

**Piano integrato di attività ed  
organizzazione  
PIAO  
2023-2025**

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

Documento elaborato dal Servizio Pianificazione e Progetti Europei – DG

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

# Piano integrato di attività e organizzazione

## PIAO 2023-2025

### SOMMARIO

<b>Premessa</b>	<b>5</b>
<b>Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione</b>	<b>6</b>
<b>Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione</b>	<b>10</b>
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	11
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	42
2.2.1 Il processo di pianificazione strategica e annuale	60
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	61
2.3.1 Contenuto e finalità	61
2.3.2 Disposizioni relative al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	62
2.3.3 Descrizione del contesto esterno	64
2.3.4 Descrizione del contesto interno	67
2.3.5 Entrata in vigore e adempimenti conseguenti all'adozione	69
2.3.6 Obiettivi della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	70
2.3.7 Strumenti della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	72
2.3.8 Esiti dell'analisi del rischio corruttivo in Arpae: focus sulle singole aree a potenziale maggiore esposizione	77
2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa	79
2.3.10 Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	81
2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti	81
2.3.12 Protezione dei dati personali	82
2.3.13 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione	83
2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorrittivo nel suo complesso	85
2.3.15 Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione	86
<b>Sezione 3. Organizzazione e capitale umano</b>	<b>88</b>
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	88
3.1.1 Articolazione operativa e assetto organizzativo	88
3.1.2 Riepilogo interventi organizzativi	92
3.1.3 Livelli di responsabilità organizzativa	94
3.1.4 Raccordo tra obiettivi strategici 2023-2025 e dimensione organizzativa	95
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	95
3.2.1 Premessa	95
3.2.2 Gli obiettivi perseguiti e la strategia relativa all'applicazione del lavoro agile	97
3.2.3 Le condizionalità previste dal D.M. 08/10/2021 per l'accesso al lavoro agile	98
3.2.4 Le caratteristiche del lavoro agile	100
3.2.5 Dipendenti potenzialmente legittimate/i a fruire del lavoro agile	101
3.2.6 Attività oggetto di lavoro agile e giorni di lavoro agile fruibili	101
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale	115
3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale	134

3.5 Sottosezione di programmazione: Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere	140
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	<b>161</b>
4.1 Monitoraggio delle attese e valutazioni degli utenti	161
4.2 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione	172
4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano	172
<b>Allegato 1: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte</b>	<b>173</b>
<b>Allegato 2: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza</b>	<b>200</b>
<b>Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento</b>	<b>227</b>
<b>Acronimi</b>	<b>235</b>

# Premessa

## Quadro normativo

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del 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: ogni Amministrazione deve adottare il PIAO 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 reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, 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, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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.

# Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

## Funzioni e ambiti d'intervento

### Assetto istituzionale e mandato

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

Nel triennio 2023-2025 Arpae prosegue il percorso di omogeneizzazione e integrazione operativa dei processi di monitoraggio, prevenzione e controllo e di autorizzazione ambientale, in coerenza con l'assetto organizzativo di presidio territoriale per Aree di ambito sovraprovinciale, come da L.R. 25/2017.

Secondo quanto esplicitato dall'art. 9 della L.132/2016 l'Agenzia recepisce, nella sua programmazione strategica e operativa, anche gli indirizzi di riferimento formulati dal Sistema nazionale di protezione ambientale nel suo Programma triennale 2021-2023.

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

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

## Contesto di riferimento esterno

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

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

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

I temi ambientali di contesto sono presentati nella 20° edizione del rapporto sulla qualità dell'ambiente in Emilia-Romagna (“Dati ambientali 2021. La qualità dell'ambiente in Emilia-Romagna”). Al suo interno sono presentati, in forma sintetica, i dati relativi al 2021 sull'andamento di molti temi ambientali: clima, aria, acqua, energia, rifiuti, radioattività, campi elettromagnetici, rumore, suolo, aree protette, biodiversità. Tra le novità dell'edizione di quest'anno c'è l'introduzione del nuovo capitolo sulle attività produttive e sulle autorizzazioni ambientali.

<https://www.arpae.it/it/notizie/la-qualita-dellambiente-in-emilia-romagna-dati-2021>

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

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

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

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

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

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

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












## Contesto di riferimento interno









Arpae esercita attività di autorizzazione, concessione, monitoraggio dello stato ambientale, vigilanza e controllo e analisi analitiche e aggiunge, alle attività di tutela ambientale, quelle rivolte al campo dell'energia, la "e" nel suo acronimo. L'impegno è rivolto anche nello 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.

