efficacia con decorrenza dall'inquadramento conseguente alla progressione dall'area degli assistenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ruolo tecnico)

(&) La variazione (-11) tiene conto anche della cancellazione di n. 17 posti che avrà efficacia con decorrenza dall'inquadramento conseguente alla progressione dall'area degli assistenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ruolo tecnico); nonchè tiene conto dell'istituzione/trasformazione di n. 1 posto che avrà efficacia con decorrenza dall'inquadramento conseguente alla progressione dall'area degli operatori all'area degli assistenti (ruolo tecnico)

(\$\$) La variazione (-1) è riferita alla cancellazione di n. 1 posto che avrà efficacia con decorrenza dall'inquadramento conseguente alla progressione dall'area degli operatori all'area degli assistenti (ruolo tecnico)

(°°) La variazione (-7) è riferita a posti già vacanti alla data del 31/12/2025

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente	
	TESTE	COSTO
VALORI ESPRESSI IN:		
PERSONALE DIRIGENTE		
Medici		
Veterinari		
Dirigenza sanitaria	38	4.552.949,04
Dirigenza PTA (*)	83	8.881.544,43
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	121	13.434.493,47
PERSONALE COMPARTO		
Personale sanitario	203	9.635.273,77
Personale tecnico	796	35.492.258,55
Personale professionale	9	386.389,44
Personale amministrativo	255	10.329.694,17
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1263	55.843.615,93
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

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 2026 (i quali ammontano a euro 8.070.929,00) e al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2026 (Rep. n. 390/2025) per complessivi euro 1.486.203,00.

TABELLA 1: programmazione dei fabbisogni di personale 2026-2028 (personale non dirigente)

(Quanto rappresentato in Tabella costituisce una previsione; come già scritto sopra, infatti, le politiche di acquisizione del personale saranno valutate avuto riguardo alle risorse economiche disponibili anche applicando un principio di selettività ed avendo a riferimento i fabbisogni ritenuti prioritari ed urgenti).

A	B	C	D			E	F	G
Profili di ruolo (1)	Strutture/Servizi Arpae a cui afferiscono i profili di ruolo della colonna A	Personale al 31/12/2025 impiegato presso le Strutture di colonna B (esclusi i dirigenti)	Trend cessazioni (2)			Fabbisogno al 2028 (previsione unità di personale da acquisire nel triennio in relazione al trend delle cessazioni 2026-2028)	Motivazione strategica	Strategie (3)
			Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	Cessazioni 2028			
Vigilanza e controllo (comprende anche la vigilanza e controllo delle emissioni in atmosfera) Pareri per relazioni tecniche, istruttorie	APA - ST Presidio Regionale Agrozootecnica PTR Impianti a rischio di incidente rilevante PTR Emissioni Industriali	230	-10	-4	-3	17	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 e delle verifiche ispettive sugli stabilimenti a rischio di incidente rilevante.	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

Concessioni (<i>solo demanio idrico</i>)	DT - Servizio Gestione Demanio Idrico Servizi Autorizzazioni e Concessioni (In attuazione del nuovo Assetto organizzativo generale, il personale impiegato sulle funzioni del demanio idrico sarà assegnato all'Area demanio idrico)	91	-1	-1	0	4	Nel triennio 2026-2028 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 (<i>escluso demanio idrico</i>)	Servizi Autorizzazioni e Concessioni	189	-1	-2	-3	6	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 in materia di ambiente e di energia nonché i procedimenti di VIA VAS 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 CTR Agenti fisici	127	-2	-1	0	3	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, ha interessato i Servizi Sistemi Ambientali (DDG n. 111/2024). Con specifico riferimento al monitoraggio e valutazione dello stato dell'ambiente in relazione a: radiazioni non ionizzanti, radioattività ambientale, inquinamento luminoso e rumore (funzioni afferenti al CTR Agenti fisici) è in via di	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione

							espletamento una procedura selettiva pubblica finalizzata ad acquisire personale con competenze specifiche sulle predette materie (profilo di Collaboratore Tecnico Professionale).	
Attività laboratoristica	Laboratorio Multisito	147	-1	-1	-2	4	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	STISIM	70	-1	0	0	1	Nel triennio di riferimento si prevede la sostituzione del turn over a garanzia delle attività operative, di analisi, di ricerca e sviluppo nel settore dell'idro-meteo-climatologia, della modellistica marino-costiera ed al fine, altresì, di rispondere in modo efficace e costante alle frequenti allerte meteo che interessano il territorio regionale. A tal fine è in via di espletamento una procedura selettiva pubblica finalizzata ad acquisire personale con competenze specifiche in materia di monitoraggio e previsioni di meteorologia, oceanografia, qualità dell'aria, idrologia e climatologia (profilo di Collaboratore Tecnico Professionale).	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti FormazioneSI

Patrimonio e logistica, gestione sostenibile della mobilità e degli impianti/Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Servizio prevenzione, protezione e servizi tecnici	11	-1	0	0	2	Si prevede l'acquisizione di personale in sostituzione dei collaboratori cessati e non ancora sostituiti e dei collaboratori che cesseranno nel triennio anche a garanzia degli interventi di razionalizzazione, adeguamento e ristrutturazione delle sedi di lavoro (VP2.S2.PE01.FAB1). A tal fine è in via di espletamento una procedura selettiva pubblica finalizzata ad acquisire personale con laurea in ingegneria (profilo di Collaboratore Tecnico Professionale).	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 STISIM - Servizi Informatici	36	0	0	0	2	Nel triennio 2026-2028, allo stato attuale, non sono previste cessazioni dal servizio. Ciò premesso, il fabbisogno di personale con specifiche conoscenze/competenze in campo informatico/telematico è individuato avendo a riferimento i collaboratori cessati e non ancora sostituiti nonché 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. E' prevista, inoltre, l'acquisizione di professionalità con competenze in materia di cybersecurity a garanzia della sicurezza dei sistemi informatici e della prevenzione di rischi e minacce.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione

Finanza, contabilità, budget, controllo economico Gestione e sviluppo del personale Organizzazione Approvvigionamenti Servizi generali e segreteria Formazione Comunicazione, informazione, ufficio stampa, editoria (I sopra citati profili di ruolo, secondo quanto previsto nella Mappa delle competenze, si riferiscono ai seguenti processi: processi relativi alle risorse economiche processi relativi alle risorse umane processi relativi ai servizi ausiliari processi di approvvigionamento processi di supporto alla governance)	Direzione Amministrativa APA - Unità Accesso e Comunicazione Servizio Affari Istituzionali e Advocatura	131	-8	-3	-4	10	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. Si prevede, in particolare, un potenziamento del Servizio Affari Istituzionali e Advocatura attraverso l'acquisizione di n. 1 unità (avvocato) al fine di rafforzare il supporto giuridico e l'azione preventiva relativa alla fase istruttoria, con particolare riferimento ai procedimenti autorizzatori. Si prevede, inoltre, l'acquisizione di n. 1 unità con specifiche competenze in materia di archiviazione documentale, anche a supporto del processo di razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi che sta interessando alcune sedi Arpae. Per quanto riguarda i processi relativi alle risorse umane ed economiche, il fabbisogno di personale è individuato con l'obiettivo prioritario di garantire con continuità, da parte della Direzione Amministrativa, le funzioni di supporto e gestione amministrativa per le Strutture decentrate, a garanzia dell' omogeneità dei procedimenti e delle relative modalità operative.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Totali			-25	-12	-12	49		
			Totale cessazioni 2026-2028: 49			Totale previsione unità di personale da acquisire nel		

		triennio: 49		
(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 2026-2028 costituisce una previsione (Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2026-2028, approvata con DDG n. 159/2025).				
(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 che possono essere:

- obbligatorie
- correlate ad obiettivi strategici dell'Agenzia
- promosse da enti istituzionali
- destinate a quote rilevanti di personale
- destinate a gruppi trasversali all'organizzazione

Il piano formazione 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 di natura specifica (ad es. formazione sul campo) e sono gestiti localmente con il supporto dei referenti formazione di Struttura. I PAF di Struttura non confluiscono nel PIAO e sono pubblicati nella intranet aziendale nella sezione “Formazione”.

I due contesti - *Rete* e *Struttura* - sono complementari: la formazione di Rete si concretizza in un numero limitato di progetti con numerosi partecipanti, totalizzando circa il 50% delle presenze annuali agli eventi formativi; il restante 50% delle presenze afferisce alla formazione di Struttura che coinvolge numerosi corsi, generalmente in edizione unica.

La fruizione di formazione “esterna”, cioè prodotta da altri organismi, può essere gestita localmente oppure rientrare nel piano di Rete, qualora abbia caratteristiche tali da richiedere un presidio centralizzato, come ad esempio la formazione promossa dal Ministero della P.A. su piattaforma Syllabus.

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.

In qualità di *Provider regionale* per il rilascio di crediti in Educazione Continua in Medicina, l'Agenzia può accreditare eventi formativi ECM conformi al “Manuale regionale di accreditamento dei provider e degli eventi ECM”. Tra i vari adempimenti è incluso l'invio del PTF di Rete alla Regione Emilia-Romagna, organismo accreditante a livello regionale.

Nella redazione del presente Piano si tiene inoltre conto di:

- i vigenti CCNL delle Aree della Dirigenza (Area Sanità e Area Funzioni Locali) e del Comparto della Sanità
- la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 avente ad oggetto:

- "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", che ha previsto per tutti i dipendenti pubblici specifici obblighi formativi
- la successiva direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025 avente ad oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", che ha ampliato gli specifici obblighi formativi previsti per tutti i dipendenti pubblici
 - la direttiva del 28/10/2025 in materia di misurazione e valutazione della performance individuale per l'Area e il Comparto Sanità, sottoscritta congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro della Salute, con particolare riferimento al paragrafo n. 5 in materia di "formazione"
 - l'art. 48 del CCNL Comparto Sanità 2022-2024 siglato in data 27/10/2025

3.4.2 Finalità del piano e quadro dei bisogni formativi

Il piano è finalizzato alla crescita delle competenze di tutto il personale, intese come *sapere, saper fare, saper essere*.

La formazione non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo svolto.

In particolare, la formazione deve permettere:

1. la crescita delle conoscenze delle persone, tramite l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche coerenti con il proprio ambito di lavoro
2. lo sviluppo delle competenze delle persone, cioè il miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving
3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto, contribuendo alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione

La prospettiva triennale rafforza il concetto di *formazione continua*, diritto e dovere di ogni lavoratore affinché possa contribuire alla mission aziendale, al miglioramento costante e alla creazione di "valore pubblico" tramite il raggiungimento degli obiettivi prefissi.

Il quadro dei bisogni formativi dell'Agenzia è definito attraverso un processo di rilevazione ed analisi che si svolge tra ottobre e dicembre di ogni anno e si sviluppa attraverso due canali.

1. A livello *centrale* si considerano i bisogni formativi che permeano l'organizzazione, analizzando la dimensione organizzativa / professionale
 - Obiettivi aziendali strategici di Valore Pubblico definiti nel PIAO
 - Obiettivi definiti a livello di sistema agenziale e ministeriale
 - Bisogni formativi comuni a ingenti quote di personale (25-35%) rilevati a seguito della valutazione delle conoscenze possedute dal personale del comparto, effettuata - attraverso l'applicazione della Mappa delle competenze - a dicembre 2024 (Rif. PIAO 2025-2027, 3.4.3 Mappa delle competenze)
 - Bisogni formativi individuati dalle Direzioni - Generale, Tecnica, Amministrativa - rilevati tramite incontri o altre modalità comunicative
 - Bisogni formativi in tema di Sicurezza, presidiati dal Servizio Prevenzione Protezione e Servizi Tecnici

- Bisogni formativi segnalati dalle Aree e Strutture tematiche come di potenziale interesse per tutta l'Agenzia, tramite apposita rilevazione (Mod. 1-P72001/ER)
2. A livello *locale*, ogni struttura indaga i bisogni formativi più specifici considerando la dimensione personale e del riequilibrio demografico, rilevata con apposita indagine (tramite Mod. 1-P72001/ER, in cui rientra anche la formazione sul campo conseguente a nuove assunzioni e cambi di mansioni).

Il processo di rilevazione dei bisogni si conclude con l'analisi di quanto emerso dai due filoni d'indagine.

I bisogni formativi afferenti alle dimensioni organizzativa e professionale, valutati dal Comitato di Direzione in qualità di Comitato tecnico-scientifico, confluiscono nel piano triennale di Rete e di conseguenza nel PIAO.

I bisogni formativi afferenti alla dimensione personale e del riequilibrio demografico possono confluire nei piani annuali delle Strutture, a discrezione dei rispettivi responsabili.

3.4.3 Individuazione delle attività formative di Rete prioritarie

Nel piano di Rete confluiscono le attività formative vagliate dal Comitato di Direzione dell'Agenzia in qualità di Comitato Tecnico-Scientifico, considerando anche i seguenti fattori:

- obblighi derivanti da norme, direttive, regolamenti, altro
- priorità indicate nei documenti di pianificazione
- numerosità e tipologia dei candidati alla formazione di Rete
- realizzabilità degli eventi in base alle risorse disponibili (economiche, umane, di tempo)

Successivamente alla redazione del piano 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.

3.4.4 Attività formative: classificazione e progettazione

Nel sistema informativo agenziale *Talentia* ogni evento formativo è classificato in base al *Tema* trattato, a sua volta riconducibile ad un *Ambito*, 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

La parte più significativa del piano è rappresentata dagli eventi a progettazione interna, in quanto pensati ed erogati per soddisfare al meglio i bisogni formativi nella scelta di contenuti, docenti, tempistiche, modalità didattiche, di valutazione e quant'altro.

Ogni evento interno è presidiato da un responsabile di contenuti (il responsabile scientifico) e da uno di processo (il referente formazione).

Negli ultimi anni si è inoltre sviluppata un'ampia offerta, da parte di enti istituzionali, di percorsi formativi per i dipendenti della P.A.; pur non comportando oneri progettuali per l'Agenzia, tali corsi richiedono un costante presidio interno, dall'iscrizione alla rendicontazione finale.

I più significativi sono gestiti a livello centrale per garantire adeguata divulgazione e supporto ai discenti e sono oggetto di un capitolo dedicato in questo documento.

3.4.5 Attività formative a progettazione interna

Nell'elenco che segue sono riportate le attività formative a progettazione interna previste nel triennio, distinte per ambito.

Per ogni attività sono indicati 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

Dopo l'approvazione del piano, durante la fase di *programmazione*, saranno definiti i seguenti elementi per ciascuna iniziativa formativa:

- calendarizzazione delle attività, organizzate in *corsi* ed *edizioni*
- referente formazione individuato per la gestione
- modalità didattica
- risorse necessarie

Per ogni attività, il referente formazione designato in collaborazione con il responsabile scientifico gestirà il ciclo di vita del corso, dalla progettazione alla valutazione.

Qualora l'avvio di un corso sia previsto a partire dal 2027, la relativa riga è su sfondo grigio

AMBITO GESTIONALE-AMMINISTRATIVO

N.	TITOLO CORSO	RESP. SCIENT.	TIPOLOGIA DESTINATARI	N. dest. 2026	N. dest. 2027	N. dest. 2028
1	FORMAZIONE PER DIRIGENTI NEOASSUNTI	L. Manaresi	Dirigenti neoassunti	35	-	-
2	ALLENARE IL PENSIERO CRITICO Potenziare capacità d'indagine per favorire decisioni consapevoli	L. Manaresi	Dirigenti neoassunti e Incarichi di funzione	200	-	-
3	LAVORO AGILE Lavoro in autonomia, empowerment, delega decisionale, collaborazione, condivisione delle informazioni, salute e sicurezza sul lavoro	F. Castagneti	Personale del comparto	300	300	300
4	PROGETTARE COMUNITA' Valorizzando inclusione e diversità	C. Drudi	Definire	40	-	-
5	AGGIORNAMENTO PER RUP E DEC in merito alla disciplina dei contratti pubblici alla luce del decreto correttivo 209/2023	E. Bortolotti	Dirigenti e IF coinvolti come RUP e DEC. Personale amm.vo con funzione di supporto al personale tecnico	80	80	80
6	EVOLUZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI Aggiornamento	E. Bortolotti	Collaboratori addetti acquisti, ai servizi tecnici e gestione contratti in DG, Aree e strutture + collaboratori ABCE	50	-	-
7	ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA ED ETICA dopo l'introduzione del PIAO	G. Fantini	Personale del Comparto non IF	300	300	-
8	FORMAZIONE NUOVI ISPETTORI AMBIENTALI	G. Fantini	Nuovi ispettori ambientali	20	20	20
9	PROCEDIMENTI AUTORIZZATORI AMBIENTALI (Parte 1 e Parte 2)	G. Fantini	Collaboratori Arpae (in particolare SAC)	150	definire	definire

10	GDPR Regolamento generale sulla protezione dei dati	A. Affaticati	Recuperi 2024 e nuovi assunti	50	50	50
11	GOOGLE DRIVE Responsabilità nella gestione documentale	M. Cicognani	Dirigenti e IF	200	-	-
12	CYBERSICUREZZA	M. Cicognani	Tutto il personale	1200	1200	1200
13	PLONE 5 Aggiornamento sulla redazione di contenuti per sito web e intranet aziendali con Plone 5	S. Folli	Redattori web e intranet	50	-	-

AMBITO TECNICO

N.	TITOLO CORSO	RESP. SCIENT.	TIPOLOGIA DESTINATARI	N. dest. 2026	N. dest. 2027	N. dest. 2028
14	AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI - AIA (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali). Aggiornamento periodico sulle novità normative e le BATC	A. Lo Monaco	Operatori SAC, ST, DT, PTR Agrozootecnica, PTR Emissioni Indust., PTR RIR	70	70	70
15	RIFIUTI - Aggiornamento normativo (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali). Sottoprodotti - Terre e rocce da scavo tra sottoprodotti, rifiuti o prodotti edili per l'edilizia	G. Zaccanti	Operatori OERS, SIT, ST, SAC	60	-	-
16	RENTRI per gestione rifiuti con FIR Digitale e per attività di Vigilanza	E. Pavanelli	Operatori di LM, ST, SSA, SAC	75	definire	definire
17	ARIA Nuova Direttiva 2881/2024, dell'eventuale Decreto di Recepimento e degli atti tecnici connessi	V. Poluzzi	Operatori APA, SIMC, APS, DT, CTR ARIA	100	-	-
18	RIFIUTI, SPEDIZIONI TRANSFRONTALIERE Procedura di rilascio delle autorizzazioni alle spedizioni transfrontaliere di rifiuti e attività conseguenti anche alla luce della prossima entrata in vigore del nuovo Reg. UE 2024/1157 e del DIWASS (Digital Waste Shipment System)	V. Beltrame	Operatori SAC	30	-	-
19	EMISSIONI ODORIGENE Trattazione sia degli aspetti normativi (compreso decreto MASE - linee di indirizzo per la gestione delle emissioni odorigene) che degli elementi tecnici con focus anche sui modelli (utilizzo dei modelli, principali dati di input, restituzione ed interpretazione dei risultati) e sul tema dei monitoraggi	V. Beltrame	Operatori SAC Operatori APA (ST e SSA)	90	-	-

20	AGGIORNAMENTO ANNUALE TCA Per tecnici competenti in acustica	M. Poli	Tecnici competenti in acustica (TCA)	70	70	70
21	TECNOLOGIE AMBIENTALI PER GLI AGENTI FISICI Formazione finalizzata alla iscrizione ENTECA	M. Poli	Tecnici ST con laurea richiesta dal D.Lgs 42/2017	4	5	5
22	ACQUE SOTTERRANEE Valutazione e individuazione dei valori di fondo delle acque sotterranee	M. Marcaccio	Operatori APA (ST, SSA)	80	definire	definire
23	SUOLO Valutazione e individuazione dei valori di fondo nei suoli	G. Zaccanti	Operatori APA (ST, SSA), DT	80	definire	definire
24	ARIA - CAMPIONAMENTI INDOOR E OUTDOOR Applicazione dei Canister nei campionamenti ambientali e modalità di utilizzo	M. Prete	Operatori del Laboratorio Multisito, ST, SSA, CTR Aria	80	definire	definire
25	SANZIONI AMMINISTRATIVE / PENALI e procedura estintiva ex art. 318 ter Aggiornamento procedure per la gestione	A. Lo Monaco	DT, APA (ST), SIID, SAC	100	definire	definire
26	PILOTARE I DRONI corso pratico	D. Chiné Milieri	DT, APA (ST, SSA), SOD, SIID, SAC, SIMC	60	-	-
27	RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta e norme regionali) ADR - Smaltimento rifiuti da sedi Arpae - Aggiornamento normativo	E. Pavanelli	Personale del comparto e della dirigenza del Laboratorio Multisito	-	30	definire
28	TUTELA DELLE ACQUE Aggiornamento normativo e tecnico-scientifico	M. Marcaccio	Operatori APA, AAC, DT	-	100	definire
29	SITI CONTAMINATI Analisi di rischio nei procedimenti di bonifica dei siti contaminati	G. Zaccanti	Definire	-	definire	definire