La "P" della sigla sta per prevenzione e indica, da parte della Regione Emilia-Romagna, una visione ampia attribuita alla complessità ambientale declinata affiancando, al presidio dei territori, anche la progettualità e il sostegno allo sviluppo sostenibile, la prevenzione appunto. L'Agenzia favorisce la sostenibilità delle attività umane che influiscono sull'ambiente, sulla salute, sulla sicurezza del territorio, sia attraverso i controlli previsti dalle norme, sia attraverso attività di prevenzione nel rilascio delle autorizzazioni ambientali e concessioni, studi, progetti, comunicazione ambientale.

Infine, Arpae ha un ruolo chiave anche nell'osservazione, previsione, ricerca e sviluppo in campo meteorologico e climatologico, affrontando le tematiche conoscitive alla base delle politiche di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico, così come svolge importanti studi di ricerca nell'ambito dei temi epidemiologici e tossicologici connessi al complesso binomio ambiente-salute.

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

 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/acqua">www.arpae.it/it/temi-ambientali/acqua</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/ambiente-e-salute">www.arpae.it/it/temi-ambientali/ambiente-e-salute</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/amianto-polveri-e-fibre">www.arpae.it/it/temi-ambientali/amianto-polveri-e-fibre</a>
 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/aria">www.arpae.it/it/temi-ambientali/aria</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/alneazione">www.arpae.it/it/temi-ambientali/alneazione</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/biodiversita">www.arpae.it/it/temi-ambientali/biodiversita</a>
 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/campi-elettromagnetici">www.arpae.it/it/temi-ambientali/campi-elettromagnetici</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/clima">www.arpae.it/it/temi-ambientali/clima</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/educazione-alla-sostenibilita">www.arpae.it/it/temi-ambientali/educazione alla sostenibilita</a>
 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/energia">www.arpae.it/it/temi-ambientali/energia</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/mare">www.arpae.it/it/temi-ambientali/mare</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/meteo">www.arpae.it/it/temi-ambientali/meteo</a>

 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/pollini">www.arpae.it/it/temi-ambientali/pollini</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/radioattivita">www.arpae.it/it/temi-ambientali/radioattivita</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/rifiuti">www.arpae.it/it/temi-ambientali/rifiuti</a>
 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/rischio-calore">www.arpae.it/it/temi-ambientali/rischio-calore</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/rischio-industriale">www.arpae.it/it/temi-ambientali/rischio-industriale</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/rumore">www.arpae.it/it/temi-ambientali/rumore</a>
<a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/sostenibilita">www.arpae.it/it/temi-ambientali/sostenibilita</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/siccita">www.arpae.it/it/temi-ambientali/siccita</a>	 <a href="http://www.arpae.it/it/temi-ambientali/suolo">www.arpae.it/it/temi-ambientali/suolo</a>

### 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)<sup>1</sup>.

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.

### **Dati economico-finanziari**

L'esercizio 2022 si conferma in andamento positivo sia per quanto riguarda la gestione caratteristica (**risultato di gestione in pareggio**) che per quanto attiene alla gestione finanziaria (pagamenti ai fornitori in linea con i tempi definiti contrattualmente e rilevante attivo di cassa a fine anno).

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



A Valore della produzione (€)		B Costi di produzione (€)		C Utile del bilancio di esercizio - comprensivo dei proventi e degli oneri finanziari e straordinari (€)	
Esercizio 2020	91.701.618	Esercizio 2020	87.373.950	Esercizio 2020	4.312.597
Esercizio 2021	92.128.323	Esercizio 2021	87.211.774	Esercizio 2021	4.881.894
Esercizio 2022*	90.769.733	Esercizio 2022*	90.765.935	Esercizio 2022*	2.799

\*stima preconsuntivo 2022

Indicatore	Target	Valore medio rilevato 2022
Andamento flusso di cassa	Perc.le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese	100%
Tempi medi di pagamento fornitori	Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015	-2,76 gg.

**L'eventuale utile di gestione**, ad oggi previsto nel preconsuntivo prudentemente pari a poche migliaia di euro, **sarà comunque in netta diminuzione rispetto agli esercizi precedenti**, per il mutamento radicale del quadro economico richiamato nel presente paragrafo.

La situazione creatasi con l'emergenza sanitaria e nel 2022 con l'aggravarsi della crisi economica determina una contrazione rispetto al 2021 dei ricavi **derivanti dalle attività a pagamento**, che se si confermeranno le stime di preconsuntivo si aggirano sui 16,8 mln € (in calo di 2,5 mln sul 2021). Tale situazione deriva dalla diminuzione delle attività a titolo oneroso relative a pareri, autorizzazioni ambientali, progetti e proventi da sanzioni (-1,1 mln € sul 2021 proventi da sanzioni L.68/15).

L'andamento dei costi di gestione 2022 è in netto contenimento rispetto alla previsione (razionalizzazione degli acquisti, utilizzo di Consip e Intercent-ER e del mercato elettronico, minori costi del personale); effettivo livello di costi realizzati andrà verificato in sede di consuntivo di esercizio.

Per i dati di previsione relativi al triennio 2023-2025 si rinvia alla Relazione di Bilancio di Previsione 2023-2025 pubblicata sul sito istituzionale.

## Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione

I principali ambiti di azione dell’Agenzia hanno visto - nel 2022 - i seguenti volumi di attività. In tabella vengono messi a confronto con i volumi di attività del 2021 e del 2019.

	2019	2021	2022
<b>Monitoraggio: 22 reti di monitoraggio per le principali matrici ambientali (acqua, aria, suolo)</b>			
<i>Campioni</i>	8.977	8.003	8.603
<i>Sopralluoghi</i>	5.800	5.319	5.667
<i>Misure manuali</i>	30.025	26.654	28.451
<b>Vigilanza e controllo</b>			
<i>Ispezioni</i>	10.274	6.905	9.618
<i>di cui AIA</i>	1.053	842	1.080
<i>Campioni</i>	7.962	5.707	5.498
<i>Proposte di atti amministrativi</i>	452	294	370
<i>Sanzioni amministrative</i>	1.957	1.860	3.166
<i>Segnalazioni alla magistratura</i>	452	298	370
<i>Prescrizioni asseverate ex L. 68/15</i>	310	239	371
<i>Asseverazioni su atti di altri organi di controllo</i>	145	217	185
<i>Interventi su segnalazioni di inconvenienti ambientali</i>	1.570	1.375	1.530
<i>di cui in codice rosso con intervento immediato</i>	380	223	271
<i>Misure manuali</i>	5.707	3.312	4.237
<b>Pareri tecnici</b>			
<i>Istruttorie e pareri rilasciati verso enti esterni</i>	5.624	5.931	6.420
<i>Relazioni tecniche finalizzate al rilascio di autorizzazioni di competenza di Arpae</i>	2.271	2.382	2.325
<i>Valutazioni ambientali espresse per il rilascio di VIA/VAS</i>	177	172	184
<b>Autorizzazioni ed atti rilasciati</b>			
<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>	3.325	3.247	3.774 (46% AUA)

<i>Conferenze dei servizi convocate (soprattutto in modalità telematica)</i>	1.334	1.307	1.342
<i>Concessioni per l'utilizzo di risorse idriche, di aree demaniali; certificazioni per siti contaminati</i>	2.215	2.865	2.959
<i>Volturazioni di autorizzazioni già rilasciate</i>	329	415	362
<b>Laboratorio</b>			
<i>Campioni accettati</i>	63.829	52.753	51.629
<i>Aliquote analizzate</i>	72.520	60.895	59.673
<i>Campioni accettati a pagamento</i>	25.286	20.898	18.683
<i>Ovitrappole (per zanzara tigre) esaminate</i>	8.490	9.646	9167
<b>Progetti</b>			
<i>Studi e progetti di protezione, prevenzione, risanamento e tutela ambientale e di ricerca e sviluppo</i>	65	51	47 (*)
<i>Ricavo complessivo</i>	5,4ML€	4,5ML€	3,6ML€ (*)

(\*) Dati disponibili al 30/09/2022

## 2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Secondo le Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore Pubblico si intende “il livello di benessere economico, sociale e ambientale della collettività di riferimento”. La Pubblica Amministrazione crea valore se e quando consegue un miglioramento coordinato ed equilibrato sia degli impatti esterni (economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), sia degli impatti interni (salute dell'ente), ovvero se e quando migliora il benessere dei cittadini senza dimenticare di curare la salute delle proprie risorse<sup>2</sup>.