AMBITO SALUTE E SICUREZZA

N.	TITOLO CORSO	RESP. SCIENT.	TIPOLOGIA DESTINATARI	N. dest. 2026	N. dest. 2027	N. dest. 2028
30	Aggiornamento BLSD	A. Di Monaco	Operatori Arpae	30	50	70
31	Formazione Dirigenti Radiazioni Ionizzanti	L. Fiume	Dirigenti	5	5	5

32	Formazione Preposti Radiazioni Ionizzanti	L. Fiume	Preposti	5	5	5
33	Aggiornamento Lavoratori - Rischio alto	M. Sternini	Operatori Arpae	100	60	260
34	Aggiornamento Lavoratori - Rischio basso	M. Sternini	Operatori Arpae	60	15	204
35	Aggiornamento Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	L. Fiume	Operatori Arpae	10	10	10
36	Formazione Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	L. Fiume	Operatori Arpae	10	10	10
37	Aggiornamento Lavori in quota	R. Maltoni	Operatori Arpae	5	15	5
38	Aggiornamento Preposti	M. Sternini	Operatori Arpae	130	20	130
39	Aggiornamento Primo Soccorso	A. Di Monaco	Operatori Arpae	240	35	120
40	Formazione Antincendio	C. Stanghellini	Nuovi assunti	40	20	20
41	Formazione BLSD	A. Di Monaco	Nuovi assunti	40	10	10
42	Formazione Datore di Lavoro	F. Pollicino	Datore di Lavoro	1	0	0
43	Formazione Dirigenti (*) Nuovi dirigenti	F. Pollicino	Nuovi nomina	30 (*)	15 (*)	15 (*)
44	Formazione Generale Lavoratori	F. Pollicino	Nuovi assunti	60	60	60
45	Formazione Lavoratori - Rischio alto	F. Pollicino	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
46	Formazione Lavoratori - Rischio basso	F. Pollicino	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
47	Formazione Lavori in quota	R. Maltoni	Nuovi assunti	7	5	5
48	Formazione Preposti (**) Nuovi IF	M. Sternini	Nuovi nominati	15 (**)	15 (**)	15 (**)
49	Formazione Primo Soccorso	A. Di Monaco	Nuovi assunti	40	20	20
50	Aggiornamento Antincendio	C. Stanghellini	Operatori Arpae	2	260	1
51	Aggiornamento Datore di Lavoro	F. Pollicino	Datore di Lavoro	0	0	0
52	Aggiornamento Dirigenti	F. Pollicino	Operatori Arpae	1	30	0
53	Formazione RLS (***) in base alle esigenze	F. Pollicino	Operatori Arpae	7 (***)	1 (***)	1 (***)

54	Formazione rischi specifici: amianto	R. Maltoni	Operatori Arpae	150	150	150
55	Gestione delle cappe chimiche: sostanze pericolose e loro classificazione	L. Fiume	Personale SSA	50	-	-
56	Utilizzo e controllo delle Cappe di Laboratorio	M. Sternini	Operatori Laboratorio SAPS e SOD	150	-	-
57	Addestramento DPI III Categoria	F. Pollicino	Operatori Arpae	150	150	150

3.4.6 Attività formative promosse da altri enti

Le opportunità formative promosse da altri enti rivestono una crescente rilevanza di Rete poiché coinvolgono un numero sempre più consistente di collaboratori dell'Agenzia, anche grazie alla possibilità di fruirne a distanza.

Arpae promuove la piena partecipazione del proprio personale ai corsi esterni. Trattandosi di temi potenzialmente di interesse per buona parte del personale dell'Agenzia, in alcuni casi potrà essere progettata la ricaduta interna tramite gruppi di miglioramento.

SNPA - Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

Non conoscendo ad oggi l'offerta formativa di SNPA per il 2026, si riportano di seguito alcuni argomenti trattati negli anni passati, ipotizzando che potranno essere riproposti:

- Sistemi di gestione per la qualità
- I cambiamenti climatici: stato ed evoluzione del clima, mitigazione e adattamento
- Infrastrutture verdi e blu per città più sostenibili e resilienti
- Utilizzo di QGIS per l'analisi spaziale e il monitoraggio ambientale
- La micologia ambientale
- L'accreditamento dei laboratori di prova e taratura

Assoarpa - Associazione delle Agenzie per la protezione ambientale

Nel corso del 2026 AssoArpa organizzerà iniziative formative relativamente a:

- CCNL 2022-2024 - Area Sanità - dirigenza sanitaria
- CCNL 2022-2024 - Area Funzioni locali - dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa
- La responsabilità amministrativo-contabile del personale pubblico e degli amministratori dopo la legge 7/1/2026 n.1

- Il valore pubblico prodotto dalle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente: le metodologie di misurazione e valutazione della performance; il monitoraggio e la rendicontazione; la comunicazione del valore pubblico
- I sistemi di contabilità delle Agenzie. Elaborazione degli schemi di bilancio Accrual
- Comunicazione visiva dei dati: strumenti di progettazione grafica per i social media e i siti web istituzionali. L'osservatorio comunicazione del SNPA
- Le attività di controllo ambientale delle ARPA
- Nuovo codice degli appalti e decreto correttivo: affidamento di servizi, gestione amministrativa contabile, fase esecutiva e gestione del contenzioso
- La formazione dei dipendenti pubblici; le metodologie di pianificazione e valutazione della formazione; il modello delle competenze della dirigenza e del comparto. le metodologie di misurazione e valutazione della performance alla luce della direttiva Zangrillo
- Etica pubblica e la cultura dell'integrità. I codici di comportamento delle Agenzie
- La legge n. 241: il procedimento amministrativo, la conferenza dei servizi e il diritto di accesso
- Stress da lavoro correlato: conoscerlo, riconoscerne i sintomi, azioni per contrastarlo. Il benessere organizzativo e la gestione dei conflitti
- Formazione manageriale avanzata. leadership e change management nella pa
- Sicurezza informatica per la pubblica amministrazione. buone pratiche in materia di cybersecurity
- Strumenti di AI e tecnologie digitali avanzate per l'elaborazione, la presentazione e il monitoraggio dei dati ambientali. Applicazione degli strumenti di AI alle attività di controllo ambientale

Syllabus - e-learning a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica

La piattaforma e-learning SYLLABUS mette a disposizione di tutti i dipendenti pubblici programmi formativi per l'accrescimento delle competenze relativamente ai temi:

- Leadership
- Soft skill
- Transizione digitale
- Transizione ecologica
- Transizione amministrativa
- Principi e valori della P.A. (etica, inclusione, parità di genere, contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza, trasparenza e integrità)

Per il programma formativo “Transizione digitale, competenze digitali per la P.A.” era stato definito, con circolare DFP-0020194 del 23/3/2023 a firma del sen. Zangrillo, un obiettivo minimo di partecipazione del personale di ogni ente nella misura del 75% dell’organico, entro il 2025.

Arpae ha raggiunto l’obiettivo prefissato; al momento della redazione del presente documento (dicembre 2025) si registra la frequenza al suddetto corso con esito positivo di oltre 900 collaboratori su 1.200.

Segue l’elenco dei corsi SYLLABUS attivati per la fruizione da parte del personale Arpae:

TEMA	TITOLO DEL CORSO
TRANSIZIONE DIGITALE	Competenze digitali per le PA
TRANSIZIONE DIGITALE	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
TRANSIZIONE DIGITALE	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
TRANSIZIONE DIGITALE	Introdurre all’intelligenza artificiale
TRANSIZIONE DIGITALE	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici
TRANSIZIONE DIGITALE	Adottare l’Intelligenza Artificiale nella PA
TRANSIZIONE DIGITALE	La digitalizzazione dei contratti pubblici
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Accountability per il governo aperto
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)- Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)- Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	La piattaforma ReGiS per il Next generation EU: funzionalità e strutturazione
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Fondamenti di Project Management
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	La politica di coesione: quadro normativo e opportunità
TRANSIZIONE ECOLOGICA	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali
TRANSIZIONE ECOLOGICA	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione
TRANSIZIONE ECOLOGICA	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
PRINCIPI E VALORI DELLA PA	RiForma Mentis - combattere le discriminazioni

PRINCIPI E VALORI DELLA PA	In prima linea contro ogni discriminazione. Promozione, sostegno e crescita dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora
PRINCIPI E VALORI DELLA PA	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amm.va
PRINCIPI E VALORI DELLA PA	La cultura del rispetto
PRINCIPI E VALORI DELLA PA	La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto
LEADERSHIP E SOFT SKILLS	Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico

SELF - Sistema di e-learning federato della Regione Emilia-Romagna

Arpae aderisce alla convenzione con la Regione Emilia-Romagna per la fruizione della piattaforma e-learning **SELF**, che offre un catalogo predefinito e l'opportunità di sviluppare corsi in autonomia.

I corsi SELF destinati a quote consistenti di personale dell'Agenzia (ad es. in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica, sicurezza) sono presidiati a livello di Rete; altri possono essere attivati su richieste puntuali e sono gestiti direttamente dalle Strutture in accordo con l'Unità Formazione.

Segue l'elenco dei corsi SELF attivati per la fruizione da parte del personale Arpae:

TEMA	TITOLO DEL CORSO
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Team leadership
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Lavorare in team
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Tecniche e metodi team building
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Inglese - Presentation skills
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Inglese - Meeting skills (inglese)
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Pitching - presentazione efficace
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Gestione gruppi - membership
SOFT SKILLS/LEADERSHIP	Organizzazione e gestione delle attività - Change agility
COMPETENZE DIGITALI	Aspetti legati open data
COMPETENZE DIGITALI	Accessibilità ICT - Corso Base
COMPETENZE DIGITALI	Accessibilità ICT - percorso per tecnici/sviluppatori
COMPETENZE DIGITALI	Accessibilità ICT - percorso per Dirigenti ed Elevate Qualificazioni
SICUREZZA	Sicurezza e Smart working training di formazione e addestramento
SICUREZZA	Formazione parte generale
SICUREZZA	Formazione specifica rischio basso
GESTIONALE ORGANIZZATIVO	Arpae - ISO 9001:2015 e il sistema gestione qualità di Arpae

ETICA	Arpae - Anticorruzione, trasparenza ed etica
ETICA	Anticorruzione
ETICA	PIAO
ETICA	Il contrasto al fenomeno del riciclaggio nelle Pubbliche Amministrazioni
ETICA	Trasparenza nella PA
ETICA	Codici comportamento PA
ETICA	CUG - Attenzione al genere nel linguaggio della PA

3.4.7 Monitoraggio del piano

Il monitoraggio dell'avanzamento del piano si avvale di tre strumenti informatici:

- il *foglio di programmazione* delle attività di Rete, che viene compilato a seguito dell'approvazione del PIAO e aggiornato con lo stato di avanzamento di ciascuna iniziativa
- il sistema di monitoraggio della formazione accreditabile ECM (*Moniform*) che traccia lo svolgimento di tutte le fasi per ogni corso accreditato
- il sistema informativo della Formazione (*Talentia-Formazione*) nel quale vengono registrate tutte le iniziative formative svolte, sia interne che esterne, ed è fonte di tutte le rendicontazioni ad uso interno o richieste da interlocutori istituzionali

La documentazione di dettaglio relativa ai corsi è archiviata in formato digitale in appositi drive Google; in alcuni casi può essere conservata anche la documentazione cartacea.

3.4.8 Rendicontazione e valutazione annuale del piano

La rendicontazione delle attività formative svolte è effettuata annualmente e si concretizza nella *Relazione sulle Attività di Formazione* (RAF), elaborata nei primi mesi di ogni anno sui dati dell'anno precedente, estratti dal Sistema Informativo della Formazione.

La relazione rappresenta una disamina multidimensionale dei dati relativi alle attività realizzate e consente di valutare il piano di Rete con l'ausilio di alcuni indicatori.

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 interni realizzati	almeno il 60% dei corsi di Rete interni pianificati	Piano Triennale della Formazione
Corsi di Rete con attribuzione crediti ECM	almeno il 60% dei corsi di Rete interni realizzati	

Numero di dipendenti che hanno fruito di almeno un corso di Rete	almeno il 70% dei dipendenti ARPAE	di Rete e Sistema Informativo Formazione
Ore medie fruito per dipendente ai corsi di Rete	almeno 20 ore medie per dipendente media = Tot ore fruito ai corsi di Rete / Totale dipendenti (la formazione di Rete raccoglie circa il 50% delle presenze ai corsi; il restante 50% afferisce ai corsi di Struttura)	
Esito dei corsi di Rete interni	POSITIVO per almeno il 75% delle edizioni realizzate relative a corsi di Rete interni	Modulo 10 P72001/ER

3.4.9 Risorse disponibili

Per la realizzazione del piano l'Agenzia può contare in primis sul patrimonio di competenze tecnico scientifiche e sul personale coinvolto nel processo:

- Unità Formazione della Direzione generale (4 unità)
- Referenti formazione delle Aree, Strutture tematiche e Servizi (13 unità)
- Responsabili scientifici, di norma dirigenti e titolari di incarichi di funzione
- Docenti interni

Di rilievo anche il contributo di interlocutori istituzionali che mettono a disposizione piattaforme e-learning e possibilità di partecipare a corsi sincroni, spesso gratuitamente, tra cui:

- Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA)
 - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)
 - Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA)
 - Agenzie delle Province autonome per la Protezione dell'Ambiente (APPA)
- Associazione Agenzie regionali e provinciali per la protezione ambientale (AssoArpa)
- Regione Emilia-Romagna
- Ministero per la Pubblica Amministrazione
- Istituto Superiore di Sanità (ISS)

Le risorse economiche da destinare a progetti formativi interni (docenze esterne, aule, altro) ed esterni (partecipazioni a corsi onerosi erogati da terzi) sono definite annualmente.

Per il 2026 il budget destinato alla formazione è:

- € 85.000 per i corsi in ambito “gestionale-amministrativo” e “tecnico”
- € 35.000 per i corsi in ambito “sicurezza”

per un totale di € 120.000.

Sezione 4. Monitoraggio

Monitoraggio valore pubblico

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 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 2025 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 2025 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

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 2026-2028
<p>AGENDA 2030_GOAL 16 Target 16.6 Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 16 Semplificazione delle procedure e degli adempimenti per l'accesso ai servizi al fine di 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.</p>		<p>- Linea Prioritaria di Intervento VI. INCREMENTARE LA DIFFUSIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI AMBIENTALI</p>	<p>LEPTA 5 Governance dell'ambiente e relativi servizi</p>	<p>- Attuazione delle misure di semplificazione previste nel Patto per la Semplificazione collegato al Patto per il Lavoro e il Clima della Regione. In particolare, sviluppo delle soluzioni per l'introduzione del precompilato ambientale, ossia una modulistica precompilata basata sull'acquisizione di dati e informazioni tramite l'interoperabilità fra le banche dati esistenti per semplificare, digitalizzare ed omogeneizzare i procedimenti in ambito ambientale</p> <p>- Completamento del progetto di profilo di salute on-line e avvio del sistema informativo integrato Ambiente e Salute quali strumenti utili per aiutare le comunità a mettere a fuoco i bisogni di salute e monitorare i processi attuati in risposta</p>

Analisi di contesto (criticità e opportunità del contesto specifico)			
S	- Lunga esperienza di Arpae in autorizzazioni e controlli, utile per modelli precompilati realistici.	W	- Frammentazione dei sistemi informativi interni - Discrezionalità delle autorizzazioni ambientali che rende difficile standardizzare i processi.

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

O	- Supporto della Regione alla digitalizzazione - Il sistema produttivo regionale chiede semplificazione e digitalizzazione.	T	- Supporto della Regione alla digitalizzazione - Il sistema produttivo regionale chiede semplificazione e digitalizzazione.
----------	--	----------	--

Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità)	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 e Piramide VP	Formula	Fonte	Polarità	Baseline 2025	Target 2025	Target 2026	Target 2028
SEMPLIFICAZIONE MEDIANTE STRUMENTI DIGITALI INTEGRATI E INTEROPERABILI per un MIGLIORE SERVIZIO RESO ALL'UTENZA dell'Agenzia	Esterni: utenti pubblici e privati	S1	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione: AURA - Precompilato ambientale mediante la strategia di implementazione di: CRUSCOTTI/ MODELLI GESTIONALI	SSIID, PIAQE	Interni: Strutture Arpae	Impatto INTERNO	N. di cruscotti di monitoraggio e di visualizzazione per utenti interni ed esterni all'ente	Interna: SSIID	1	70	100	150	150
			Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione: AURA - Precompilato ambientale mediante la strategia di implementazione di: SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	SSIID, DIRTE	Esterni: Regione Emilia-Romagna, Enti Locali, Org. Istituz., aziende	Impatto SOCIALE	Numero di utenti di servizi/prodotti/processi digitali, nuovi e aggiornati*	Interna: SSIID	1	35	40	50	50
						Impatto SOCIALE	Grado di soddisfazione indagine di Customer Satisfaction triennale (Customer Satisfaction Index - CSI)	Esiti Indagine di Customer Satisfaction	1	78,8	79	79	79
			Indice sintetico di Valore Pubblico misurato in senso stretto (media degli indicatori di impatto)*									2025	2026
									1,76	1,83	1,92	1,92	
INCREMENTO % (2028) RISPETTO ALLA BASELINE												+ 9%	

* valori normalizzati in base logaritmica

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI														
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S1														
Codice	Nome	Indicatori di performance						Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027		Anno 2028		Fonte
		Codice	Formula	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di performance	Baseline	Target	Indicatore	Target	Indicatore	Target	
VP1.S1.PE01	Definire i carichi di lavoro	VP1.S1.PE01.IN01	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%)	PIAQE	TTAAC, RISUM	Interni: PIAQE, DIRTE, DIRAM, TTAAC, TTAPA	Efficienza temporale	70	100	Invariato ma declinato su carichi di lavoro APA Scala di avanzamento (%) del cronoprogramma	50	Invariato ma declinato su carichi di lavoro APA Scala di avanzamento (%) del cronoprogramma	100	Risultati progetto definizione dei carichi di lavoro

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

VP1.S1. PE02	Aggiornare il tariffario garantendo trasparenza, coerenza normativa e sostenibilità economica dei servizi	VP1.S1.PE0 2.IN01	Scala avanzamento progressivo: a) Studio del contesto legislativo ed economico (confronto con tariffari di altre Arpa) (25%) b) Bozza di Revisione dei capitoli e delle voci (50%) c) Approvazione nuovo Tariffario (75%) d) Inserimento del nuovo tariffario nei sistemi di rendicontazione informatica (100%)	DIRTE	TTAAC, TTAPA, STSOD, STSIM, STAPS, LABMU, AFFAV	Esterni: società civile; Enti pubblici e privati	Efficienza temporale	10	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente			Documentazione interna ad Arpae Delibera del Direttore Generale di approvazione del nuovo tariffario.
VP1.S1. PE03	Realizzare il Sistema informativo integrato ambientale e sanitario	VP1.S1.PE0 3.IN01	Sistema informativo integrato ambientale e sanitario Scala avanzamento progressivo: a) Formulazione 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%)	DIRTE	SSIID, QUARI, SIDRI, SITCG	Interni: Arpae, ASL, Regione (ambiente e sanità), Servizi ICT Esterni: Cittadini, Enti Locali, Università, Imprese, decisori pubblici	Efficienza temporale	50	80	Invariato	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI																				
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE																				
Obiettivi di performance da proteggere		Indicatori di performance da proteggere		Valutazione del rischio				Misure di ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA (funzionali a proteggere le performance programmate)												
Codice	Nome	Codice obiettivo di PERF e indicatore	Formula	Macroarea/e a rischio corruttivo	Processo/i a rischio corruttivo	Evento/i rischioso/i	Grado di rischio qualitativo	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche (anticorruzione e trasparenza)	Codice misura di prevenzione specifica	Denominazione e formula dell'indicatore	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
															2025	2026	2027	2028		
VP1.S1.PE02	Aggiornare il tariffario garantendo trasparenza, coerenza normativa e sostenibilità economica dei servizi	VP1.S1.PE02.I N01	Scala avanzamento progressivo: a) Studio del contesto legislativo ed economico (confronto con tariffari di altre Arpa) (25%) b) Bozza di Revisione dei capitoli e delle voci (50%) c) Approvazione nuovo Tariffario (75%) d) Inserimento del nuovo tariffario nei sistemi di rendicontazione informatica (100%)	C – D – E – G	C.1. Applicazione del tariffario e del listino prezzi	Eccessiva discrezionalità amministrativa	Basso	-	C1. Adozione di Linee Guida sull'applicazione delle tariffe e del listino prezzi; C1. 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	VP1.S1.PE02.A NT1	Numero di servizi con tariffa stabilita e pubblicata nelle Linee Guida/Totale dei servizi a tariffa erogati da Arpae x 100	DIRTE	PIAQE, AFFAV	+ 1	100	100	100	100	Tariffario pubblicato	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

VP1. S1.P E03	Realizzare il Sistema informativo integrato ambientale e sanitario	VP1. S1.P E03.I N01	Sistema informativo integrato ambientale e sanitario Scala avanzamento progressivo: a) Formulazione 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%)	B – D –	B.1. Predisposi one atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente), B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara, B.5. Autorizzazio ne al pagamento e liquidazione fatture, D.8. Supporto tecnico alla elaborazione di piani e programmi ambientali, D.9. Monitoraggio ambientale finalizzato all'adozione di provvedimen ti di tutela della salute pubblica, D.10. Monitoraggio ambientale per finalità di protezione civile	Opacità per carenza di trasparen za	Basso	-	Pubblicazione dei dati ambientali, documenti di sintesi, report annuali e dataset in logica open data. Pubblicazione del catalogo dei dati, metadati e banche dati disponibili.	VP1.S1. PE03.A NT1	% delle informazioni obbligatorie pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente rispetto a quelle previste per lo stato di avanzamento del progetto	DIRGE	SSIID	+ 1	100	100	100	100	Sezione Dati Ambientali pagina web Arpae
---------------------	---	------------------------------	--	---------	---	--	-------	---	---	--------------------------	---	-------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	--

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP1-S1.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI																
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE																
Obiettivi di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)		Indicatori di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)		Obiettivi di SVILUPPO ORGANIZZATIVO (funzionali a realizzare le performance programmate)												
Codice	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028		
VP1.S1.PE01	Definire i carichi di lavoro	VP1.S1.PE01.IN01	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%)	VP1.S1.PE01.ORG1	Sperimentare il modello WISN per la determinazione dei fabbisogni di personale su un campione di strutture organizzative 2026: 4 SAC 2027: ulteriori 5 SAC 2028: 4 APA	Numero di strutture coinvolte nella sperimentazione	Innovazione organizzativa*	RISUM	DIRAM	+1	0	4	9	13	SAL progetto	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

VP1.S 1.PE03	Realizzare il Sistema informativo integrato ambientale e sanitario	VP1.S1. PE03.IN 01	Sistema informativo integrato ambientale e sanitario Scala avanzamento progressivo: a) Formulazione 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%)	VP1.S1.P E01.ORG 3	Consolidare un team interfunzionale permanente e strutturato per la gestione e valorizzazione dei dati a supporto del progetto Open Data.	Percentuale di attività e progetti di gestione dati Open Data completati dal team entro le scadenze previste	Integrazione interfunzionale **	DIRTE	SITCG, SSIID, EDUSO		30,00	80,00	90,00	100,00	
-----------------	---	--------------------------	---	--------------------------	--	--	---------------------------------------	-------	---------------------------	--	-------	-------	-------	--------	--

* *Innovazione organizzativa: intesa come l'implementazione di modelli organizzativi, ruoli, processi e relazioni interne*

** *Integrazione interfunzionale: intesa come la capacità di mettere in rete competenze, risorse e processi di diverse unità organizzative, favorendo la collaborazione tra uffici o funzioni che tradizionalmente operano in modo separato*

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S1.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI																
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE																
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di misure di reclutamento)</i>		Obiettivi PROFESSIONALI DI RECLUTAMENTO <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>												
Codice	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028		
VP1.S1 .PE01	Definire i carichi di lavoro	VP1.S1. PE01.IN 01	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%)	VP1.S1.P E01.FAB1	Con riferimento alle strutture in cui - in base all'analisi dei carichi di lavoro - la dotazione di personale non risulta coerente con i relativi fabbisogni: - individuare procedure di reclutamento mirato; - realizzare politiche finalizzate ad un impiego ottimale del personale anche attraverso i diversi strumenti di flessibilità previsti dalle disposizioni vigenti.	Indice di copertura dei fabbisogni delle strutture oggetto di applicazione sperimentale del modello WISN: (FTE disponibili + FTE pianificati in azioni correttive) / FTE stimati WISN × 100	Reclutamento	RISUM	PIAQE	+1	0	0	80	100		

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S1.

Non sono previste misure di organizzazione del Lavoro Agile da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S1.

Non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S1.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI														
OBIETTIVO STRATEGICO S2 - Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione: AURA - Precompilato ambientale														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S2														
Codice	Nome	Indicatori di performance						Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027		Anno 2028		Fonte
		Codice	Formula	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di performance	Baseline	Target	Indicatore	Target	Indicatore	Target	
VP1.S2.PE01	Redigere il Precompilato ambientale (AURA)	VP1.S2.PE01.IN01	Coordinamento progetto AURA Rendicontazione Stato Avanzamento Progetto rispetto al cronoprogramma (% realizzazione)	DIRTE	TTAAC, TTAPA, SSIID	Esterni: RER	Efficienza temporale	10	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				SAL progetto
		VP1.S2.PE01.IN02	Coordinamento attività per la predisposizione della documentazione necessaria allo sviluppo del progetto N. interviste con ditta effettuate/N. interviste richieste x 100	SITCG	TTAAC, TTAPA, SSIID, DIRTE	Esterni: Ditta	Efficacia quantitativa erogata	0	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				SAL progetto

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

		VP1.S2.PE0 1.IN03	Coordinamento attività per la predisposizione della documentazione necessaria allo sviluppo del progetto Documentazione predisposta/documentazione richiesta x100	SITCG	TTAAC, TTAPA, SSIID, DIRTE	Interni: Strutture coinvolte nel progetto Esterni: RER	Efficacia quantitativa erogata	90	90	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto
		VP1.S2.PE0 1.IN04	Disamina punti di forza/punti di debolezza Sinadoc per la definizione del nuovo sistema AURA Realizzazione di un documento con le specifiche tecniche (N.)	SITCG	TTAAC, TTAPA, SSIID, DIRTE	Interni: Strutture coinvolte nel progetto	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto
		VP1.S2.PE0 1.IN05	Predisposizione della infrastruttura informatica per l'erogazione di Aura Redazione di una relazione progettuale e definizione delle risorse da acquisire (N.)	SSIID		Interni: Strutture coinvolte nel progetto Esterni: RER	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto
		VP1.S2.PE0 1.IN06	Valutazione voci catalogo e LEPTA con definizione indicatori AURA con completa mappatura reportistica tecnica trimestrale all'interno del Data-Set AURA Realizzazione di un documento con le specifiche tecniche (N.)	PIAQE	TTAAC, TTAPA, SSIID, DIRTE	Interni: Strutture coinvolte nel progetto	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

VP1.S2. PE02	Estendere il campo di applicazione del SGQ certificato 9001	VP1.S2.PE02.IN01	Inserimento di processi già presenti nel SGQ, nel programma di audit di terza parte (N.)	PIAQE	TTAAC, LABMU	Interni: tutta l'Agenzia	Efficacia quantitativa erogata	21	24	Invariato	27	Invariato	30	
		VP1.S2.PE02.IN02	Mappatura, condivisione di pratiche operative, definizione di procedure ed istruzioni di macroprocessi al fine dell'inserimento nel SGQ Numero di gruppi di lavoro coordinati sotto il profilo metodologico	PIAQE	TTAAC, TTAPA, SSIID	Interni: tutta l'Agenzia	Efficacia quantitativa erogata	0	3	Invariato	6	Invariato	9	
		VP1.S2.PE02.IN03	Mappatura attività autorizzazioni per definizione flussi operativi con definizione delle specifiche tecniche del modello autorizzazione (AUA, AU energia, AU rifiuti) e analisi dati editabili Realizzazione di un documento con le specifiche tecniche da fornire alla ditta (N.)	TTAAC	TTAPA, SSIID, DIRTE	Interni: tutta l'Agenzia Esterni: Ditta	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

		VP1.S2.PE0 2.IN04	Mappatura attività vigilanza e controllo per definizione flussi operativi con definizione dei dati editabili da utilizzare e verbale vigilanza informatico unificato Realizzazione di un documento con le specifiche tecniche da fornire alla ditta (N.)	TTAPA	SSIID, DIRTE	Interni: tutta l'Agenzia Esterni: Ditta	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	
		VP1.S2.PE0 2.IN05	Mappatura attività monitoraggio per definizione flussi operativi con definizione dei dati editabili da utilizzare e verbale vigilanza informatico unificato Realizzazione di un documento con le specifiche tecniche da fornire alla ditta (N.)	TTAPA	SSIID, DIRTE	Interni: tutta l'Agenzia Esterni: Ditta	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI																				
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE																				
Obiettivi di performance		Indicatori di performance da proteggere		Valutazione del rischio				Misure di ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA (funzionali a proteggere le performance programmate)												
Cod.	Nome	Cod.	Formula	Macroarea/e a rischio corruttivo	Processo/i a rischio corruttivo	Evento/i rischioso/i	Grado di rischio qualitativo	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche (anticorruzione e trasparenza)	Codice misura di prevenzione specifica	Denominazione e formula dell'indicatore	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
															2025	2026	2027	2028		
VP1.S2.PE01	Redigere il Precompilato ambientale (AURA)	VP1.S2.PE01.IN01	Coordinamento progetto AURA Rendicontazione Stato Avanzamento Progetto rispetto al cronoprogramma (% realizzazione)	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente) B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara	Spesa frammentata / gestione finanziaria inadeguata Verifiche e controlli sugli atti inadeguati Opacità per carenza di trasparenza	Medio	Aggiornamento, divulgazione e applicazione del Codice di comportamento Arpae Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi	Pubblicazione dei dati sui pagamenti, degli indicatori di tempestività e degli IBAN per pagamenti informatici. Pubblicazione di tutti gli atti di gara per i quali esiste un obbligo normativo di trasparenza B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP B3. Obbligo di motivazione	VP1.S1.PE01.ANT1	Numero di rendiconti approvati dopo verifica/Numero totale dei rendiconti verificati x 100	DIRTE	PIAQE	+	100	100	100	100	Sistema di gestione contabile / amministrativo	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP1-S2.

Non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S2.

Non sono previste misure di organizzazione del Lavoro Agile da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S2.

Non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP 1 -S2.

Non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP1-S2.

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	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2026-2028
AGENDA 2030_GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica Target 8.5: Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso ... e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore		Allineamento con l'obiettivo di Valore Pubblico proposto da SNPA “valorizzazione delle risorse umane e capacità organizzativa”	LEPTA 5 – Governance dell’ambiente	- Valorizzazione, innovazione e potenziamento del lavoro pubblico: riferimento ai pilastri della strategia di sviluppo del capitale umano che la Regione Emilia-Romagna intende consolidare e rinnovare, tra cui: smart working, formazione continua e sviluppo delle carriere, dinamismo, ridotta gerarchia e coinvolgimento nelle decisioni, welfare aziendale - Innovare l'organizzazione del lavoro attraverso smart working, lavoro per obiettivi, nuovi spazi di lavoro garantendo orientamento al risultato e equilibrio vita lavoro Obiettivi 2026-Triennio: potenziamento evoluzione dei dell'app sistemi di dappertutto per la performance, task e time gestione efficace del lavoro ibrido management.
AGENDA 2030_GOAL 16 Pace, giustizia e istituzioni solide Target 16.5: Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme Target 16.6 Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli				
Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS) Area “Pace” (5P) — Governance, integrità e istituzioni trasparenti Strategia regionale Agenda 2030 - processo trasversale LEGALITA' Promuovere la legalità, valore identitario della nostra società e garanzia di qualità sociale ed ambientale.				

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>			
S	- Accordi integrativi aziendali già esistenti - Cultura aziendale orientata a etica e trasparenza		W - Vincoli di bilancio e risorse limitate che possono rallentare l'implementazione di politiche di DEP, welfare e formazione.
O	- Cultura crescente della trasparenza e integrità come standard riconosciuto a livello nazionale e internazionale.		T - Complessità nella gestione integrata dei fondi europei, nazionali e regionali che aumenta il rischio di errori o inefficienze.

Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
		Codice	Nome	Strutture Referenti	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Formula	Fonte	Polarità	Base line 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028
+ BENESSERE ORGANIZZATIVO interno + VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Interni: personale dell'Agenzia	S1	Curare la salute di clima, professionale ed etica mediante la strategia di: RECEPIMENTO DEGLI ESITI DELL'INDAGINE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS LAVORO CORRELATO	DIRAM	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 (media dei risultati)	1	6,7	6,7	7	7
Indice sintetico di Valore Pubblico misurato in senso stretto (media degli indicatori di impatto)*										2025	2026	2027	2028
										0,83	0,83	0,85	0,85
INCREMENTO % (2028) RISPETTO ALLA BASELINE												+ 2%	

* valori normalizzati in base logaritmica

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE														
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S1														
Codice	Nome	Indicatori di performance						Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027		Anno 2028		Fonte
		Codice	Formula	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ST K	Dimensione di performance	Baseline	Target	Indicatore	Target	Indicat ore	Target	
VP2.S1. PE01	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	VP2.S1. PE01.IN 01	Politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali: N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae	RISUM	DIRAM	Interni: Personal e Arpae	Efficacia quantitativa erogata	76	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				Relazione annuale sulla Performance
VP2.S1. PE02	Rafforzare le analisi dei rischi corruttivi e le relative misure di prevenzione in relazione alla gestione dei fondi europei, nazionali, regionali	VP2.S1. PE02.IN 01	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%)	AFFAV	PIAQE, EDUSO	Esterni: società civile; Enti pubblici e privati	Efficienza temporale	50	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				Sottosezioni 2.3 PIAO

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE																			
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA																			
Obiettivi di performance		Indicatori di performance da proteggere		Valutazione del rischio				Misure di ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA <i>(funzionali a proteggere le performance programmate)</i>											
Cod.	Nome	Cod.	Formula	Macroarea/ e a rischio corruttivo	Processo/i a rischio corruttivo	Evento/i rischioso/i	Grado di rischio qualitativo	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche (anticorruzione e trasparenza)	Codice misura di prevenzione specifica	Denominazione e formula dell'indicatore	Struttura referenze	Strutture coinvolte	Priorità	Baseline	Target			Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
															2025	2026	2027		
VP2.S1.PE01	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	VP2.S1.PE01.IN01	Politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali: N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae	A – GESTIONE DEL PERSONALE	A.1. Acquisizione e del personale (accesso dall'esterno e progressioni interne)	Eccessiva discrezionalità amministrativa Opacità per carenza di trasparenza Comunicazione interna assente o inadeguata	Basso	Segnalazioni e di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi	A1. Verifica sulla composizione delle commissioni esaminatrici 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	VP2.S1.ANT1	Numero di procedure DEP espletate secondo le regole / Numero totale di procedure DEP X 100	RISUM	-	+	100	100	100	100	Graduatoria DEP approvata e pubblicata



Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP2-S1.

Non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP2-S1.

Non sono previste misure di organizzazione del Lavoro Agile da attuare in collegamento all'obiettivo VP2-S1.

Non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP2-S1.

Non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP2-S1.

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	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2026-2028
AGENDA 2030_GOAL 9 Industria, innovazione e infrastrutture Target 9.1: Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti. Target 9.4: Aggiornare infrastrutture e industrie per migliorarne l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale.		-	-	<p>- Nello svolgimento delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del Patrimonio immobiliare regionale e dei beni assunti in locazione per fini istituzionali, obiettivo primario è la messa in sicurezza dei beni e l'avvio o il potenziamento di azioni "green", anche promuovendo processi di gestione intelligente dei consumi, di efficientamento energetico e di produzione di energia tramite fonti rinnovabili.</p> <p>- La Regione intende garantire un contributo alla riduzione del traffico e delle emissioni in atmosfera implementando ulteriori modalità di lavoro ibrido e flessibile legate allo smart working. A tal fine darà continuità alle azioni già intraprese per perseguire gli obiettivi di riorganizzazione e razionalizzazione degli spazi di lavoro e la riduzione della molteplicità delle sedi, efficientando lo sfruttamento degli spazi ad uso ufficio tramite una riconfigurazione coerente con le innovazioni organizzative e di trasformazione digitale (spazi smart e coworking)</p>
AGENDA 2030_GOAL 7 Energia Pulita e Accessibile		-	-	

Analisi di contesto (criticità e opportunità del contesto specifico)			
S	- Processi di manutenzione e gestione già in parte strutturati, con dati storici sui costi e sull'efficienza.	W	- Flessibilità limitata nella gestione dei cambiamenti organizzativi, soprattutto se impatta il personale o l'uso di spazi condivisi. - Difficoltà di integrazione tra sedi esistenti - Vincoli di bilancio
O	- Innovazioni tecnologiche: strumenti digitali per gestione spazi, prenotazione postazioni, coworking e magazzino unico, che favoriscono ottimizzazione logistica e monitoraggio costi.	T	- Vincoli normativi e autorizzativi: eventuali leggi, regolamenti edilizi o requisiti urbanistici possono rallentare o complicare gli interventi - Ritardi nei lavori di ristrutturazione

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2 SALUTE DELLE RISORSE													
Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità)	Stakeholder (STK)	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
		Cod.	Nome	Strutture Ref.	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Formula	Fonte	Polarità	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028
+ SALUTE INFRASTRUTTURALE + SALUTE ORGANIZZATIVA + SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	Società civile generale	S2	Curare la salute infrastrutturale, organizzativa ed economico-finanziaria di ArpaE mediante la strategia di: RICERCA DELLE MIGLIORI SOLUZIONI INFRASTRUTTURALI E ORGANIZZATIVE DELLE SEDI	DIRAM	Interni: personale dell'Agenzia	Impatto ECONOMICO	Totale costi di esercizio per gestione sedi (utenze, affitti, manutenzione, pulizie, etc)	Bilancio di esercizio	-1	€ 5.238.942,00	€ 5.038.942,00	€ 4.758.942,00	€ 4.738.942,00
Indice sintetico di Valore Pubblico misurato in senso stretto (media degli indicatori di impatto)*										2025	2026	2027	2028
										6,72	6,70	6,68	6,68
INCREMENTO % (2028) RISPETTO ALLA BASELINE												+ 9%	

* valori normalizzati in base logaritmica

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE														
OBIETTIVO STRATEGICO S2 - RAZIONALIZZARE LE SEDI ARPAE PER RAFFORZARE LA SALUTE INFRASTRUTTURALE, ORGANIZZATIVA ED ECONOMICO FINANZIARIA														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S2														
Codice	Nome	Indicatori di performance						Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027		Anno 2028		Fonte
		Codice	Formula	Struttura Ref.	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di PERF	Baseline	Target	Indicatore	Target	Indicatore	Target	
VP2.S2.PE01	Razionalizzare le sedi mediante interventi strutturali	VP2.S2.PE01.IN01	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 lavori (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	DIRAM	ACQPA	Interni: personale Arpaee coinvolto nel processo di razionalizzazione della sede; RUP Esterni: Comune di Parma / Uffici tecnici comunali; Direttore lavori; Coordinatore per la Sicurezza; Progettisti; Impresa Appaltatrice; Fornitori e subappaltatori; AUSL / Vigili del Fuoco	Efficienza temporale	55	70	Invariato	80	Invariato	100	Determinazione di aggiudicazione definitiva, pubblicazione portale trasparenza

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		VP2.S2.P E01.IN02	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%)	DIRAM	ACQPA, SACMO, APACE	Interni: personale Arpae coinvolto nel processo di razionalizzazione della sede; RUP Esterni: Comune di Modena/ Uffici tecnici comunali; Direttore lavori; Coordinatore per la Sicurezza; Progettisti; Impresa Appaltatrice; Fornitori e subappaltatori; AUSL / Vigili del Fuoco	Efficienza temporale	70	100	Obiettivo concluso nell'annualità precedente				Determinazione di aggiudicazione definitiva, pubblicazione portale trasparenza
		VP2.S2.P E01.IN03	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, verifica e validazione del PFTE (30%) d) Progettazione esecutiva, verifica e validazione della progettazione esecutiva (50%) e) Gara di affidamento lavori per stralci (60%) f) Esecuzione lavori primo stralcio (90%) g) Trasferimento del personale primo stralcio (100%)	DIRAM	ACQPA	Interni: personale Arpae coinvolto nel processo di razionalizzazione della sede; RUP Esterni: Comune di Forlì-Cesena/ Uffici tecnici comunali; Direttore lavori; Coordinatore per la Sicurezza; Progettisti; Impresa Appaltatrice; Fornitori e subappaltatori; AUSL / Vigili del Fuoco	Efficienza temporale	5	15	Invariato	50	Invariato	100	Determinazione dirigenziale a contrarre e bando di gara pubblicato sul portale trasparenza di ARPAE