### Valore pubblico a livello SNPA

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

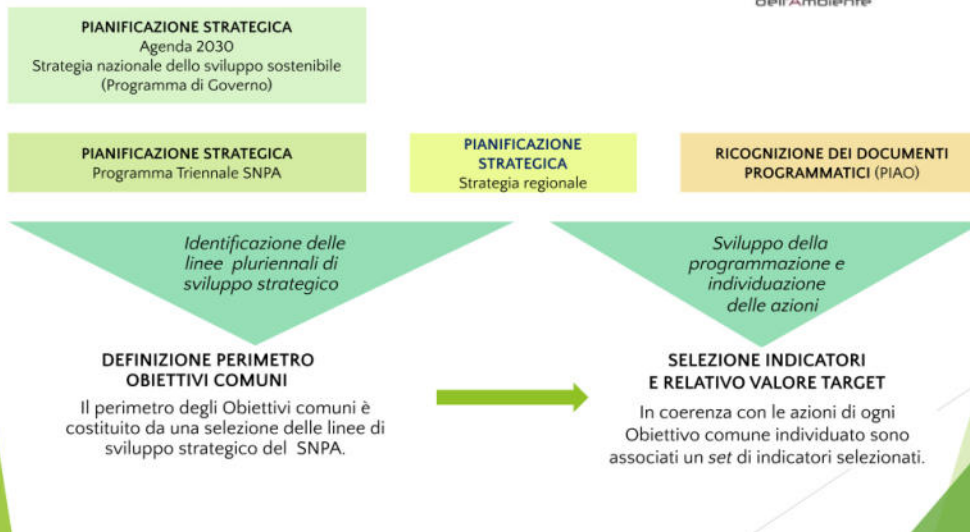
Nel corso dell'anno 2022 è stato costituito un tavolo di lavoro a livello SNPA<sup>3</sup> con l'obiettivo di definire un quadro di riferimento che tragga spunto dai documenti di pianificazione strategica sovranazionale o nazionale e regionale, ai fini di individuare obiettivi ed indicatori utili per identificare il potenziale Valore pubblico generato dalle ARPA/APPA.

Lo schema riportato riproduce le fonti conoscitive da cui individuare il potenziale Valore pubblico generato dalle ARPA/APPA.

<sup>2</sup>[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG\\_Piano\\_performance\\_giugno\\_17.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_Piano_performance_giugno_17.pdf)

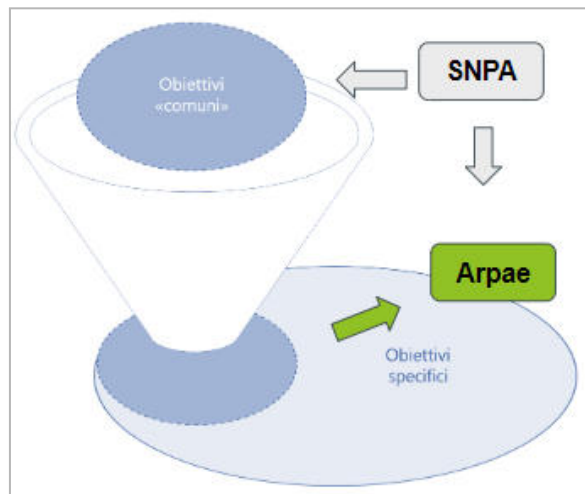
<sup>3</sup> In attuazione del Programma del SNPA 2021-2023 è stato istituito il TIC VII «SNPA per i cittadini», nell'ambito del quale il Gruppo di Lavoro 01 ha avuto il mandato di definire le Linee Guida per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione del Valore Pubblico degli Enti del SNPA.

## Logiche di individuazione degli obiettivi comuni del SNPA finalizzati al Valore Pubblico

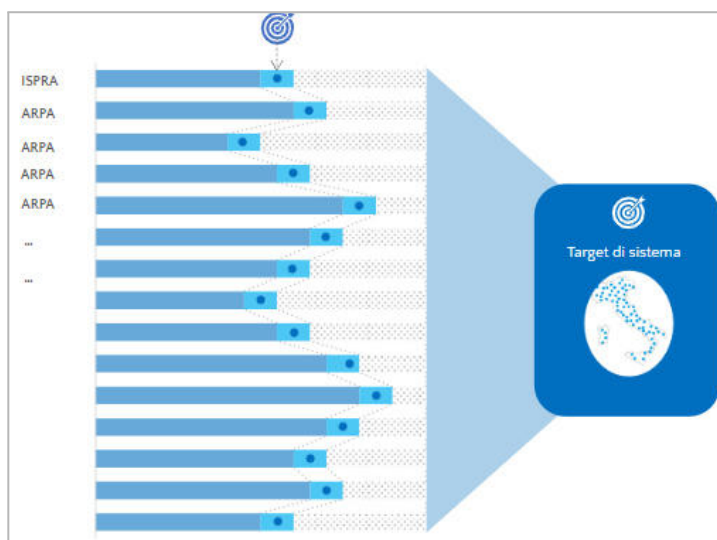


L'approccio metodologico in via di definizione da parte del SNPA è il seguente:

1. gli enti del SNPA (Ispra, ARPA/APPA) individuano gli obiettivi comuni ai fini dell'identificazione, misurazione e rendicontazione del «Valore Pubblico» generato con la loro azione (nucleo condiviso di programmazione). Gli obiettivi comuni proposti dal SNPA vengono coordinati e integrati con ulteriori obiettivi individuati dalle singole Agenzie.
2. Gli obiettivi comuni confluiscono nella sezione «Valore pubblico» del PIAO, essendo parte della strategia di ciascun Ente.



3. Verranno definiti indicatori comuni in relazione agli obiettivi selezionati dal SNPA. Tutti gli indicatori degli obiettivi comuni dovranno essere utilizzati per consentire un'analisi esaustiva del Valore Pubblico del SNPA.
4. Ogni Ente del SNPA, in concomitanza con la rendicontazione annuale delle Performance, inserirà, in apposita piattaforma informatica del Sistema, i dati relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi comuni attraverso il popolamento degli indicatori.



Nel corso dell'anno 2023 SNPA ha intenzione di definire le linee comuni volte ad applicare tale approccio metodologico con l'intento di identificare, misurare e rendicontare il Valore Pubblico prodotto dal Sistema.

### Valore Pubblico in Arpae

In Arpae, il processo di creazione di valore coinvolge trasversalmente l'organizzazione e avviene mediante la costante interrelazione tra la pianificazione strategica degli obiettivi, lo sviluppo delle attività operative interne e il rafforzamento del rapporto con gli stakeholder. Arpae genera Valore Pubblico in attuazione della mission, finalizzata ad assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientali per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale.

### Strategia per la creazione del Valore Pubblico

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 BES (Benessere Equo e Sostenibile) e 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. Il "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione", viene identificato come guida per il processo di trasformazione digitale, fattore abilitante per la creazione di Valore Pubblico.

La logica piramidale di accumulazione progressiva di valore si fonda sulla combinazione degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel primo.

L'applicazione di tale modello di creazione del Valore Pubblico consente di mettere a sistema, governare e finalizzare le performance dell'Agenzia verso l'orizzonte della generazione di Benessere a favore dei cittadini di oggi e di domani, in un'ottica di Sviluppo Sostenibile, a partire dalla cura della salute dell'ente.

### Destinatari del Valore Pubblico

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

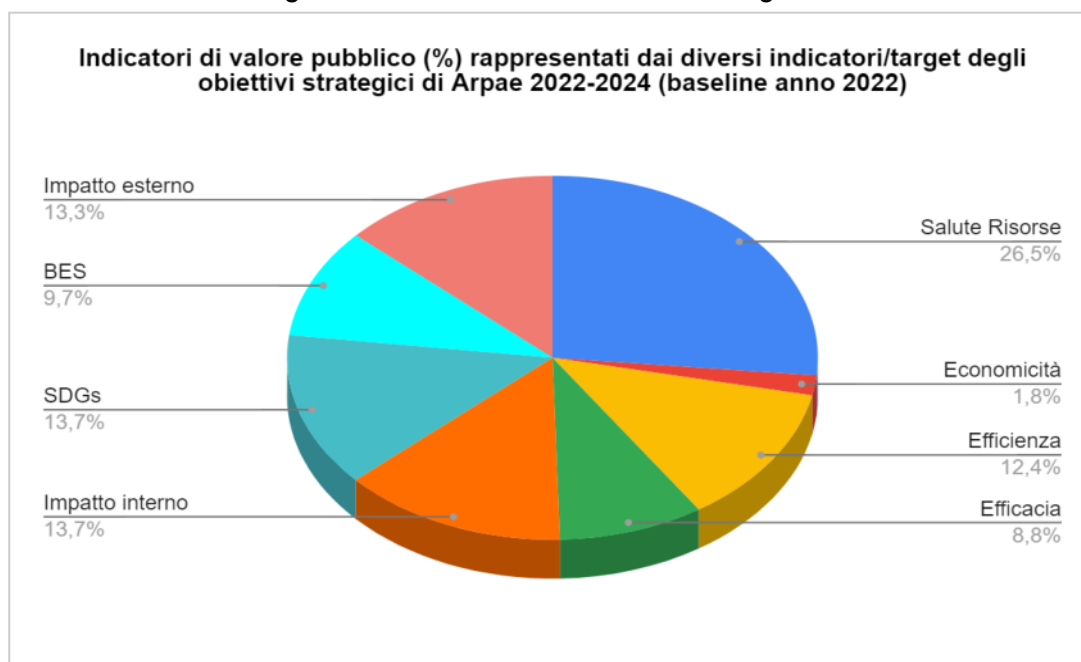
- Enti pubblici, per elementi strutturati di conoscenza e dati organizzati di tematiche ambientali, analisi di scenari e proposte/progetti di intervento;
- gestori di attività produttive nelle diverse articolazioni e rappresentanze, per rilascio di atti autorizzativi di rispetto delle normative ambientali;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