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

VP2.S 2.PE0 2	Razionaliz zare le sedi mediante interventi gestionali e organizzat ivi	VP2.S2.P E02.IN01	Organizzazione n. sedi con layout 80/100 ove necessario, dotate di spazi di coworking e aree comuni, progettato o aggiornato Numero di sedi (Nota: MO n.2; BO n.4; RE n. 2)	ACQPA	DIRAM, SSIID, BILEC	Interni: personale Arpae coinvolto nel processo di razionalizzazione della sedi	Efficacia quantitativa erogata	0	8	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Documenti progettuali e planimetrie approvate
		VP2.S2.P E02.IN02	N. di dipendenti trasferiti/N. totale di dipendenti da trasferire x 100	RISUM		Interni: personale Arpae coinvolto nel processo di trasferimento Esterni: Società di traslochi / logistica	Efficacia quantitativa erogata	0	100	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Report HR interno sul trasferimento, protocollo interno di avvenuto trasferimento
		VP2.S2.P E02.IN03	Definizione della disciplina per la prenotazione delle postazioni di lavoro Numero di documenti	RISUM	SSIID	Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa erogata	0	1	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Documento ufficiale aziendale approvato dalla Direzione, pubblicato su intranet o sistema di gestione documentale
		VP2.S2.P E02.IN04	Sviluppo dell'app per la prenotazione delle postazioni di lavoro secondo il principio 80/100 % di avanzamento entro 30/4/2026	SSIID		Interni: personale Arpae	Efficienza temporale	0	100	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	App rilasciata e disponibile all'utilizzo
		VP2.S2.P E02.IN05	Studio di fattibilità per realizzazione magazzino unico di laboratorio % avanzamento	LABMU		Interni: personale Arpae	Efficienza temporale	0	100	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Documento di fattibilità approvato dalla DIRTE

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		VP2.S2.P E02.IN06	Definizione delle procedure di gestione del magazzino unico (movimentazione materiali e scorte) Numero di procedure emanate	PIAQE		Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa erogata	0	2	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Documenti ufficiali approvati, pubblicati su intranet
		VP2.S2.P E02.IN07	Modifica e aggiornamento della disciplina aziendale sul lavoro agile (stesura nuova revisione; approvazione; diffusione; applicazione) % avanzamento	RISUM		Interni: personale Arpae	Efficienza temporale	0	100	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Documento ufficiale approvato pubblicato su intranet
VP2.S 2.PE0 3	Migliorare il Sistema di Gestione Documentale (SGD) di Arpae	VP2.S2.P E03.IN01	Coordinamento degli interventi di scarto a carico delle diverse sedi coinvolte nel piano di razionalizzazione delle sedi % avanzamento entro 31/03/2026 <i>(Nota: Le strutture coinvolte nello smaltimento fisico hanno l'obiettivo declinato a livello di obiettivo programmatico 2026, mandatorio)</i>	AFFAV	DIRGE, APAME, DIRTE, SACRE, APAOV, SACMO, SACBO, APACE	Interni: personale Arpae coinvolto nel piano degli interventi di scarto Esterni: Sovrintendenza ai Beni Architettonici e Culturali; Ditte di smaltimento	Efficienza temporale	50	100	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	Report di coordinamento, verbali di verifica dei singoli interventi, date di completamento registrate

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE																			
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA																			
Obiettivi di performance		Indicatori di performance da proteggere		Valutazione del rischio				Misure di ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA (funzionali a proteggere le performance programmate)											
Cod.	Nome	Cod.	Formula	Macroarea/e a rischio corruttivo	Processo/i a rischio corruttivo	Evento/i rischiosi o/i	Grado di rischio qualitativo	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche (anticorruzione e trasparenza)	Codice misura di prevenzione specifica	Denominazione e formula dell'indicatore	Struttura referenze	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target			Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
															2025	2026	2027	2028	
VP2.S2.PE01	Razionalizzare le sedi mediante interventi strutturali	VP2.S2.PE01.N01	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	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. Predisposizione e atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente), B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi,	Regolamenti/procedure assenti o inefficaci, Opacità per carenza di trasparenza	Medio	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, B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare, B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B4. Attenzione a modifiche ai contratti in corso di esecuzione B7. Misure per il	VP2.S2.PE01.ANT1	Numero di verifiche team RPCT	AFFAV	ACQPA	+1	1	1	1	1	Relazione Responsabili e anticorruzione

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

			lavori (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)		rilevazioni inadempimenti) B.7. Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)				controllo dei costi di manutenzione:, B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti										
		VP2. S2.P E01.I N02	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%)	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. Predisposizione e atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente), B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti) B.7. Gestione del patrimonio immobiliare	Regolamenti/procedure e assenti o inefficaci, Opacità per carenza di trasparenza	Medio	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, B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B4. Attenzione a modifiche ai contratti in corso di esecuzione B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti B7. Misure per il controllo dei costi di manutenzione	VP2.S2. PE01.A NT2	Numero di verifiche team RPCT	AFFAV	ACQPA	+1	1	1	1	1	<u>Relazione Responsabilità anticorruzione</u>

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

					(locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)															
		VP2.S2.PE01.I N03	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, verifica e validazione del PFTE (30%) d) Progettazione esecutiva, verifica e validazione della progettazione esecutiva (50%)	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. Predisposizione e atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente), B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti) B.7. Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)	Regolamenti/procedure e assenti o inefficaci, Opacità per carenza di trasparenza	Medio	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, B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B4. Attenzione a modifiche ai contratti in corso di esecuzione B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti B7. Misure per il controllo dei costi di manutenzione	VP2.S2.PE01.A NT3	Numero di verifiche team RPCT	AFFAV	ACQPA	+1	1	1	1	1	Relazione Responsabili e anticorruzione	

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		e) Gara di affidamento lavori per stralci (60%) f) Esecuzione lavori primo stralcio (90%) g) Trasferimento del personale primo stralcio (100%)																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP2-S2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE																
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA																
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di organizzazione del lavoro agile)</i>		Obiettivi di ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>												
Cod .	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028		
VP 2.S 2.P E01	Razionalizzare le sedi mediante interventi strutturali	VP2.S2. PE01.IN 01	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 lavori (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	VP2.S2.P E01.LAG 1	Organizzazione del lavoro agile, nella fase di trasferimento del personale, con modalità/tempistiche e tali da favorire il trasferimento medesimo	N° dipendenti (SAC PR e APA Parma) trasferiti	Condizioni abilitanti ORGANIZZATIVE <i>(valutano se l'organizzazione interna è adeguata a introdurre e gestire il lavoro agile)</i>	DIRAM	SACPR, APAOV	+1	-	-	-	69	Report interno HR/protocollo	

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		VP2.S2. PE01.IN 02	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%)	VP2.S2.P E01.LAG 2	Organizzazione del lavoro agile, nella fase di trasferimento del personale, con modalità/tempistiche e tali da favorire il trasferimento medesimo	N° dipendenti (SAC MO e Struttura APS) trasferiti	Condizioni abilitanti ORGANIZZATIVE	DIRAM	SACMO, APACE	+1	0	39	-	-	Report interno HR/protocollo
		VP2.S2. PE01.IN 03	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, verifica e validazione del PFTE (30%) d) Progettazione esecutiva, verifica e validazione della progettazione esecutiva (50%) e) Gara di affidamento lavori	VP2.S2.P E01.LAG 3	Organizzazione del lavoro agile, nella fase di trasferimento del personale, con modalità/tempistiche e tali da favorire il trasferimento medesimo	N° dipendenti (SAC FC) trasferiti	Condizioni abilitanti ORGANIZZATIVE	DIRAM	SACFC, APAES	+1	0	-	-	29	Report interno HR/protocollo

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

			per stralci (60%) f) Esecuzione lavori primo stralcio (90%) g) Trasferimento del personale primo stralcio (100%)												
VP 2.S 2.P E02	Razionalizzare le sedi mediante interventi gestionali e organizzativi	VP2.S2. PE02.IN 01	Organizzazione n. sedi con layout 80/100 ove necessario, dotate di spazi di coworking e aree comuni, progettato o aggiornato Numero di sedi (Nota: MO n.2; BO n.4; RE n. 2)	VP2.S2.P E02.LAG 1	Pianificare e programmare la presenza in sede del personale per garantire un utilizzo a rotazione delle postazioni di lavoro (desk sharing)	N° Conflitti relativi alle prenotazioni delle postazioni nell'anno	Condizioni abilitanti ORGANIZZATIVE	RISUM	SSIID	-1	0	0	0	0	Report interno HR

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previsti obiettivi di lavoro agile in collegamento all'obiettivo VP2-S2.



OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE															
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA															
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di misure di reclutamento)</i>		Obiettivi PROFESSIONALI DI RECLUTAMENTO <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>											
Codice	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referente	Struttura coinvolte	Polarità	Baseline	Target			Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028	
VP2.S2.PE01	Razionalizzare le sedi mediante interventi strutturali	VP2.S2.PE01.IN01	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede: [....]	VP2.S2.PE01.FAB1 VP2.S2.PE01.FAB1	Sostituzione turn-over 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	N° di collaboratori assunti da graduatoria di concorso (ingegneri)	Reclutamento	RISUM	SPPST	+1	0	2	0	0	Determinazioni dirigenziali di assunzione
		VP2.S2.PE01.IN02	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena [....]												
		VP2.S2.PE01.IN03	Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena [....]												




Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste obiettivi di reclutamento in collegamento all'obiettivo VP2-S2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE																
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - CURARE LA SALUTE DI CLIMA, PROFESSIONALE ED ETICA																
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di misure formative)</i>		Obiettivi FORMATIVI <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>												
Codice	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referenze	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028		
VP2.S2. PE01	Razionalizzare le sedi mediante interventi strutturali	VP2.S2. PE01.IN 01	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede: [....]	VP2.S2. PE01.FO R1	Espletamento corsi di formazione come da PTFR:	N. di corsi di Rete effettuato	Formazione continua	ACQPA	PIAQE	+1	1,00	2,00			Report del Piano Triennale della formazione di Rete	
		VP2.S2. PE01.IN 02	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena [....]		AGGIORNAMENTO PER RUP E DEC in merito alla disciplina dei contratti pubblici alla luce del decreto correttivo 209/2023											
		VP2.S2. PE01.IN 03	Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena [....]		EVOLUZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI Aggiornamento											

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste obiettivi formativi in collegamento all'obiettivo VP2-S2.

Non sono previsti obiettivi organizzativi in collegamento all'obiettivo VP2-S2.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030 (Goal 3, 4, 12, 13, 14, 16)				
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 2026-2028
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 SNSvs 2022_PERSONE_PROMUOVERE LA SALUTE E IL BENESSERE III.1: Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico; Target nazionale: Entro il 2030 riduzione delle emissioni del 40% rispetto i valori del 2005		 <p>- Concorrere alla lotta al cambiamento climatico e alla riduzione delle emissioni, all'adattamento sostenibile e sicuro dei territori e al miglioramento dei contesti urbani, all'inquinamento zero e al ripristino della natura, alla transizione energetica, allo sviluppo dell'economia circolare e delle produzioni sostenibili</p>	LEPTA 1 MONITORAGGIO DELLO STATO DELL'AMBIENTE Servizio 1.2 - Meteorologia, climatologia, fattori di rischio naturale: LEPTA 4 - PARTECIPAZIONE NELLE EMERGENZE, NELLE CRISI E NELLE ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE Servizio 4.1 - Presidio e risposta alle emergenze per rischi di origine naturale: prevede misurazioni e supporto tecnico-operativo in caso di eventi calamitosi e catastrofici. Servizio 4.3 - Azioni di supporto e servizi a favore del Servizio nazionale della protezione civile: include l'erogazione di servizi,	<p>- Al fine di supportare i processi decisionali per il miglioramento della qualità dell'aria, la decarbonizzazione, il contrasto e la mitigazione dei cambiamenti climatici, si punterà inoltre sull'implementazione del progetto di Gemella Digitale della Regione Emilia-Romagna (VERA), che rientra nel percorso più generale di trasformazione innovativa, intelligente e sostenibile del sistema regionale, ideato in coerenza con le politiche implementate con il PAIR 2030. Nel 2026 si approfondiranno gli sviluppi del primo Proof of concept (POC)</p> <p>- Arpae supporterà la Regione nell'attuazione del Programma regionale di educazione e informazione alla sostenibilità 2024-2026 attraverso il coordinamento della Rete regionale dell'educazione alla sostenibilità e la realizzazione delle campagne di educazione, informazione e sensibilizzazione su tutte le dimensioni della sostenibilità.</p>
AGENDA 2030_GOAL 4 Target 4.7 Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile SNSvs 2022_VETTORE 2_CULTURA PER LA SOSTENIBILITA' 1. Qualificare il sistema dell'educazione e sviluppare le competenze per la sostenibilità 2. Promuovere la formazione per lo sviluppo sostenibile lungo tutto l'arco della vita		 <p>- Obiettivo di valore pubblico SNPA proposto: "CAMBIAMENTI CLIMATICI E CRITICITÀ AMBIENTALI CONNESSE" - Supportare le valutazioni sugli effetti e le mitigazioni dei cambiamenti climatici</p>		

<p>3. Rafforzare educazione e formazione per lo sviluppo sostenibile puntando sulle sinergie tra gli attori e gli strumenti</p>				
<p>AGENDA 2030_GOAL 12 Target 12.8: Entro il 2030, garantire che in tutto il mondo le persone ricevano le informazioni necessarie e acquistino consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura</p>			<p>informazioni e contributi tecnico-scientifici in via preventiva, ad evento e in tempo reale</p> <p>LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE Servizio 5.8 Ricerca in campo ambientale</p>	
<p>AGENDA 2030_GOAL 13 Target 13.2 - Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici Target 13.3: Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale sui cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e allerta precoce</p> <p>SNSvs 2022_PIANETA_GARANTIRE UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE NATURALI Il.6 Minimizzare le emissioni tenendo conto degli obiettivi di qualità dell'aria</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 230_GOAL 13 Indicatore: Percentuale riduzione delle emissioni climalteranti (rispetto al 1990); Target RER: Riduzione del 55% entro il 2030.</p>				
<p>AGENDA 2030_GOAL 14 Target 14.1: Entro il 2025, prevenire e ridurre in modo significativo l'inquinamento marino, in particolare quello derivante dalle attività terrestri, compresi i rifiuti marini e l'inquinamento delle acque da parte dei nutrienti</p>				

<p>AGENDA 2030_GOAL 17 Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>				
---	--	--	--	--

<p>Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i></p>			
<p>S</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esperienza consolidata di ARPAE nella gestione e promozione di certificazioni EMAS - Disponibilità di incentivi economici per la mobilità sostenibile (bike to work, trasporto pubblico) 	<p>W</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto interno alla mobilità sostenibile e riduzione delle emissioni ancora da rafforzare - Difficoltà di monitoraggio e misurazione dell'impatto ambientale, che può ridurre la capacità di dimostrare risultati tangibili e motivare ulteriori azioni.
<p>O</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilità di sviluppare partnership con scuole, università, enti locali, imprese e associazioni per promuovere mobilità sostenibile, educazione ambientale, formazione sui cambiamenti climatici e diffusione delle certificazioni EMAS. 	<p>T</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Persistente pressione ambientale esterna (inquinamento urbano, emissioni, cambiamenti climatici) - Resistenze culturali e comportamentali della popolazione, che possono rallentare l'adozione di pratiche sostenibili e la partecipazione ai programmi educativi.

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	Dimensione Piramide VP	Formula	Strutture Referenti	Utenti/STK	Fonte	Polarità	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028
+ SUPPORTO ALLA TRANSIZIONE VERSO LA NEUTRALITA' CARBONICA E QUALITA' DELL'ARIA + POLITICHE INTERNE CHE MIRINO ALLA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI SULL'AMBIENTE + PROMOZIONE E ATTUAZIONE DI INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE, EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE	Interni: personale Arpae Esterno: Istituzioni scolastiche, Università e ricerca, associazioni ambientali e consumatori ; utenti pubblici e privati	VP3: S1	Attuare l'agenda 2030 mediante RAFFORZAMENTO E PROMOZIONE DELLE CERTIFICAZIONI AMBIENTALI EMAS	IMPATTO AMBIENTALE	N. di siti registrati EMAS sul territorio regionale	PIAQE	Esterni: Accredia / Ministero Ambiente; Associazioni di categoria; Aziende / Enti che vogliono certificarsi EMAS	ISPRA	+1	669	675	680	680
			Attuare l'agenda 2030 mediante POLITICHE INTERNE CHE MIRINO ALLA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI SULL'AMBIENTE	IMPATTO AMBIENTALE	CO2 risparmiata - tonn/anno (bike to work BTW + lavoro agile)	ACQPA	Interni: personale Arpae Esterni: RER; MASE (linee guida; finanziamenti...)	Piano spostamenti casa lavoro	+1	BTW: 11,4 Lavoro Agile: 77	BTW: 11,6 Lavoro Agile: 78,5	BTW: 11,8 Lavoro Agile: 80,1	BTW: 12,1 Lavoro Agile: 83,7
				IMPATTO AMBIENTALE	N. di dipendenti che utilizzano mezzi ambientalmente sostenibili per gli spostamenti casa-lavoro/ N. totale dei dipendenti del campione di indagine (%)	ACQPA	Interni: personale Arpae Esterni: Agenzia di Trasporto Pubblico Locale TPER (Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna); Trenitalia	Piano Spostamenti Casa Lavoro	+1	30%	34%	38%	41%

			Attuare l'agenda 2030 mediante PROMOZIONE E ATTUAZIONE DI INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE, EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE	IMPATTO SOCIALE	N. utenti coinvolti in processi partecipativi e iniziative di educazione e formazione ambientale	EDUSO	Interni: EDUSO Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas -rete RES, SNPA	Rendicontazione progetto Infeas e SAL relativi a progetti di pertinenza	+1	12000	15000	15000	15000
Indice sintetico di Valore Pubblico misurato in senso stretto (media degli indicatori di impatto)*										2025	2026	2027	2028
										2,58	2,62	2,64	2,65
INCREMENTO % (2028) RISPETTO ALLA BASELINE										+ 3 %			

* valori normalizzati in base logaritmica

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030 (Goal 3, 4, 12, 13, 14, 16)														
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - ATTUARE L'AGENDA 2030														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S1														
Codice	Nome	Indicatori di performance						Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027		Anno 2028		Fonte
		Codice	Formula	Struttura Ref.	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di PERF	Baseline	Target	Indicatore	Target	Indicatore	Target	
VP3.S1.PE01	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	VP3.S1.PE01.IN01	Supporto alla Regione per l'aggiornamento e il monitoraggio del percorso verso la neutralità carbonica N. report di monitoraggio inviati alla Regione/N. report concordati con la Regione (%)	OSSEN	SIMSO	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Efficacia quantitativa erogata	100	100	Invariato	100	Invariato	100	Copia dei report inviati, protocollati internamente, e corrispondenza con note/conferme della Regione

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

		VP3.S1.PE 01.IN02	Progetto Vera (Virtualizing Emilia-Romagna air quality; finanziamento Fesr 2021-27) gemella digitale in tema di qualità dell'aria, emissione di sostanze inquinanti e climalteranti e dati climatici: N. casi d'uso implementati / 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 (%)	STSIM	SIMSO, QUARI	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Efficacia quantitativa erogata	40	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente			SAL progetto VERA approvati dal responsabile di progetto; output modellistici e stime emissive validate; verbali di meeting tecnico
VP3.S1.PE02	Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici	VP3.S1.PE 02.IN01	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	STSIM	ACQPA, DIRAM	Esterni: SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali	Efficacia quantitativa erogata	2	4	Invariato	6	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	Verbali RUP / responsabile progetto; report tecnico di avanzamento lavori; documentazione fotografica e schede intervento; contratti o ordini di servizio

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

			leggere da remoto le grandezze idro, pluvio e meteomarine finalizzate all'allertamento precoce											
VP3.S1.PE03	Promuovere ed attuare iniziative di educazione e formazione ambientale	VP3.S1.PE03.IN01	Definizione e realizzazione del Programma INFEAS 2024-2026 Realizzazione azioni previste dalle linee prioritarie INFEAS 2024-2026 (anno 2026) (%)	EDUSO		Interni: EDUSO Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas -rete RES, SNPA, Scuole	Efficacia quantitativa erogata	100	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				Report Programma INFEAS, approvati dal coordinatore del progetto
VP3.S1.PE04	Attuare comportamenti e politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente	VP3.S1.PE04.IN01	Applicazione progetto bike to work: valutazione risultati seconda annualità del progetto BTW 23-26 N. dipendenti Arpae partecipanti/N. totale dipendenti Arpae (%)	ACQPA		Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa fruita	25	27	Invariato	29	Invariato	31	Report della app Bike to work; riepilogo approvato dalla Direzione
		VP3.S1.PE04.IN02	Percentuale di automezzi da dismettere dando una priorità secondo criteri definiti (Indice di utilizzo annuale) (%)	ACQPA	TTAPA, STSIM, STSOD	Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa erogata	0	20	Invariato	25	Invariato	30	Report interno approvato dalla Direzione
VP3.S1.PE05	Attuare le misure previste dalla Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010 anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA	VP3.S1.PE05.IN01	Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2024-2026 (%)	STSOD	LABMU	Esterni: MASE, SNPA	Efficacia quantitativa erogata	100	100	Invariato	100	Invariato	100	SAL progetto

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030 (Goal 3, 4, 12, 13, 14, 16)																			
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - ATTUARE L'AGENDA 2030																			
Obiettivi di performance		Indicatori di performance da proteggere		Valutazione del rischio				Misure di ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA (funzionali a proteggere le performance programmate)											
Cod.	Nome	Cod.	Formula	Macroarea/e a rischio corruttivo	Processo/i a rischio corruttivo	Evento/i rischioso/i	Grado di rischio qualitativo	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche (anticorruzione e trasparenza)	Codice misura di prevenzione specifica	Denominazione e formula dell'indicatore	Struttura referenze	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target			Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
															2025	2026	2027		
VP3.S1.PE01	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	VP3.S1.PE01.N02	Progetto Vera (Virtualizing Emilia-Romagna air quality; finanziamento Fesr 2021-27) [...] N. casi d'uso implementati / N. casi d'uso previsti [...]	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente) B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara, B.3. Affidamenti diretti sulla base di valutazioni di esclusiva B.4. Vigilanza sugli affidamenti	Regolamenti/procedure assenti o inefficaci Opacità per carenza di trasparenza	Medio	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	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, B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B3. Obbligo di motivazione	VP3.S1.PE01.ANT2	% delle pagine/sezioni della Sezione Amministrazione Trasparente aggiornate secondo il piano di avanzamento del progetto	DIRGE	STSIM	+1	100	100	100	portale Amministrazione Trasparente	

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

		VP3.S1.P E02.I N01	Realizzazione degli interventi per contrastare il dissesto idrogeologico secondo un approccio ecosistemico [...] N. interventi realizzati [...]		e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti) B.5. Autorizzazione al pagamento e liquidazione fatture			l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso	B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti B4. Attenzione a modifiche ai contratti in corso di esecuzione B5. Indicatore di tempestività dei pagamenti	VP3.S1. PE02.A NT1	% delle pagine/sezioni della Sezione Amministrazione Trasparente e aggiornate secondo il piano di avanzamento del progetto	DIRGE	STSIM	+1	100	1 0 0	1 0 0	1 0 0	portale Amministrazione Trasparente
--	--	--------------------------	--	--	---	--	--	--	---	--------------------------	--	-------	-------	----	-----	-------------	-------------	-------------	-------------------------------------

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP3-S1.


OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030 (Goal 3, 4, 12, 13, 14, 16)																
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - ATTUARE L'AGENDA 2030																
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di misure di reclutamento)</i>		Obiettivi PROFESSIONALI DI RECLUTAMENTO <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>												
Codice	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028		
VP3.S1.PE01	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	VP3.S1.PE02.IN01	Realizzazione degli interventi per contrastare il dissesto idrogeologico secondo un approccio ecosistemico [...] N. interventi realizzati [...]	VP3.S1.PE02.FAB1	Sostituzione turn-over del personale del STSIM a garanzia delle attività istituzionali da garantire	N° collaboratori assunti da graduatoria di concorso	Reclutamento	RISUM	-	+1	0	1	1	0	Determinazioni dirigenziali di assunzione	

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste obiettivi di reclutamento in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi organizzativi in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi di lavoro agile in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi formativi in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP4. 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 2026-2028
<p>AGENDA 2030_GOAL 3 Target 3.9: Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo</p> <p>SNSvs 2022_PERSONE_PROMUOVERE LA SALUTE E IL BENESSERE III.1: Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico; Target nazionale: Entro il 2030 riduzione delle emissioni del 40% rispetto i valori del 2005</p> <p>SNSvs 2022_PROSPERITA' FINANZIARE E PROMUOVERE RICERCA E INNOVAZIONI SOSTENIBILI II.3 Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico</p>		<p>Perseguire il raccordo tra ambiente e salute attraverso l'implementazione uniforme degli aspetti ambientali della strategia globale per la salute, l'ambiente e i cambiamenti climatici dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, integrando gli approcci "Health-based" per promuovere il benessere complessivo e perseguendo l'interazione tra SNPA e SNPS (Sistema Nazionale Prevenzione Salute), promuovendo anche l'integrazione e la coerenza tra le prestazioni rese dal sistema di protezione ambientale (LEPTA) e gli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai LEA</p>	<p>LEPTA 6 - ULTERIORI ATTIVITÀ specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica (tutti i servizi e le relative prestazioni)</p>	<p>- E' prevista la progettazione di un' "infrastruttura digitale per l'integrazione dei dati del Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali climatici (SRPS)</p> <p>- Si prevede di istituire una rete dei servizi di epidemiologia che preveda un nodo di coordinamento regionale e lo sviluppo di collaborazioni con le strutture di epidemiologia nelle Aziende sanitarie, nell' Agenzia Prevenzione Ambiente energia Emilia-Romagna ARPAE e nelle Università/centri di ricerca in iniziative specifiche.</p> <p>- Sviluppo di un sistema di sorveglianza sanitaria per il monitoraggio degli antibiotici e delle resistenze nelle acque reflue</p>

<p>AGENDA 2030_GOAL 9 Target 9.5 Aumentare la ricerca scientifica, migliorare le capacità tecnologiche del settore industriale in tutti gli stati [...] nonché incoraggiare le innovazioni [...]</p>				
<p>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)</p>				

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>			
S	<ul style="list-style-type: none"> - Esperienza consolidata nella produzione, gestione e validazione di grandi dataset ambientali e sanitari - Collaborazioni stabili con Regione, ISS, enti sanitari e mondo della ricerca - Disponibilità di nuove strumentazioni di laboratorio acquistate con fondi PNC, - Laboratori qualificati e in evoluzione, in grado di sviluppare nuove metodiche 	W	<ul style="list-style-type: none"> - Interoperabilità non sempre pienamente matura tra sistemi informativi ambientali, sanitari e socio-demografici, che può rallentare VIS e piattaforme integrate. - Carico amministrativo e di rendicontazione elevato - Aumento dei costi di manutenzione e calibrazione delle nuove strumentazioni di laboratorio
O	<ul style="list-style-type: none"> - Forte attenzione nazionale e internazionale ai temi dell'aria, salute, epidemiologia ambientale e Antimicrobico Resistenza, con possibilità di nuovi finanziamenti - Sinergie con il sistema sanitario regionale e ISS, che favoriscono validazione scientifica dei prodotti (Atlante, VIS, PrCAR) 	T	<ul style="list-style-type: none"> - Dipendenza da flussi dati di altri enti (servizi sanitari, statistici, socio-demografici) - Vincoli normativi e linee guida esterne: obblighi di conformità a standard nazionali (ISS, Ministero della Salute) o europei per nuove analisi

Allegato 4: VP4 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP4. ASSICURARE L'APPROCCIO INTEGRATO PLANETARY HEALTH													
Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità)	Stakeholder (STK)	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
		Cod.	Nome	Strutture Ref.	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Formula	Fonte	Polarità	Baseline 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028
RAFFORZAMENTO complessivo delle STRUTTURE e dei SERVIZI di Arpae, MIGLIORANDO le INFRASTRUTTURE, le CAPACITA' UMANE e le TECNOLOGICHE e la RICERCA APPLICATA	Interno: Agenzia nel suo complesso Esterno: utenti pubblici e privati	S1	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	DIRA, LABMU	Interni: DIRAM, DIRTE, LABMU, STAPS Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, DPSMS, Organismi Istituzionali	SANITARIO	N. nuove prestazioni/prestazioni migliorate per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica	Rapporti di prova	+1	202	205	208	211
Indice sintetico di Valore Pubblico misurato in senso stretto (media degli indicatori di impatto)*										2025	2026	2027	2028
										2,31	2,31	2,32	2,32
INCREMENTO % (2028) RISPETTO ALLA BASELINE												+ 0,4%	

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO - VP4. ASSICURARE L'APPROCCIO INTEGRATO PLANETARY HEALTH														
OBIETTIVO STRATEGICO S1 - AMBIENTE E SALUTE/PNC/PNRR: ATTIVITA' ANALITICA E DI MONITORAGGIO														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S1														
Cod.	Nome	Indicatori di performance						Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027		Anno 2028		Fonte
		Codice	Formula	Struttura Ref.	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di PERF	Baseline	Target	Indicatore	Target	Indicatore	Target	
VP4.S1.PE01	Supportare la programmazione e l'attuazione delle attività del SRPS (Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici)	VP4.S1.PE01.IN01	Progetto "Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca" (finanziamento PNC - Investimento 1.4 - 2,1 ml euro - durata quadriennale - RER capofila) Scala avanzamento progressivo: 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	STAPS	-	Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficienza temporale	75	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente				SAL progetto

Allegato 4: VP4 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

			(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%)										
		VP4.S1.PE 01.IN02	Supporto alla Valutazione di impatto sanitario (VIS) in scala regionale: Scala avanzamento progressivo: 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 degli strumenti della VIS in ambito regionale/Arpae (100%)	STAPS	TTAAC	Interni: AAC Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie (AUSL Romagna per la parte sanitaria e microbiologia); IZSLER; Gestore del Servizio Idrico; Enti Locali, cittadini	Efficienza temporale	50	70	Invariato	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto
VP4.S1.PE02	Attuare il progetto regionale "Aria e salute"	VP4.S1.PE 02.IN01	Progetto "Aria-Salute" (DGR 494 del 04/04/2022) Scala avanzamento progressivo: a) Analisi sugli effetti a breve termine del particolato e delle sue sorgenti (25%) b) Caratterizzazione biologica e meccanicistica esiti salute (50%) c) Profilo inquinamento indoor e analisi	STAPS		Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficienza temporale	50	85	Invariato	100	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	SAL progetto

Allegato 4: VP4 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

			effetti a lungo termine (70%) d) Piattaforma dati aggregati ambientali demografici sanitari (85%) e) Consolidamento attività di studio degli effetti dell'inquinamento sulla salute e integrazione dati socio-sanitari nelle piattaforme esistenti (100%)										
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - AMBIENTE E SALUTE/PNC/PNRR: ATTIVITA' ANALITICA E DI MONITORAGGIO																
Obiettivi di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)		Indicatori di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)		Obiettivi di SVILUPPO ORGANIZZATIVO (funzionali a realizzare le performance programmate)												
Codice	Nome	Codice	Formula	Codice obiettivo di sviluppo organizzativo	Descrizione sintetica	Denominazione e formula dell'indicatore	Dimensione	Struttura referente	Strutture coinvolte	Polarità	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
											2025	2026	2027	2028		
		VP4.S1.PE01.IN02	Supporto alla Valutazione di impatto sanitario (VIS) in scala regionale: Scala avanzamento progressivo: a) Redazione di un documento regionale di indirizzo per la applicazione della VIS (25%) b) Valutazione della	VP4.S1.PE01.ORG2	Efficientare l'organizzazione delle attività relative alla tossicologia ambientale, epidemiologia molecolare e valutazione del rischio tossicologico (oggi in capo alla Struttura APS)	N° documenti oggetto di revisione/approvazione (Assetto organizzativo generale e Assetto organizzativo analitico)	Innovazione organizzativa	DIRAM	RISUM	+1	1	1	-	-	Determinazioni dirigenziali	

Allegato 4: VP4 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

		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 degli strumenti della VIS in ambito regionale/Arpae (100%)		attraverso il loro accorpamento con le attività analitiche di biologia del Laboratorio Multisito												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste obiettivi di sviluppo organizzativo in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi di anticorruzione e trasparenza in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi di reclutamento in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi di lavoro agile in collegamento all'obiettivo VP3-S1.

Non sono previsti obiettivi formativi in collegamento all'obiettivo VP3-S1

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive (PAP) e della parità di genere 2026-2028 (funzionali a realizzare le performance programmate)												
Obiettivi del PAP-GEP 2026-2028												
Denominazione obiettivo PAP	Descrizione sintetica dell'obiettivo	Codice obiettivo PAP e relativo indicatore (IN)	Denominazione e formula indicatore	Dimensione	Struttura referente	Strutture coinvolte	Baseline	Target				Fonte (base informativa dei risultati raggiunti)
							2025	2026	2027	2028		
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	Applicazione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L.104/1992) in attuazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali	VP2.S1.PAP1.I N01	Monitoraggio fruitori dei diversi istituti per genere ed età: N. analisi disaggregate per genere ed età	Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa	RISUM		5	5	5	5	Interna	
	Revisione disciplina in materia di lavoro agile in conformità alle modifiche del contesto normativo e contrattuale di riferimento ed alla riorganizzazione delle postazioni di lavoro nelle sedi interessate dal processo di razionalizzazione	VP2.S1.PAP1.I N02	Entro il 30/04/2026	Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa	RISUM	SPPST, SSIID	100	100			Delibera di approvazione disciplina	
	Prosecuzione delle iniziative formative finalizzate a favorire il processo di diffusione	VP2.S1.PAP1.I N03	Realizzazione di percorsi formativi previsti dal Piano Triennale della Formazione di Rete:	Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa	PIAQE	RISUM			300	300	300	Relazione annuale della Formazione

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

	della capacità di lavorare in modalità agile (con particolare riferimento a: lavoro in autonomia, empowerment, delega decisionale, collaborazione, condivisione delle informazioni, salute e sicurezza sul lavoro)		N. soggetti coinvolti nel percorso formativo triennale "Lavoro agile", rivolto al personale non dirigente (totale nel triennio ~ 1.000)								
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.	Rafforzamento dell'integrazione delle tematiche di genere nella formazione dell'Ente e promozione iniziative di sensibilizzazione	VP2.S1.PAP2.I N01	Promozione partecipazione Corso Syllabus "La cultura del rispetto". N. di dipendenti partecipanti al Corso (=>50/anno)	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	PIAQE	CUG	168	50	50	50	Relazione annuale della Formazione
	Rafforzamento dell'integrazione delle tematiche di genere nella formazione dell'Ente e promozione iniziative di sensibilizzazione	VP2.S1.PAP2.I N02	Partecipazione Corsi Essere PA Corso "Progettare comunità". Aree di approfondimento: Promozione del cambiamento; Gestione delle relazioni interne ed esterne; Sviluppo dell'Al Literacy. N. partecipanti (da individuare)	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	PIAQE	RISUM, CUG	0	40	0	0	Relazione annuale della Formazione
			Partecipazione Corsi Essere PA Corso "Allenare il pensiero critico". Aree di approfondimento: Decisione responsabile; Self development; Sviluppo dell'Al Literacy; Utilizzo efficace e contestualizzato del prompting N. partecipanti (dirigenti neoassunti e Incaricati di funzione)	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	PIAQE	RISUM	0	200			Relazione annuale della Formazione

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

	Rafforzamento dell'integrazione delle tematiche di genere nella formazione dell'Ente e promozione iniziative di sensibilizzazione	VP2.S1.PAP2.I N03	Realizzazione iniziative in occasione della giornata internazionale della donna (8 marzo) N. iniziative pianificate %	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	DIRGE	CUG	100	100	100	100	Relazione annuale sulle attività del CUG (portale del Dipartimento della Funzione Pubblica)
	Aggiornamento professionale continuo delle/dei componenti del CUG e partecipazione del CUG Arpae agli incontri e alle attività formative promosse dalle Reti CUG nazionali e regionali	VP2.S1.PAP2.I N04	Partecipazione agli incontri periodici di coordinamento delle Reti CUG: N. incontri realizzati	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	CUG		10	10	10	10	Relazione annuale sulle attività del CUG (portale del Dipartimento della Funzione Pubblica)
		VP2.S1.PAP2.I N05	Partecipazione a eventuali eventi formativi promossi dalle Reti nazionali e regionali CUG: N. partecipazioni effettuate	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	CUG		50	20	20	20	Relazione annuale sulle attività del CUG (portale del Dipartimento della Funzione Pubblica)
	Realizzazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali	VP2.S1.PAP2.I N06	Progressioni economiche all'interno delle aree (previsti n. 1124 DEP attribuiti nel 2023-2026): N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae (%)	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	RISUM		76	100			Determinazioni di attribuzione dei DEP approvate dal Servizio Risorse Umane
		VP2.S1.PAP2.I N07	Revisione del Manuale organizzativo e del quadro delle posizioni dirigenziali:	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	DIRAM	ARPAE	100	100			Atti di organizzazione

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

			Scala di avanzamento progressivo: a) revisione del Manuale organizzativo approvato con DDG n. 68/2025 e del quadro delle posizioni dirigenziali (Entro 31/01/2026) b) accordo con OO.SS. (Entro 28/02/2026) c) determinazioni/contratti di conferimento/modifica incarichi dirigenziali (Entro 30/04/2026) d) adeguamento documenti relativi all'assetto organizzativo di dettaglio (Entro 31/05/2026)								
	Predisposizione Relazione 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)	VP2.S1.PAP2.I N08	Relazione annuale sui processi di inserimento	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	RISUM		0	1	1	1	Relazione annuale
	Applicazione linguaggio di genere	VP2.S1.PAP2.I N09	Documenti redatti/revisionati con linguaggio inclusivo e corretto dal punto di vista di genere: 100% documenti afferenti al Servizio Risorse Umane e Unità Certificazione	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	RISUM, PIAQE	CUG		100	100	100	Documenti redatti con linguaggio inclusivo
	Diffusione della conoscenza del CUG e della Consigliera di Fiducia	VP2.S1.PAP2.I N10	Realizzazione di nuovi contenuti (intranet/analogici) produzione n. documenti	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	CUG	DIRGE	0	2	2	2	intranet, documenti realizzati

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

		VP2.S1.PAP2.I N11	Promozione partecipazione al Corso Syllabus "In prima linea contro ogni discriminazione. Promozione, sostegno e crescita dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni." N. di dipendenti partecipanti al Corso "In prima linea..." (=>40/anno)	Area 2 Cultura della parità e delle pari opportunità	PIAQE	CUG	0	40	40	40	Relazione annuale della Formazione
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.	Recepimento degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	VP2.S1.PAP3.I N01	Progetto di job shadowing: numero di percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati	Area 3 Monitoraggio ascolto e benessere	RISUM	PIAQE	2	2	2	2	Relazione sulla performance e Relazione annuale delle attività
	Rendicontazione politiche di genere attuate dall'Agenzia (Direttiva 2/2019)	VP2.S1.PAP3.I N02	Predisposizione e pubblicazione della rappresentazione dati in materia di pari opportunità, comprensiva di: a) rendicontazione delle azioni realizzate nell'anno precedente con capitoli di spesa e ammontare delle risorse impiegate; b) descrizione delle azioni previste nel triennio successivo con capitoli di spesa e ammontare delle risorse impiegate. N. Relazioni	Area 3 Monitoraggio ascolto e benessere	DIRAM	RISUM, SSIID, SPPST, PIAQE, ACQPA, CUG	1	1	1	1	Relazione annuale sulle attività del CUG (portale del Dipartimento della Funzione Pubblica)
		VP2.S1.PAP3.I N03	Predisposizione e pubblicazione del Rapporto periodico sulla	Area 3 Monitoraggio ascolto e benessere	DIRAM	RISUM, PIAQE,	1	1			Portale Servizi Lavoro del

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

			situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni) Biennio 2024-2025 (Entro 30/04/2026) N. Relazioni			SSIID					Ministero del Lavoro
Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.	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	VP2.S1.PAP4.I N01	N. dipendenti Arpae partecipanti all'iniziativa Bike to work	Area 4 Promozione e tutela della salute	ACQPA	RISUM	341	351			Relazione sulla performance e Relazione annuale delle attività
		VP2.S1.PAP4.I N02	Prosecuzione progetto Bike to work: € incentivi economici stanziati all'uso delle biciclette per effettuare il tragitto casa-lavoro	Area 4 Promozione e tutela della salute	ACQPA	RISUM	22.280	14.853			DDG n. 85/2023
		VP2.S1.PAP4.I N03	Sottoscrizione abbonamenti annuali trasporto pubblico urbano: Numero di abbonamenti annuali sottoscritti	Area 4 Promozione e tutela della salute	ACQPA	RISUM	257	262			Relazione sulla performance e Relazione annuale delle attività
		VP2.S1.PAP4.I N04	Sottoscrizione abbonamenti annuali trasporto ferroviario regionale: Numero di abbonamenti annuali sottoscritti	Area 4 Promozione e tutela della salute	ACQPA	RISUM	95	99			Relazione sulla performance e Relazione annuale delle attività
	Valutazione del Rischio da violenza di origine esterna	VP2.S1.PAP4.I N05	Individuazione di una metodologia per valutare il Rischio da violenza di origine esterna da applicare alle attività degli operatori Arpae soggetti a possibili aggressioni verbali e	Area 4 Promozione e tutela della salute	SPPST	RISUM, DIRTE, PIAQE, DIRAM, CUG		1			Documento che recepisce la metodologia

Allegato 5: Piano triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan

			fisiche: Numero di metodologie individuate								
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".	Realizzazione iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere nel triennio come da Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, 29 novembre 2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"	VP2.S1.PAP5.I N01	Realizzazione iniziative di informazione in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre) N. iniziative pianificate	Area 5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	CUG	PIAQE, DIRGE	1	1	1	1	Relazione annuale sulle attività del CUG (portale del Dipartimento della Funzione Pubblica)
	Contrasto alla violenza di genere	VP2.S1.PAP5.I N03	Promozione partecipazione al Corso "Riforma mentis - Ricostruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" N. di dipendenti partecipanti al Corso Riforma Mentis (=>40/anno)	Area 5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	PIAQE	ARPAE	67	75	75	75	Relazione annuale della Formazione (disponibile ad Aprile di ogni anno)
	Aggiornamento documentazione specifica (Codice etico)	VP2.S1.PAP5.I N04	Documentazione specifica aggiornata: Grado di aggiornamento (%)	Area 5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	DIRGE	RISUM, CUG		100			Codice etico di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Arpae

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

Indicatori selezionati per il monitoraggio periodico della Performance organizzativa di Arpae-ER ai fini della corresponsione della quota infrannuale di premialità.