### Tempi di attuazione

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

### Il valore pubblico negli obiettivi strategici di Arpae

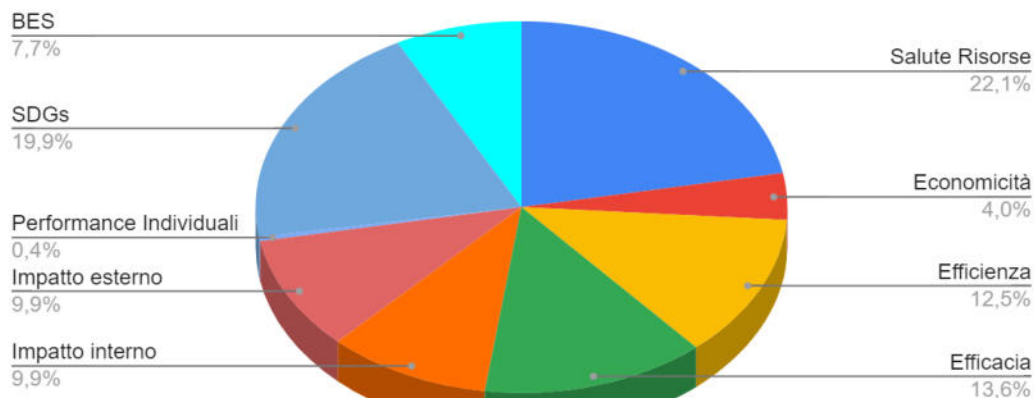
Rispetto agli indicatori di valore pubblico rappresentati dagli obiettivi strategici di Arpae 2022-2024 (baseline anno 2022), per l'anno 2023 si evidenzia un incremento di indicatori relativi al Livello 3 della Piramide del Valore Pubblico<sup>4</sup>, in particolare la dimensione dell'economicità, valore del patrimonio tangibile dell'Agenzia e della capacità di accrescerlo, basato sull'equilibrio patrimoniale, finanziario e reddituale (+ 2,2% rispetto all'anno 2022). L'obiettivo strategico S2 - Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica - trova particolare applicazione di questa dimensione, alla luce del Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas, diffuso dal Ministero per la Transizione ecologica e delle azioni necessarie per la promozione di un uso intelligente e razionale dell'energia<sup>5</sup>. Rimanendo al Livello 3 della Piramide, si registra un aumento di obiettivi strategici 2023-2025 (anno 2023) che comprendono indicatori di efficacia, i quali esprimono l'adeguatezza degli output erogati rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti interni ed esterni (quantità erogata, quantità fruita, qualità erogata e qualità fruita) (+ 4,8%). Arpae infatti, in linea con quanto preventivato nel 2022, continua a perseguire l'obiettivo di miglioramento della performance dell'ente (obiettivo strategico S1), mediante azioni volte alla semplificazione dei processi, miglioramento della capacità di generare ed erogare servizi digitali, introduzione di sistemi di controllo di gestione mediante la Business Intelligence.



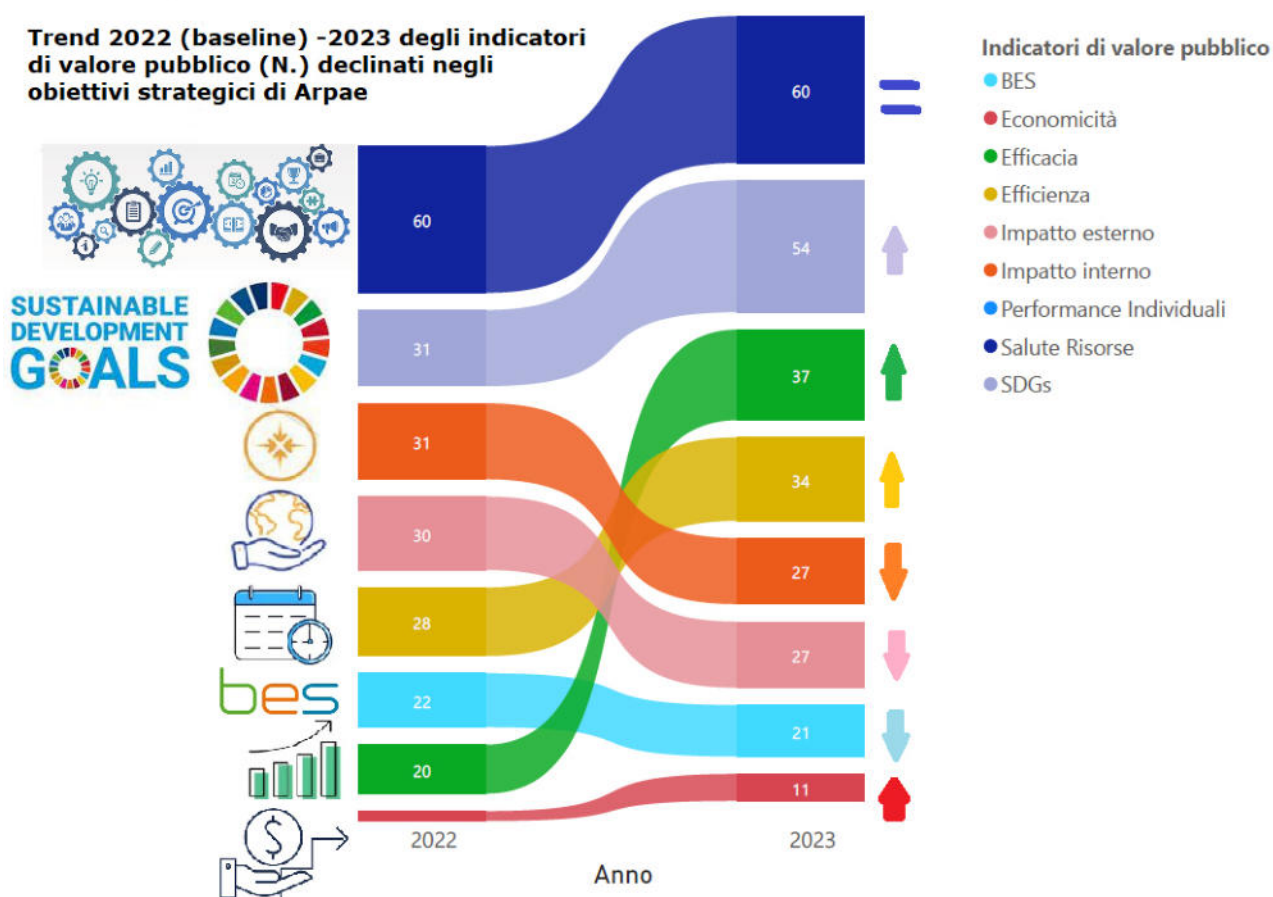
<sup>4</sup> Deidda Gagliardo E. (2002), La creazione del valore nell'ente locale (Giuffrè, Milano)

<sup>5</sup> [Piano contenimento consumi gas MITE 6 set 2022](#)

**Indicatori di valore pubblico (%) rappresentati dai diversi indicatori degli obiettivi strategici di Arpae 2023-2025 (anno 2023)**



**Trend 2022 (baseline) -2023 degli indicatori di valore pubblico (N.) declinati negli obiettivi strategici di Arpae**



Nell'obiettivo S1, la dimensione dell'efficacia si accompagna anche a quella della salute delle risorse (organizzative, digitali, informative), con il fine comune di generare impatti positivi sui destinatari delle attività di Arpae.