Il DPCM LEPTA trasmesso dal Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica all'ISPRA in allegato alla Nota prot. 0032176 del 03-12-2024 definisce lo schema dei LEPTA: nella tabella che segue sono state individuate le corrispondenze tra ogni indicatore di performance organizzativa ed i LEPTA di riferimento.

N°	Ambito	Allineamento con LEPTA	Servizio LEPTA	Prestazione LEPTA	Indicatori	Descrizione	Target definito	Struttura referente dell'indicatore (anno 2026)	Peso indicatore
1	Tecnico - operativo	LEPTA 2 - Supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e per il governo del territorio	2.1 - Supporto per il rilascio di autorizzazioni	Tutte le prestazioni	Tempi di rilascio pareri	80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	APA	8,5%
2		LEPTA 3 - Attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale.	3.1 - Ispezioni e controlli previsti da disposizioni nazionali	Tutte le prestazioni	Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	APA - ST	8,5%
			3.2 - Ispezioni e controlli programmati su base territoriale	Tutte le prestazioni					
			3.4 - Sorveglianza su attività assoggettate a valutazione	3.4.1 - Ispezione per verifica delle prescrizioni in ambito VIA e assoggettabilità VIA					

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

			ambientale preventiva	(Valutazione d'Impatto Ambientale)					
3	Tecnico - operativo	LEPTA 1 - Monitoraggio dello stato dell'ambiente	1.1 - Qualità delle matrici ambientali prioritarie	1.1.1 - Monitoraggio della qualità delle acque interne (fiumi e laghi), attraverso rilievi in campo e/o strumentali (rete fissa e mobile) e analisi laboratoristiche	Monitoraggio ambientale corpi idrici (superficiale e sotterranei) per Area	%le n° campionamenti effettuati / n° campionamenti previsti (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	APA - SSA	8,5%
				1.1.2 - Monitoraggio delle acque sotterranee, attraverso rilievi in campo e/o strumentali (rete fissa e mobile) e analisi laboratoristiche					
4		LEPTA 1 - Monitoraggio dello stato dell'ambiente	1.1 - Qualità delle matrici ambientali prioritarie	1.1.1 - Monitoraggio della qualità dell'aria attraverso rilievi strumentali (rete fissa o mobile), analisi laboratoristiche e modellistica	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%	DIRTE- QUARI	8,5%

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

5	Tecnico - operativo	LEPTA 6 - Ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica	6.2 - Supporto tecnico-analitico al Servizio sanitario per la valutazione, la vigilanza e il controllo a tutela della salute	6.2.1 - Attività analitica, svolta continuativamente per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici - programmata 6.2.2 - Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici - non programmata	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	LABMU	8,5%
6	Tecnico - operativo	LEPTA 6 - Ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica	6.2 - Supporto tecnico-analitico al Servizio sanitario per la valutazione, la vigilanza e il controllo a tutela della salute"	6.2.7 - Monitoraggio di pollini e spore, attraverso rilievi strumentali e analisi laboratoristiche	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%	ACQPA	8,5%

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

7		LEPTA 1 - Monitoraggio dello stato dell'ambiente	1.1 - Qualità delle matrici ambientali prioritarie	1.1.5 - Monitoraggio della qualità delle acque marino-costiere, attraverso rilievi in campo e/o strumentali (rete fissa e mobile) e analisi laboratoristiche	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%	STSOD	8,5%
8		LEPTA 1 - Monitoraggio dello stato dell'ambiente	1.2 - Meteorologia, climatologia, fattori di rischio naturale	1.2.2 - Meteorologia previsionale operativa	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)	STSIM	8,5%
9	Tecnico - operativo	LEPTA 3 - Attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale	3.3 - Azioni di verifica ambientale complementari all'attività ispettiva e di controllo	-	Controlli sull'utilizzo dei beni del Demanio idrico	n. controlli documentali da remoto effettuati/ n. controlli documentali da remoto preventivati	>= 95%	DEMID	8,5%
10	Gestionale	LEPTA 5 - Governance dell'ambiente	5.6 - Identità e adempimenti di Sistema	-	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 2025 max + 2 gg rispetto a scadenza contrattual	BILEC	8,5%

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

							e fatture* (TMR annuale al 31/12/25: uguale o minore di 0 giorni)		
11	Gestione	LEPTA 2 - Supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e per il governo del territorio	2.1 - Supporto per il rilascio di autorizzazioni	2.1.8 - Supporto tecnico-scientifico in fase istruttorio del procedimento amministrativo integrato con valutazione ambientale di rilascio dell'autorizzazione	Determine Ambientali rilasciate	n. determine rilasciate nel mese/n. determine rilasciate come media nello stesso mese degli anni precedenti (2023/2025)	>=90%	SAC	8,5%
12	Gestione	LEPTA 5 - Governance dell'ambiente	5.6 - Identità e adempimenti di Sistema	-	Audit interni svolti	n. audit interni svolti/ n. di audit programmati	>=90%	PIAQE	6,5%

*Modalità di calcolo del coefficiente:

- se valore mensile registrato è uguale alla soglia del target definito --> Coeff. = 1,00;
- se valore mensile registrato è negativamente inferiore/superiore al target definito --> Coeff. = (1,00 ridotto di +/- scostamento %le dal target);
- se valore mensile registrato è positivamente inferiore/superiore alla soglia del target definito il Coeff. è = 1,00.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

n.b. Nel corso del 2026 si provvederà a verificare la piena corrispondenza del contenuto del presente allegato con le disposizioni in materia di anticorruzione indicate nel PNA 2025-2027 in corso di adozione da parte di ANAC alla data di chiusura del presente PIAO e con il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia approvato con la Delibera del Direttore Generale n. 151 del 04/12/2025 e la Delibera di Giunta regionale n. 31 del 19/01/2026, in fase di attuazione alla data di chiusura del presente PIAO.

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
<i>A.1. Acquisizione del personale (accesso dall'esterno e progressioni interne)</i>	<i>A.1. - medio</i>
<i>A.2. Conferimento incarichi di lavoro autonomo</i>	<i>A.2. - medio</i>
<i>A.3. Elaborazione cedolini stipendiali</i>	<i>A.3. - basso</i>
<i>A.4. Liquidazione rimborsi spese missioni</i>	<i>A.4. - basso</i>
<i>A.5. Conferimento incarichi dirigenziali</i>	<i>A.5. - basso</i>
<i>A.6. Gestione di istituti/benefici contrattuali (Incarichi di funzione, 150 ore, lavoro agile, buoni pasto, etc.)</i>	<i>A.6. - basso</i>
<i>A.7. Rilascio autorizzazioni per incarichi esterni</i>	<i>A.7. - basso</i>
<i>A.8. Esercizio del potere disciplinare</i>	<i>A.8. - medio</i>
<i>A.9. Gestione cartellini orari e verifica presenze/assenze dei dipendenti</i>	<i>A.9. - alto</i>

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 -

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 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). Relativamente ai destinatari della segnalazione predetta, il Codice sarà inoltre successivamente aggiornato in relazione alla revisione dell'assetto organizzativo generale dell'Agenzia approvata con D.D.G. n. 151/2025. 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.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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. Il Regolamento citato sarà aggiornato, con riferimento ai soggetti competenti al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni, in relazione alla revisione dell'assetto organizzativo generale dell'Agenzia approvata con D.D.G. n. 151/2025.

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 previsto 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.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 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 2025, per quanto concerne i dirigenti, risulta che la rotazione ha coinvolto n. 3 unità su un totale di 79 (dato al 31/12/2025). Si segnala, peraltro, che tali rotazioni effettuate nel corso dell'anno 2025 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).

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 capitolati 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

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

di interesse, con riferimento allo specifico affidamento. E' stata altresì predisposta una specifica modulistica per la raccolta delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse nelle seguenti situazioni:

- in occasione della costituzione dei gruppi di lavoro preposti alle varie fasi di gara e di esecuzione degli appalti, destinatari di incentivi ai sensi dell'art. 45 del d. lgs. 36/2023: devono rendere la dichiarazione in argomento il RUP, il direttore dell'esecuzione o il direttore dei lavori, 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 Arpa, sono state allineate le disposizioni sulla nomina delle Commissioni giudicatrici alle previsioni del nuovo codice dei contratti. In particolare, è stato previsto che *"Della commissione giudicatrice può far parte il RUP. In mancanza di adeguate professionalità in organico, la stazione appaltante può scegliere il Presidente e i singoli componenti della commissione anche tra funzionari di altre amministrazioni e, in caso di documentata indisponibilità, tra professionisti esterni. Le nomine di cui al presente comma sono compiute secondo criteri di trasparenza, competenza e rotazione"*.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Dirigenti responsabili di struttura)

Incarichi extra-istituzionali: misura generale non gestita direttamente dal Servizio Acquisti e Patrimonio. Gli incarichi sono autorizzati dai Responsabili di Struttura previo nulla osta del dirigente responsabile del lavoratore interessato, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

(Responsabilità: Dirigenti responsabili di struttura)

Divieti post-employment (pantouflage): per garantire l'attuazione della disposizione sul pantouflage di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, comma 16-ter, è prevista nei bandi di gara l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto. I

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

concorrenti rendono tale dichiarazione attraverso la compilazione del DGUE (Documento Unico di Gara Europeo) che prevede tale specifica previsione (Parte III, sezione D, punto n.7), o delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà acquisite direttamente o attraverso le piattaforme digitali certificate per lo svolgimento delle procedure di affidamento di contratti pubblici.

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

Rotazione del personale: ferme le procedure selettive trasparenti per l'assegnazione degli incarichi rilevanti per la gestione delle risorse dell'Agenzia (sia per gli incarichi dirigenziali, sia per gli incarichi di funzione), la particolarità e complessità della materia, nonché il volume di attività da eseguire annualmente, non consente facilmente la rotazione del personale dedicato sia alle attività amministrative, sia alle funzioni tecniche dei ruoli di RUP, Direttore dell'Esecuzione e Direttore dei Lavori. Tuttavia, vista la rilevanza di tale misura di prevenzione, i dirigenti competenti sono stati informati attraverso la redazione e diffusione dei Piani di prevenzione della corruzione (ora sottosezione PIAO) delle finalità della rotazione, e valutano pertanto la possibilità concreta di rotazione all'interno dei servizi nell'assegnazione degli incarichi di RUP, DEC e DL, così come l'attribuzione dei procedimenti da seguire ai collaboratori amministrativi.

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

Rotazione straordinaria: non si sono verificati fatti di rilevanza penale o disciplinare riguardanti l'area di interesse, per cui non si è mai ricorso a tale misura. Si dovrà comunque continuare a tenere presidiata la tematica in questione.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Risorse umane, Dirigenti responsabili di struttura, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

Misure specifiche per processo B1 Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente)

Misure già adottate e continuative

Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato: per la definizione della strategia di gara cercando di favorire la concorrenza, per le gare ritenute più critiche per la presenza di un mercato con un ristretto numero di operatori o per le forniture e servizi di carattere più innovativo, si procede con l'avviso di consultazione preliminare di mercato, ai sensi dell'art. 77 del d.lgs. n. 36/2023. La gestione di questa fase istruttoria avviene attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale certificata SATER gestita dalla centrale di Committenza Intercent-ER. L'utilizzo della piattaforma consente la tracciabilità dei contributi ricevuti da parte delle imprese. All'esito della Consultazione il RUP 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

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 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/2025/27529 del 12/02/2025, recante: Indirizzi operativi per la programmazione triennale delle forniture e servizi 2025-2027 e per la progettazione delle gare, al punto 6. 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 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 aggiornato al d. lgs. 31/12/2014, n. 209, approvato con delibera ANAC n. 365 del 16/09/2025.

(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

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia ed agli Incaricati di funzione Amministrazione, con specifica nota (v. da ultimo comunicazione SAP PG/2025/27529 del 12/02/2025) 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, o con affidamenti *in house* a Lepida s.p.a., ai sensi dell'art. 7 del d. lgs. 36/2023, 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*

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

ricambio".

(Responsabilità: RUP, Responsabili del potere decisionale e di spesa).

Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato: come sopra precisato, lo svolgimento di consultazioni preliminari di mercato concorre ad una più approfondita ricerca delle possibili soluzioni ai fabbisogni dell'amministrazione, evitando di incorrere in situazioni di esclusiva. Le consultazioni preliminari di mercato concorrono alla definizione dei requisiti di partecipazione commisurati all'effettiva esigenza, evitando limitazioni della concorrenza mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di esecuzione non giustificati (cfr. focus 4 - Limitazione della concorrenza mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di esecuzione non giustificati - documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" dell'ANAC del 2 febbraio 2022).

(Responsabilità: RUP, Responsabili del potere decisionale e di spesa)

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 0,30% nel 2024. Si precisa che Arpae non è stazione appaltante qualificata per l'affidamento di lavori di valore superiore a 500.000,00, e che si avvale della centrale di committenza Intercent-ER per l'aggiudicazione di gare di valore superiore a detta soglia.

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, 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

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Servizio Acquisti e Patrimonio sulla base delle informazioni ricevute dagli incaricati di Funzione Amministrazione e delle non conformità registrate sull'applicativo QBASE, pubblicazione che avviene sulla Intranet aziendale.

(Responsabilità: RUP, DEC, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Incaricati di Funzione Amministrazione)

Modifiche ai contratti in corso di esecuzione: Particolare attenzione è posta alle modifiche contrattuali ed al controllo che esse avvengano nel rispetto delle condizioni di Legge di cui all'art. 120 del d. lgs. 36/2023. Ciò avviene attraverso il supporto che all'interno dell'organizzazione il Servizio Acquisti e Patrimonio e gli incaricati di funzione Amministrazione, garantiscono ai RUP e DEC/DL tecnici nella predisposizione degli atti modificativi dei contratti sottoscritti.

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

Controllo della corretta applicazione dell'istituto dell'avvalimento: rara l'esperienza di ricorso a tale istituto nelle gare Arpae. Nessun ricorso a tale istituto nelle gare espletate nel 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 2026, 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

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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.

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;
- Al fine di assicurare la maggiore trasparenza e tracciabilità degli incassi da clienti per le prestazioni rese da Arpae, progressiva digitalizzazione di tutti gli incassi dell'ente e, dal 2021, introduzione in maniera estensiva e generalizzata dell'incasso tramite avviso di pagamento Pagopa per le principali tipologie di prestazione dell'ente (cfr. link alla Sezione Amministrazione

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

trasparente:<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/pagamenti-dellamministrazione/pagamenti-modalita-di-pagamento-e-calcolo-delle-tariffe>)

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.

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

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA D – SUPPORTO TECNICO AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E ALLA PREDISPOSIZIONE DI PIANI E PROGRAMMI 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 e programmi ambientali, attività di vigilanza e monitoraggio ambientale"

Processo	Grado di rischio
<i>D.1. Predisposizione di relazioni istruttorie e pareri tecnici per autorizzazioni ambientali settoriali ed integrate (AIA e AUA)</i>	<i>D.1. – medio</i>
<i>D.2. Partecipazione a conferenze di servizi per realizzazione ed esercizio di impianti produttivi</i>	<i>D.2. – medio</i>
<i>D.3. Ispezioni presso impianti produttivi di iniziativa, su segnalazione, programmati o su delega dell'Autorità Giudiziaria</i>	<i>D.3. – alto</i>
<i>D.4. Prelievo campioni su matrici ambientali</i>	<i>D.4. – alto</i>
<i>D.5. Proposta di sanzioni amministrative</i>	<i>D.5. – alto</i>
<i>D.6. Segnalazione di notizia di reato all'Autorità Giudiziaria</i>	<i>D.6. – alto</i>
<i>D.7. Gestione degli interventi in pronta disponibilità per emergenze ambientali</i>	<i>D.7. – basso</i>
<i>D.8. Supporto tecnico alla elaborazione di piani e programmi ambientali</i>	<i>D.8. – basso</i>
<i>D.9. Monitoraggio ambientale finalizzato all'adozione di provvedimenti di tutela della salute pubblica</i>	<i>D.9. – basso</i>
<i>D.10. Monitoraggio ambientale per finalità di protezione civile</i>	<i>D.10. – basso</i>
<i>D.11. Verifiche di conformità legislativa nell'ambito della procedura di registrazione EMAS</i>	<i>D.11. – medio</i>
<i>D.12. Dazione delle prescrizioni ambientali ex artt. 318 bis ss. d.lgs. n. 152/2006</i>	<i>D.12. – medio</i> (recentemente si è modificata la valutazione del rischio da alto a medio in conseguenza della diffusa presenza e applicazione di atti formali recanti indicazioni interpretative e operative)
<i>D.13. Asseverazione delle prescrizioni ambientali ex artt. 318 bis</i>	<i>D.13. - medio</i> (vedasi quanto esposto)

ss. d.lgs. n. 152/2006	per D12)
------------------------	----------

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Conflitto di interessi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Rapporti con i consulenti: I rapporti intercorrenti tra il personale dell'Agenzia e i rappresentanti o i consulenti delle imprese destinatarie dell'attività dell'ente sono ispirati a principi di trasparenza, rendicontabilità e osservanza delle rispettive prerogative istituzionali e professionali.

Dei colloqui e degli incontri con rappresentanti o consulenti aziendali è garantita tracciabilità mediante annotazione nei registri di accesso alle sedi ovvero, nei casi di maggiore complessità, mediante la redazione di sintetico verbale.

Qualora vi sia incertezza sui poteri rappresentativi dei soggetti che si interfacciano con le strutture dell'Agenzia, il personale interessato richiede esibizione di delega all'interlocuzione con l'Amministrazione.

Ove possibile, è consigliato lo svolgimento degli incontri alla presenza di due operatori dell'Agenzia: si suggerisce altresì di limitare ai soli casi di effettiva necessità i contatti a mezzo telefonico con i rappresentanti/consulenti delle imprese soprattutto nei casi di interlocuzione preliminare alla presentazione formale dell'istanza.

E' fatto divieto assoluto agli operatori dell'Agenzia di proporre all'azienda i nominativi di consulenti, legali o tecnici da nominare per la gestione della pratica.

Nel confronto preventivo con le aziende il personale dell'Agenzia si astiene altresì dal fornire valutazioni non di propria competenza sulla localizzazione e il dimensionamento degli impianti, ed evita di promuovere specifiche soluzioni tecnologiche o variazioni progettuali che possano indebitamente favorire determinati fornitori o operatori commerciali.

Si ritiene infine opportuno richiamare anche in questa sede la disciplina prevista dall'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. il quale limita, per i tre anni successivi al venir meno del rapporto di lavoro, la possibilità per gli ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato negli ultimi tre anni di servizio poteri autoritativi o negoziali, di assumere incarichi professionali da parte di soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare eventuali comportamenti contrari alla regolamentazione sopra richiamata o comunque ritenuti lesivi della complessiva disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A. Dalle verifiche effettuate in sede di audit la rotazione è percepita come uno strumento gestionale di particolare complessità per questo tipo di attività. E' necessario tuttavia insistere sulla centralità di

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

questa misura, verificando anche eventuali soluzioni alternative (rotazione delle ditte o della composizione delle squadre ispettive; affiancamenti etc.)

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

In questa sede si prospettano le misure specifiche complessivamente applicate per le attività ricomprese in questa macroarea.

Misure già adottate

- Adozione di Linee Guida/procedure e istruzioni operative della D.T. su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale
- Adozione di Linee Guida/procedure e istruzioni operative 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.
- Recepimento dei contenuti del Regolamento sul personale ispettivo SNPA di cui al D.P.R. 186/2024 tramite il Regolamento interno di Arpa approvato con DDG n. 32/2025.

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
- 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; Responsabile Servizio Indirizzi tecnici, Cartografia e GIS)

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- Presidi Tematici Regionali (PTR): con il nuovo assetto organizzativo che avrà il proprio avvio operativo nel 2026 assumeranno la nomenclatura di Presidi Regionali (PT).
- Servizio PIAQE
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA E – RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI IN MATERIA AMBIENTALE ED ENERGETICA

Questa macroarea è stata ritenuta a potenziale rischio corruttivo nell'ambito della strategia di prevenzione di Arpae in quanto ha ad oggetto lo svolgimento di attività e di operazioni idonee a produrre una incidenza economica diretta nella sfera giuridica del destinatario oltre che connotate da un ampio margine di autonomia operativa e discrezionalità.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea E – Rilascio di autorizzazioni e concessioni in materia ambientale ed energetica"

Processo	Grado di rischio
<i>E.1. Valutazione della documentazione presentata dai soggetti richiedenti il provvedimento</i>	<i>E.1. – medio</i>
<i>E.2. Convocazione e gestione delle conferenze di servizi</i>	<i>E.2. – basso (si è recentemente modificata la valutazione del rischio da medio a basso in conseguenza dell'incremento della procedimentalizzazione ed informatizzazione delle operazioni riconducibili a questo processo)</i>
<i>E.3. Rilascio dei provvedimenti di autorizzazione e concessione</i>	<i>E.3. – alto</i>
<i>E.4. Gestione dei rapporti con le imprese nelle varie fasi dell'iter autorizzatorio/concessorio</i>	<i>E.4. – alto</i>
<i>E.5. Emanazione dell'ordinanza-ingiunzione a seguito dell'irrogazione di sanzioni amministrative</i>	<i>E.5. – alto</i>

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Conflitto di interessi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Rapporti con i consulenti: I rapporti intercorrenti tra il personale dell'Agenzia e i rappresentanti o i consulenti delle imprese destinatarie dell'attività dell'ente sono ispirati a principi di trasparenza, rendicontabilità e osservanza delle rispettive prerogative istituzionali e professionali.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Dei colloqui e degli incontri con rappresentanti o consulenti aziendali è garantita tracciabilità mediante annotazione nei registri di accesso alle sedi ovvero, nei casi di maggiore complessità, mediante la redazione di sintetico verbale.

Qualora vi sia incertezza sui poteri rappresentativi dei soggetti che si interfacciano con le strutture dell'Agenzia, il personale interessato richiede esibizione di delega all'interlocuzione con l'Amministrazione.

Ove possibile, è consigliato lo svolgimento degli incontri alla presenza di due operatori dell'Agenzia: si suggerisce altresì di limitare ai soli casi di effettiva necessità i contatti a mezzo telefonico con i rappresentanti/consulenti delle imprese soprattutto nei casi di interlocuzione preliminare alla presentazione formale dell'istanza.

E' fatto divieto assoluto agli operatori dell'Agenzia di proporre all'azienda i nominativi di consulenti, legali o tecnici da nominare per la gestione della pratica.

Per quanto concerne l'attività delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, tali incontri, finalizzati a definire il contesto tecnico e normativo di riferimento, possono avvenire anche antecedentemente all'avvio formale del procedimento, fermo restando che il personale dell'Agenzia dovrà astenersi dalla formulazione di valutazioni sull'accoglimento o meno dell'istanza, in particolare qualora siano coinvolti nel relativo iter anche altre Pubbliche Amministrazioni.

Nel confronto preventivo con le aziende il personale dell'Agenzia si astiene altresì dal fornire valutazioni non di propria competenza sulla localizzazione e il dimensionamento degli impianti, ed evita di promuovere specifiche soluzioni tecnologiche o variazioni progettuali che possano indebitamente favorire determinati fornitori o operatori commerciali.

Si ritiene infine opportuno richiamare anche in questa sede la disciplina prevista dall'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. il quale limita, per i tre anni successivi al venir meno del rapporto di lavoro, la possibilità per gli ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato negli ultimi tre anni di servizio poteri autoritativi o negoziali, di assumere incarichi professionali da parte di soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare eventuali comportamenti contrari alla regolamentazione sopra richiamata o comunque ritenuti lesivi della complessiva disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale: Benché non si ritenga agevole, tenuto conto della specializzazione degli operatori, effettuare una rotazione consistente fra Unità Operative, i dirigenti competenti devono verificare quali siano i concreti margini di attuazione di questa importante misura. E' comunque opportuno garantire un'applicazione di tale istituto quanto meno mediante la rotazione nell'assegnazione delle pratiche. Inoltre, nei casi di insediamenti particolarmente complessi, è opportuno che i relativi fascicoli siano trattati da un operatore con un'esperienza pregressa sull'impianto con variazione dei colleghi a lui di volta in volta affiancati.

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

Misure già adottate

Sul punto si segnala che la disamina delle misure di prevenzione adottate dalle Strutture ex provinciali confluite nella nuova Agenzia è terminata nel 2020.

Gli esiti delle verifiche svolte confermano che, seppur sussistano differenti livelli di percezione dell'esposizione a rischio delle attività a cui si fa riferimento in questa sede, la formazione, l'informazione ed il monitoraggio svolti negli ultimi anni a cura del RPCT hanno prodotto una generale consapevolezza da parte del personale adibito alle funzioni della macroarea in questione

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

circa l'importanza del rispetto delle misure di prevenzione anche a tutela dell'attività professionale dei dipendenti stessi.

Tra le misure di prevenzione rilevate in occasione delle verifiche *in loco* svolte dal team coordinato dal RPCT si segnalano:

- Informatizzazione dei flussi relativi ai procedimenti preordinati al rilascio di autorizzazioni e concessioni al fine di consentire la tracciabilità delle singole fasi e l'individuazione dei soggetti responsabili
- Garanzia (con alcune eccezioni) del rispetto del principio di separazione tra soggetto adottante il provvedimento di autorizzazione o concessione e responsabile del procedimento
- Adozione di modalità finalizzate alla garanzia della condivisione del contenuto dei provvedimenti di concessione/autorizzazione.

Ciò premesso, tra gli interventi finalizzati alla omogeneizzazione di alcune delle funzioni svolte dai SAC si richiama l'adozione della nota del Direttore Generale dell'Agenzia PGDG/2016/9741 del 30/12/2016 in materia di emanazione di ordinanze ingiunzioni in campo ambientale e gestione delle conseguenti fasi di opposizione e riscossione dei pagamenti.

Con la medesima finalità di armonizzazione della prassi operativa nell'esercizio delle funzioni demandate alle SAC si segnala inoltre la realizzazione di specifiche iniziative formative dedicate alla gestione dei processi sanzionatori di competenza delle nuove Strutture nonché alla partecipazione alle Conferenze di Servizi e sul procedimento amministrativo in generale.

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 DIRTE o relative al rilascio di autorizzazioni.

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 Arpae recante chiarimenti relativamente alla figura del responsabile del procedimento (nota PG/2020/15460).

Arpae aderisce altresì al sistema di gestione della qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001. Nell'ambito del sistema sono previste specifiche procedure per l'emanazione delle diverse tipologie di autorizzazione e concessione allo scopo di uniformare i processi ed i comportamenti nella gestione delle pratiche in capo ai SAC.

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.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 7: 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.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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.

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.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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.

Nell'anno 2025 sono state aggiornate le tre indicazioni procedurali adottate nel 2024:

Revisione del documento P85027/ER: "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di risorsa idrica" (ex LG24/DIRTE);

Revisione del documento P85028/ER: "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di aree del demanio idrico" (ex LG26/DIRTE);

Revisione del documento I85010/ER: "Indicazioni operative per l'istruttoria tecnica delle istanze di concessione di risorsa idrica" (ex LG25/DIRTE).

E' stata inoltre adottata un nuovo documento di indicazioni inerente i procedimenti afferenti l'utilizzo di risorsa idrica ad uso idroelettrico, e cioè I85014/ER : "Indicazioni operative per l'istruttoria tecnica delle istanze di concessione di piccole derivazioni ad uso idroelettrico".

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, ove possibile, è individuato in persona diversa rispetto al 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.

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 ove possibile 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.
- Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC secondo le modalità indicate nel paragrafo relativo al monitoraggio.
- Formalizzazione dei rapporti del personale SAC con i consulenti/rappresentanti delle imprese
- Sensibilizzazione del personale sull'applicazione concreta della disciplina in materia di conflitto di interessi.

Misure da adottare:

- Aggiornamento dell'Individuazione di criteri per la definizione delle priorità nella trattazione delle pratiche pregresse
- Emanazione di ulteriori indicazioni procedurali e modelli di atti e note finalizzati a garantire la omogeneizzazione della gestione delle pratiche su ulteriori profili specifici

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 7: 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 (con la DGR n. 94/2025 è stato approvato l'aggiornamento della disciplina relativa ai criteri e

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

alle modalità di conferimento degli incarichi di difesa e rappresentanza in giudizio della Regione e degli Enti dipendenti tra cui Arpae, nonché degli incarichi di consulenza legale prodromici ad un'eventuale azione giurisdizionale o paragiurisdizionale. Sulla base della DGR n. 94/2025 è stata adottata la successiva DGR n. 706/2025 di approvazione del relativo elenco avvocati).

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 Advocatura
- Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico

MACROAREA I “PROGETTI EUROPEI E ASSIMILATI”

Tab. “Processi a rischio all’interno della macroarea I - Progetti europei e assimilati”

Processo	Grado di rischio
<i>I.1. Partecipazione, all’interno di consorzi misti, a progetti europei e assimilati finanziati</i>	<i>I.1. - basso</i>
<i>I.2. Gestione dei progetti europei e assimilati finanziati (si rimanda alle macroaree A e B)</i>	<i>I.2. - medio</i>
<i>I.3. Rendicontazione delle spese effettivamente sostenute per i progetti europei e assimilati finanziati</i>	<i>I.3. - medio</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 I.1 Partecipazione, all’interno di consorzi misti, a progetti europei e assimilati finanziati

Descrizione e contesto

In questa fase, il rischio corruttivo non è legato direttamente alla spesa, ma al momento in cui si costruisce il partenariato e si definiscono ruoli, budget e attività. La selezione dei partner può essere influenzata da fattori non trasparenti, ad esempio rapporti personali o di scambio con enti o società partecipate, pressioni per includere soggetti con ruoli poco giustificati, conflitti di interesse tra personale tecnico coinvolto e potenziali partner, assegnazione non proporzionata di budget e compiti, con vantaggi indebiti.

Misure continuative

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- Applicazione della procedura vigente P82201/ER per l'adesione a proposte progettuali finanziate o co-finanziate dall'Unione Europea da parte delle strutture Arpae, che prevede anche la fase di verifica di assenza di conflitti di interesse, condotta dal Responsabile apicale della struttura cui afferisce il project manager, che può interfacciarsi con il RPCT. Analisi preventiva dei soggetti privati coinvolti (competenze, esperienze, assetto societario, ruolo tecnico), condotta da una pluralità di referenti all'interno dell'organizzazione, in relazione ai rapporti con la struttura interessata e all'intera rete Arpae;
- predisposizione e conservazione della scheda riepilogativa della proposta finanziata o co-finanziata dall'Unione Europea, sottoscritta dal responsabile della struttura coinvolta nel progetto;
- pubblicazione, alla sezione dedicata del sito web dell'Agenzia, dei progetti europei approvati, sotto forma di scheda sintetica.

Misure da adottare

- Aggiornamento della *procedura vigente* P82201/ER;
- Redazione circolare/ atto di indirizzo che definisca criteri generali in base ai quali valutare eventuali situazioni di conflitti di interesse in fase di candidatura di una proposta progettuale finanziata, in collaborazione con il Servizio Affari Istituzionali Avvocatura.

Misure specifiche per processo I.2 Gestione dei progetti europei (e assimilati) finanziati

Misure continuative

Si rinvia alle misure già individuate per i seguenti processi afferenti le aree A - Gestione del personale e B - Stipulazione e gestione dei contratti con fornitori (forniture, servizi e lavori pubblici):

A.1. Acquisizione del personale (accesso dall'esterno e progressioni interne)

A.2. Conferimento incarichi di lavoro autonomo

B.1. Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente)

B.3. Affidamenti diretti sulla base di valutazioni di esclusiva

B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti)

Misure specifiche per processo I.3 Rendicontazione delle spese effettivamente sostenute per i progetti europei (e assimilati) finanziati

Descrizione e contesto

L'agenzia gestisce budget talvolta significativi, relativi all'approvvigionamento di servizi tecnici, acquisto di strumentazioni, consulenze specialistiche. La rendicontazione implica la raccolta, validazione e trasmissione di giustificativi di spesa, prodotti da diverse strutture dell'Agenzia. I principali rischi corruttivi, nell'accezione ampia utilizzata ai fini della redazione del presente PIAO, riguardano l'inserimento o validazione di spese non effettivamente sostenute o non ammissibili, l'alterazione dei giustificativi, le scelte discrezionali nel riconoscimento dei costi.

Misure continuative

- Adozione di regole chiare e formalizzate nei Manuali di rendicontazione previsti, al fine di ridurre la discrezionalità;
- acquisizione delle certificazioni di conformità, laddove previste, relativamente ai servizi erogati ed alle installazioni/ investimenti previsti;
- revisione ex post delle rendicontazioni, anche ai fini della certificazione delle spese sostenute, da parte di un ufficio indipendente incaricato;

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- separazione delle funzioni tra responsabile tecnico, rendicontatore e validatore (quest'ultimo laddove previsto);

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 PIAQE;
- Direzione amministrativa (Servizio Risorse Umane, Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Servizio Acquisti e Patrimonio);
- Servizio Affari Istituzionali Avvocatura;
- Struttura/ Servizio al quale afferisce il personale rendicontato (ivi compreso il project manager).

MACROAREA L “CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ALLA RETE DI EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ (RES)”

Tab. “Processi a rischio all'interno della macroarea L - “CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ALLA RETE RES”

Processo	Grado di rischio
L.1. Accreditamento Rete CEAS	L.1. - basso
L.2. Predisposizione ed emissione bando riservato ai CEAS accreditati per la concessione di contributi finalizzato all'attuazione dei progetti educativi di rete	L.2. - basso
L.3. Analisi delle adesioni ricevute al bando	L.3. - medio
L.4 Atto di concessione di contributi (determina Arpae)	L.4 - medio
L.5. Verifica della rendicontazione tecnica ed economica e liquidazione del contributo	L.5. - medio

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.

L.1. Misure specifiche per processo Accreditamento Rete CEAS

Misure continuative

- Rispetto della legge regionale 27/2009 (Bando accreditamento DET-2023-837 del 12/10/2023 ed Esito accreditamento DET-2024-330 del 02/05/2024).

Misure specifiche per processo L.2 Bando riservato ai Ceas accreditati per la concessione di contributi finalizzato all'attuazione dei progetti educativi di rete

Descrizione e contesto

Allegato 7: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Nell'ambito del Programma triennale INFEAS 2024-2026 (Deliberazione Assemblea Legislativa n.165 dell'11/06/2024) vengono definite le linee di azione che si traducono nei progetti specifici (es: rischio sismico, outdoor education, contrasto alla crisi climatica, ecc).

Il CTR insieme ai soggetti della Rete RES costruisce ogni specifico progetto educativo di rete individuando il tipo di attività, i metodi e i tempi di realizzazione.

Nella fase di adesione al Bando riservato alla Rete RES viene chiesto ad ogni Ceas di esprimere formalmente l'interesse all'attuazione del progetto sul suo territorio.

Misure continuative

- Verifica delle competenze tecnico-scientifiche necessarie all'attuazione del progetto degli operatori dei Ceas;
- Predisposizione e conservazione della scheda riepilogativa della proposta sottoscritta dal responsabile della struttura coinvolta nel progetto;
- co-costruzione dei progetti di rete da attuare con i Ceas in attuazione del programma Infeas
- Massima diffusione della pubblicazione di nuovi Bandi mediante comunicazione all'intera rete RES
- Pubblicazione del bando sulla sezione Educazione alla sostenibilità e sulla sezione Notizie del sito web dell'Agenzia, sotto forma di scheda sintetica.

Misure da attuare

- Redazione circolare/ atto di indirizzo che definisca criteri generali in base ai quali valutare eventuali situazioni di conflitti di interesse
- Analisi preventiva dei soggetti privati coinvolti (competenze, esperienze, assetto societario, ruolo tecnico), condotta da una pluralità di referenti all'interno dell'organizzazione, in relazione ai rapporti con la struttura interessata e all'intera rete Arpae;

Misure specifiche per processo L.3. Istruttoria e Analisi delle adesioni ricevute al bando

Misure continuative

- verifica del numero di progetti richiesti
- verifica della titolarità in capo al Ceas della formazione necessaria alle attività previste dal progetto
- verifica della coerenza complessiva delle richieste col budget assegnato al progetto

Misure specifiche per processo L.4 Atto di concessione di contributi (determina Arpae)

Descrizione e contesto

Viene redatto l'atto che assegna formalmente i contributi agli enti titolari dei Ceas a fronte della realizzazione del progetto entro i termini e vengono stabilite le modalità di rendicontazione tecnica ed economica necessarie per la liquidazione del finanziamento assegnato.

Misure continuative

- Separazione tra soggetto che adotta la determina di assegnazione (DT) e Responsabile del procedimento (Resp.le CTR);
- formalizzazione nella determina finale delle eventuali rimodulazioni delle richieste rese necessarie rispetto ai limiti di budget assegnato o delle eventuali esclusioni;
- esplicitazione puntuale tramite scheda di progetto delle attività connesse alla concessione del contributo;
- esplicitazione nella determina di assegnazione dell'eventuale ruolo di coordinamento al soggetto che svolge una parte prevalente delle attività, a fronte di un maggiore contributo

Misure specifiche per processo L.5 Verifica della rendicontazione tecnica ed economica e liquidazione del contributo

Descrizione e contesto

I referenti tecnici del progetto, insieme al supporto amministrativo del CTR ESRA, controllano la documentazione tecnica della realizzazione del progetto e quella economica per la validazione delle spese sostenute.

Misure continuative

- assegnazione dei fondi ai Ceas a seguito di presentazione di idonea relazione tecnica ed economica, anche a seguito di richiesta di integrazioni;
- separazione delle funzioni tra responsabile tecnico e controllo amministrativo nel CTR

Misure da attuare

- Valutazione di formalizzazione delle regole di rendicontazione attualmente in prassi
- aggiornamento professionale su rischio frode/corruzione e buone pratiche di rendicontazione

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:

- CTR ESRA;
- Direzione amministrativa (Unità Amministrazione Direzione Tecnica e Struttura Ambiente Prevenzione Salute, Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Servizio Acquisti e Patrimonio).

Allegato 8: 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

Nel corso del 2026 si provvederà a verificare la piena corrispondenza del contenuto della presente tabella con le disposizioni in materia di trasparenza indicate nel PNA 2025-2027 in corso di adozione da parte di ANAC alla data di chiusura del presente PIAO e con il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia approvato con la Delibera del Direttore Generale n. 151 del 04/12/2025 e la Delibera di Giunta regionale n. 31 del 19/01/2026, in fase di attuazione alla data di chiusura del presente PIAO.

Sezione <<Amministrazione trasparente>> del sito web Arpae

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione e del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Dirigente ufficio responsabile elaborazione e validazione dei dati	Dirigente ufficio responsabile e della trasmissione e 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

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 AFFAV	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 20 gg dall'eventuale aggiornamento pubblicato nella banca dati Normattiva	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV 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 strategica 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 PIAQE	Responsabile PIAQE	Responsabile PIAQE 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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 20 gg dall'eventuale aggiornamento pubblicato	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

									nella banca dati Demetra	
		Art.12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001	Codice disciplinare e codice di condotta	Pubblicazione dei codici di condotta	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Risorse umane	Responsabile Risorse umane	Responsabile RISUM 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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV 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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		Art. 14 d.lgs. n. 33/2013	Atto di nomina, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti,	Pubblicazione per ogni componente di atto di nomina, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale.	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
--	--	---------------------------------	--	--	-------------------------------------	--------------------	--------------------	--	----------------------------------	--

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale.							
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Pubblicazione dei dati e delle informazioni relativi agli uffici (articolazione, competenze, risorse e dirigenti responsabili)	A seguito di variazioni intervenute	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
		Art. 13, c. 1, lett. c d.lgs. n. 33/2013	Organigramma	Pubblicazione degli organigrammi in forma semplificata delle strutture dell'ente	Mensile	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo con il supporto dello SCI	Entro 10 giorni dalla chiusura del mese	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Pubblicazione dell'elenco dei recapiti e dei contatti cui il cittadino possa rivolgersi per eventuali richieste inerenti l'attività istituzionale dell'ente (numeri di telefono, caselle di posta elettronica istituzionale e certificata)	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SCI	Responsabili SCI	Responsabile SCI	Entro 15 giorni dalla variazione	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione degli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile:

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

										RPCT
		Art. 15, c. 1 d.lgs. n. 33/2013		Pubblicazione per ciascun titolare di incarico del curriculum vitae, dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche presso enti privati finanziati o regolati dalla P.A. o di attività professionale nonché dei compensi relativi all'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Pubblicazione degli elenchi dei consulenti dell'ente con indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso dell'incarico e pubblicazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, 1-bis e 1-ter, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	<p>Pubblicazione, per ciascun titolare di incarico, di: atto di nomina, durata dell'incarico, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, [importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale].</p> <p>Pubblicazione dichiarazione assenza cause inconfiribilità e dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità.</p> <p>Ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 33/2013 e degli indirizzi regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066 confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605, non è applicabile ad Arpae (ente che applica CCNL Sanità) l'obbligo</p>	<p>A seguito di variazioni intervenute relativamente agli atti di conferimento dell'incarico</p> <p>Annuale per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p>	Responsabile RISUM	Responsabili RISUM	Responsabile Servizio Risorse Umane con il supporto dello SCI	<p>Entro 15 giorni dalla decorrenza dell'incarico</p> <p>Entro il 31/07 per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p>	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
-----------	--	---	--	---	--	--------------------	--------------------	---	--	--

				<p>di pubblicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici - ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica - dichiarazioni patrimoniali e dichiarazioni reddituali. 						
	<p>Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)</p>	<p>Art. 14, c. 1, 1-bis e 1-ter, d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>Incarichi dirigenziali conferiti (da pubblicare in tabelle)</p>	<p>Pubblicazione, per ciascun titolare di incarico: atto di nomina, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, [importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale]. Pubblicazione dichiarazione assenza cause incompatibilità e dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità. Ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 33/2013 e degli indirizzi</p>	<p>A seguito di variazioni intervenute relativamente agli atti di conferimento dell'incarico</p> <p>Annuale per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p> <p>Trimestrale per le tabelle delle retribuzioni</p>	<p>Responsabili di tutte le strutture per gli atti di conferimento degli incarichi; Responsabile RISUM per gli altri adempimenti</p>	<p>Responsabili di tutte le strutture per gli atti di conferimento degli incarichi; Responsabile RISUM per gli altri adempimenti</p>	<p>Responsabili di tutte le strutture per gli atti di conferimento degli incarichi; Responsabile RISUM per gli altri adempimenti con il supporto dello SCI</p>	<p>Entro 15 giorni dalla decorrenza dell'incarico</p> <p>Entro il 31/07 per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p>	<p>Monitoraggio annuale entro il 31 marzo</p> <p>Responsabile: RPCT</p>

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				<p>regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066 confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605 non applicabile ad Arpae obbligo di pubblicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici - ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica - dichiarazioni patrimoniali e dichiarazioni reddituali. <p>Pubblicazione della tabella contenente i seguenti dati: incarico, struttura, trattamento economico (stipendio tabellare, retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, indennità di risultato).</p>						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	<p>Pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, c. 1 (lettere a), b), c), d)</p> <p>Pubblicazione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale (lettera f) (pubblicazione della dichiarazione di variazione della situazione patrimoniale</p>							

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				del cessato e contestuale rimozione delle dichiarazioni precedenti dalla sezione amministrazione trasparente) Ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 33/2013 e degli indirizzi regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066, confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605, non applicabile ad Arpae						
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione e dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Pubblicazione dei provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le 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	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile RISUM in collaborazione con il SSIID	Responsabile RISUM in collaborazione con il SSIID	Responsabile SCI	Entro 20 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				Funzione) (non sono presenti in Arpae incarichi di PO di cui al primo periodo del c.1-quinquies)						
	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 RISUM	Responsabile RISUM	Responsabile RISUM 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 RISUM	Responsabile RISUM	Responsabile RISUM 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

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 RISUM	Responsabili RISUM	Responsabile RISUM con il supporto dello SCI	Entro il secondo mese successivo al trimestre di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18 d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente, con indicazione di durata e compenso.	Aggiornamento del link alla banca dati 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 RISUM	Responsabili RISUM	Responsabile RISUM 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 RISUM	Responsabili RISUM	Responsabile RISUM 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	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 RISUM	Responsabili RISUM	Responsabile RISUM con il supporto dello SCI	Entro 20 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile:

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		delib. CiVIT n. 12/2013								RPCT
Bandi di concorso	Bandi di concorso	Art. 19 d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'Amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.	A seguito dell'adozione degli atti di riferimento	Responsabile RISUM	Responsabi le RISUM	Responsabile RISUM con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dall'adozion e degli atti di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1 delib. CiVIT (ora ANAC) n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Pubblicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Agenzia (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile PIAQE; Responsabile RISUM	Responsabi le PIAQE; Responsabi le RISUM	Responsabile PIAQE; Responsabile RISUM 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 PIAQE	Responsabi le PIAQE	Responsabile PIAQE 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 PIAQE	Responsabi le PIAQE	Responsabile PIAQE con il SCI	Entro 30 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 RISUM	Responsabile RISUM	Responsabile RISUM con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dal termine delle procedure di liquidazione di tutte le competenze di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre Responsabile: RPCT
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione di dati relativi ai premi collegati alla performance: - criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio - distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto 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 RISUM	Responsabile RISUM	Responsabile RISUM 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	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione per i quali l'amministrazione abbia il	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			potere di nomina degli amministratori	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						
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Rappresentazioni grafiche	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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c.1 d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento	Pubblicazione per ogni tipologia di procedimento di competenza dell'ente delle informazioni richieste dall'art. 35, comma 1, lett. da a) a m)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art. 35, c.2 d.lgs. n. 33/2013	Modulistica relativa ai procedimenti	Pubblicazione per ogni tipologia di procedimento di competenza dell'ente dei moduli o formulari necessari all'avvio del procedimento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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	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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV 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 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.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Dirigente competente all'adozione dell'atto	Dirigente competente all'adozione dell'atto	Dirigente competente all'adozione dell'atto con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti di conferimento di tali benefici qualora il valore sia 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 AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV 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	Annuale	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV con il supporto dello SCI	Entro 31 gennaio	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				procedimento, modalità di selezione, link a progetto e curriculum						
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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC 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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC con il supporto dello SCI	Piano degli indicatori: entro il 31/01 dell'anno di riferimento Dati a consuntivo: entro il 15/05 dell'anno successivo a quello di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

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 ACQPA	Responsabile ACQPA	Responsabile ACQPA 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 ACQPA	Responsabile ACQPA	Responsabile ACQPA 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; RISUM; PIAQE	RPCT; RISUM; PIAQE	RPCT; RISUM; PIAQE con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla trasmissione	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
	Collegio dei Revisori dei Conti	Art. 31, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Pubblicazione delle relazioni del Collegio dei Revisori al bilancio economico preventivo e al bilancio di esercizio	Contestualmente all'approvazione e dei bilanci	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC 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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC con il supporto dello SCI	A seguito del rilievo intervenuto	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, D.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Pubblicazione della Carta dei servizi di Arpae Emilia-Romagna	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile PIAQE	Responsabile PIAQE	Responsabile PIAQE 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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC; PIAQE 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 PIAQE; Responsabile SCI	Responsabile PIAQE; Responsabile SCI	Responsabile PIAQE; SCI	Entro il 31 marzo	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla chiusura di ogni trimestre	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC 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 BILEC	Responsabile BILEC	Responsabile BILEC 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 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 dell'amministrazione	Annuale	Responsabile ACQPA	Responsabile ACQPA	Responsabile ACQPA con il supporto dello SCI	Programma triennale: entro 30 gg dall'approvazione del programma.	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate, in tabelle sulla base dello schema tipo redatto dal MEF, d'intesa con l'ANAC Effettuato il collegamento con la Banca dati Amministrazioni Pubbliche del MEF	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile ACQPA	Responsabili ACQPA	Responsabile ACQPA con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
Informazioni Ambientali	Informazioni Ambientali	Art. 40 d.lgs. n. 33/2013 Art. 2 d.lgs. n. 195/2005	Pubblicazione delle informazioni ambientali che l'Amministrazione detiene ai fini delle proprie attività istituzionali nonché delle relazioni di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 195/2005	Pubblicazione di: - dati ambientali prodotti dalle reti di monitoraggio, con diversi livelli di aggregazione secondo la natura delle reti stesse, delle matrici ambientali oggetto del monitoraggio, delle norme di riferimento; - documenti di sintesi relativi a specifiche campagne di indagine; - sintesi annuale dei dati prodotti e "report annuale dei dati ambientali"; - report tecnici annuali specifici, regionali o provinciali o tematici. Dataset ambientali pubblicati in logica open data.	Tempestivo	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico; Responsabile PIAQE; Responsabili APA; Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche	Responsabili SCI; Responsabili SSIID; Direttore Tecnico Responsabili PIAQE; Responsabili APA Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico; Responsabile PIAQE; Responsabili APA; Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile Staff Comunicazione e Informazione
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	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

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				per l'inoltro delle richieste, modulistica da utilizzare						Responsabile: RPCT
		Art. 5, c.2 d.lgs. 33/2013	Accesso civico generalizzato	Pubblicazione, con riferimento all'accesso civico generalizzato, di: definizione dell'istituto, modalità di accesso, riferimenti per l'inoltro delle richieste, modulistica da utilizzare	A seguito di variazioni intervenute	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Linee guida ANAC (Delibera n. 1309/2016)	Registro degli accessi	Pubblicazione del registro degli accessi con indicazione dell'oggetto, della data della richiesta e del relativo esito e con la data della decisione	Semestrale	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla conclusione del semestre	Monitoraggio semestrale: 31 luglio - 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Disciplina del trattamento dei dati personali	Regolamento (UE) 2016/679 D.Lgs. n. 196/2003	Atti relativi alla disciplina dei dati personali	Pubblicazione degli atti adottati da Arpa e per la disciplina e l'organizzazione delle attività di protezione dei dati personali: designazione DPO e altri soggetti attuatori degli adempimenti previsti dalla normativa	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV	Responsabile AFFAV 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 dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo	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 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				go 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; RISUM	SCI; RISUM	SCI; RISUM	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 RISUM	Responsabile RISUM	Responsabile RISUM 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 dell'ente	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 Trasparenza), della Relazione	RPCT: a seguito dell'atto di nomina Altri documenti: a seguito di variazioni intervenute	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 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				del RPCT. Pubblicazione di eventuali atti di adeguamento ai provvedimenti ANAC in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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.

Nel corso del 2026 si provvederà a verificare la piena corrispondenza del contenuto della presente tabella con le disposizioni in materia di trasparenza indicate nel PNA 2025-2027 in corso di adozione da parte di ANAC alla data di chiusura del presente PIAO

ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE

Denominazione sotto-sezione I livello	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Dirigente Ufficio responsabile della elaborazione, validazione, 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 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT
ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 <i>Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo</i> (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Tempestivo	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT
Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT
Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	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

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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	
	<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, validazione, trasmissione, pubblicazione e dei dati

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Pubblicazione	<p>Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)</p> <p>Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio</p>	<p>1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato)</p> <p>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)</p> <p>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</p> <p>Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento</p>	Tempestivo	-	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae
--	----------------------	--	---	------------	---	--------------------------	--------------------------

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		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 della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure		Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Semestrale. Responsabile: RPCT

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		<p>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</p> <p>Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica</p>	<p>Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali:</p> <p>1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5);</p> <p>2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3);</p> <p>3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale;</p> <p>4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2);</p> <p>5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)</p>	Tempestivo	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Resta fermo l'obbligo di trasmissione ad ANAC come espressamente previsto all'art. 31, co. 2, d.lgs. 201/2022</p> <p>La documentazione è disponibile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica</p>	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae
--	--	---	--	------------	--	--------------------------	--------------------------

Allegato 8: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 8: 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 8: 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 prezzi ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	-	Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Annuale. Responsabile: RPCT
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	-	Dirigente responsabile del servizio competente per procedure di finanza di progetto	Annuale. Responsabile: RPCT

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;

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **D.D.G. n. 109/2021** "Direzione Generale. Disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae in attuazione di quanto previsto nel D.P.C.M. 23/09/2021 e D.M. 08/10/2021";
- **Verbale di confronto (Rep. 352/2021)** sottoscritto dall'Agenzia e dalle OO.SS./RSU aziendali in merito alle nuove disposizioni sul lavoro agile applicabili in Arpae;
- **D.D.G. n. 112/2021** "Direzione Generale. Parziale modifica della D.D.G. n. 109/2021 relativa alle disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae, in attuazione di quanto disposto dal D.P.C.M 23/09/2021 e D.M. 08/10/2021";
- **CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022** - art. 76 ss. in materia di lavoro agile;
- **Verbale di confronto (Rep. 367/2023)** sottoscritto dall'Agenzia e dalle OO.SS./RSU aziendali in materia di lavoro agile;
- **D.D.G. n. 23/2023** "Direzione Generale. Approvazione del documento "Disciplina di Arpae Emilia-Romagna in materia di lavoro agile"";
- **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

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

- **Direttiva 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978**, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale
- **Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984**, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986**, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987**, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989**, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996** che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.
- **Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000**, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale** sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, attua il principio della parità di

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

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.

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **Comunicazione (2022) 689:** Proposta di Direttiva del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- **Decisione C (2022)2975** 10 maggio 2022 della Commissione europea di approvazione del Work Programme 2021-2022, relativo al Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione "Horizon Europe" che dispone l'adozione di un Piano di Uguaglianza di genere ('Gender Equality Plan - GEP) da parte degli enti pubblici che intendano accedere ai finanziamenti previsti dal Programma per il periodo 2021-2027.
- **Parere del Comitato Europeo delle Regioni** — Parità di Genere e Cambiamenti Climatici: verso l'integrazione della prospettiva di genere nel Green Deal Europeo 13.7.2022.
- **Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.** Sottoscritta il 25 settembre 2015, individua 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile – sustainable development goals, sdgs – inquadrati all'interno di un programma d'azione da raggiungere entro il 2030. Tra questi, l'obiettivo 5 "raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze".
- **Direttiva UE 2023/970** per la parità di genere attraverso la trasparenza **del Parlamento Europeo e del Consiglio** del volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.
- **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).
- **A Roadmap for women's rights – Commission Communication - Tabella di Marcia per i Diritti delle Donne (2025)** La tabella fissa una visione a lungo termine per la parità di genere, includendo la strategia 2026-2030, che mira a colmare le disuguaglianze persistenti. La nuova strategia per la parità di genere 2026-2030 delineerà le misure concrete per tradurre in realtà la visione a lungo termine, per promuovere la parità di genere in Europa e per promuovere la parità di genere a livello mondiale. La nuova strategia si baserà sui progressi compiuti nell'ambito della strategia per la parità di genere 2020-2025.

Pari opportunità - Principali norme nazionali e regionali relative alle pari opportunità

- **Costituzione italiana**, art. 3 comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”; art. 37 comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”.
- **Legge n.300/1970** Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- **Legge n.1204/1971** Tutela delle lavoratrici madri.
- **Legge n.903/1977** Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- **Legge n.125/1991** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Legge n.285/1997**. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- **Legge n.53/2000** : Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- **D. Lgs. n.151/2001** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- **D. Lgs. n.165/2001**, “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” art. 57 pari opportunità.
- **D. Lgs. n.215/2003** Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **D. Lgs. n.216/2003** Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- **D. Lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- **D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Legge n.133/2008** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- **Legge n.69/2009** Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione , la competitività nonché in materia di processo civile.
- **D. Lgs. n.150/2009** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **D. Lgs. n.5/2010** Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Legge n.183/2010, art. 21** (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
- **Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell' articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **Legge n.93/2013** Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- **Legge Regionale Emilia-Romagna n. 6/2014** Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- **D. Lgs. n. 80/2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- **Legge n.124/2015** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).
- **D. Lgs. n.90/2016 art. 9** Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 in materia di bilancio di genere.
- **D.P.R. n.105/2016** Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva n.3/2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- **Legge n.165/2017** Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali. (17G00175).
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017
- **Legge n.81/2017** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- **Legge n.145/2018** Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. "Pacchetto famiglia": all'art.1, comma 278.
- **Legge n.4/2018** Modifiche al codice civile, al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in favore degli orfani per crimini domestici.
- **Direttiva n.2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- **Legge n.69/2019**, Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.
- **L.R. Emilia-Romagna n.15/2019** Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere
- **Legge 17 luglio 2020, n. 77** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.
- **Legge n.113/2021**, art. 6 relativo al Piano integrato di attività e organizzazione.
- **Legge n.162/2021** Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- **Decreto 77/12/2021** Adozione Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNT e PNC.
- **Legge n.234/2021 (Legge di Bilancio 2022)** contiene misure a sostegno dell'occupazione femminile (incremento del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere; istituzione di un

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

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 funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.
- **Piano nazionale di ripresa e resilienza 2021** (PNR) individua una prima strategia nazionale per la parità di genere, che rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale (a titolo indicativo si riportano alcuni interventi previsti: introduzione di nuovi meccanismi di reclutamento nella PA, misure dedicate al lavoro agile nella PA, potenziamento servizi educativi dell'infanzia, istituzione fondo imprese donna, definizione sistema nazionale di certificazione della parità di genere, valorizzazione infrastrutture sociali e creazione di percorsi di autonomia per disabili).
- **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** (agosto 2021) presentato al CdM dal Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia. Si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021.
- **Legge quadro 227/2021** della disabilità, Ministro per le disabilità. Entrata in vigore il 31 Dicembre 2021
- **Strategia regionale Agenda 2030 Regione Emilia-Romagna** (DGR 1840/2021): riconduce ai 17 Goal gli obiettivi strategici e le linee di intervento del Programma di Mandato 2020-2025 e del Patto per il Lavoro e per il Clima e definisce i primi target da raggiungere prioritariamente entro il 2025 e il 2030.
- **L. 53/2022** Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere.
- **L. 79/2022** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).
- **D.Lgs. n.105/2022** Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (abroga la direttiva 2020-20252010/18/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.

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **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.
- **L.R. n.9/2025, art. 9** Modifica articolo 3 della legge regionale n. 6/2014 (Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere): introduce definizioni più ampie di discriminazione di genere e rafforza le misure di contrasto alla violenza e per la parità, anche attraverso l'adeguamento a direttive UE come quella sulla trasparenza salariale, con bandi specifici e finanziamenti per la certificazione di parità di genere per le imprese, in linea con il quadro normativo europeo e nazionale (come il D.Lgs. 198/2006 e le leggi quadro regionali).

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.

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **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)
- **L. n. 1/2026** Modifiche alla legge 14 gennaio 1994, n. 20, e altre disposizioni nonche' delega al Governo in materia di funzioni della Corte dei conti e di responsabilita' amministrativa e per danno erariale.

AAC	Aree Autorizzazioni e Concessioni
ACQPA	Servizio Acquisti e Patrimonio
AFFAV	Servizio affari istituzionali e avvocatura
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
BILEC	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico
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
DEMID	Servizio Gestione Demanio Idrico
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
DIRAM	Direzione amministrativa
DIRGE	Direzione generale
DIRTE	Direzione tecnica
DPO	Data protection officer
EDUSO	Educazione alla Sostenibilità
GEP	Gender equality plan

Acronimi

LABMU	Laboratorio multisito
LEA	Livelli essenziali di assistenza sanitaria
LEPTA	Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali
PAF	Piano annuale della formazione
PdP	Piano della performance
PIAO	Piano integrato attività ed organizzazione
PIAQE	Servizio Pianificazione, Progetti Europei, Qualità, Ecomanagement, Formazione
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
POLA	Piano organizzativo lavoro agile
PTAP	Piano triennale delle azioni positive
PTF	Piano triennale della formazione di Rete
PTFP	Piano triennale dei fabbisogni di personale
PTPCT	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
PTR	Presidio tematico regionale
QUARI	Centro Tematico Regionale - Qualità dell'Aria
RER	Regione Emilia-Romagna
RISUM	Servizio Risorse Umane
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RUP	Responsabile unico del procedimento
SAC	Servizio Autorizzazioni e Concessioni
SAL	Saldo attività lavorativa
SCI	Staff Comunicazione e Informazione
SDGs	Sustainable Development Goals
SIA	Segnalazioni inconvenienti ambientali
SIMSO	Struttura Idrometeoclima - Servizio Osservatorio Clima
SIRA	Sistema informativo regionale ambientale
SITCG	Direzione tecnica - Servizio Indirizzi Tecnici e Reporting Ambientale

Acronimi

SNPA	Sistema nazionale protezione ambientale
SNSvS	Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile
SOD	Struttura Oceanografica Daphne
SPPST	Servizio Prevenzione Protezione Servizi Tecnici
SSIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
SSIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
ST	Struttura Tematica
STSIM	Struttura Idrometeorologia
SWOT (analysis)	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
TTAAC	Tutte le Aree Autorizzazioni e Concessioni
TTAPA	Tutte le Aree Prevenzione Ambientale
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**