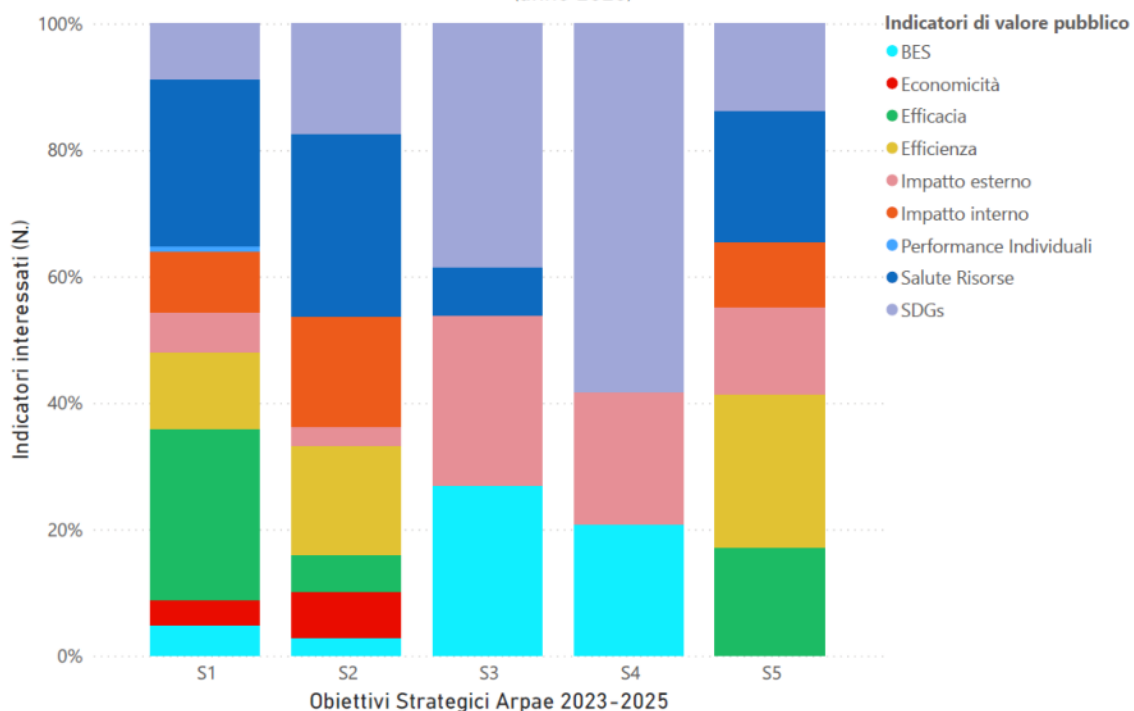
L'obiettivo S3 - Attuare l'Agenda 2030 - viene riconfermato anche per l'anno 2023. Questo obiettivo, congiuntamente al nuovo obiettivo introdotto S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi - raccoglie la percentuale maggiore di indicatori di Valore Pubblico relativi al raggiungimento degli SDGs e dei BES. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e di benessere equo e sostenibile costituiscono una delle cornici di riferimento agli obiettivi strategici che Arpae si è prefissata anche per il triennio 2023-2025, così da dare rilevanza del contributo attivo dell'Agenzia al raggiungimento degli obiettivi globali. Arpae ha pertanto definito la sua strategia di sostenibilità partendo dall'analisi di tutti gli SDGs e BES e dall'identificazione della loro rilevanza e del loro impatto nella catena del valore generato.

Per l'anno in corso, risultano centrali gli SDG 11 - Città e comunità sostenibili e SDG 9 - Industria, innovazione, infrastrutture - che trovano piena applicazione nel percorso di unificazione e ammodernamento/ripristino delle sedi con adeguamento a norme di sicurezza e riqualificazione energetica. Rimane rilevante l'SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica - maggiormente connesso al miglioramento della performance organizzativa e gestionale dell'Agenzia.

Inoltre, l'SDG 17 - Partnership per gli obiettivi - sottolinea il continuo impegno di Arpae nel valorizzare il patrimonio di conoscenza e dati a disposizione per promuovere le sinergie dell'Agenzia con altri stakeholders su scala regionale, nazionale ed Europea.

L'obiettivo S5 - Razionalizzare i processi operativi - è particolarmente volto a garantire maggiore efficienza, ottimizzando i processi e contenendo i costi gestionali. Particolare attenzione viene posta in termini di miglioramento dell'efficienza produttiva (mediante un processo di riorganizzazione gestionale interno ad Arpae, già avviato nel biennio precedente), nonché efficienza temporale (miglioramento dei tempi di risposta nell'erogazione delle attività analitiche; realizzazione del piano annuale per il recupero del pregresso del Demanio idrico).

Indicatori di valore pubblico declinati negli Obiettivi Strategici di Arpae 2023-2025 e nei relativi indicatori (anno 2023)





## Sustainable Developmental Goals



### Metodi di misurazione del Valore Pubblico

#### *Misurazione del Valore Pubblico generato dal SNPA*

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

#### *Misurazione del Valore Pubblico basato sulla performance dell'Ente*

Dato il contributo degli obiettivi, degli indicatori e dei target associati alla creazione del Valore Pubblico, così come evidenziato dalla tabella che segue, la misurazione dello stesso è considerata come la risultante del raggiungimento dei target prefissati.

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

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

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

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

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

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

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

Per meglio conoscere le esigenze, i bisogni e le aspettative generali e specifiche dei diversi target e gruppi di utenti, l’ascolto della “voce del cittadino”, nel corso dell’anno 2022, è stato supportato da tecniche di Data Mining (includendo Text Analytics), applicate sia ai canali di ascolto dell’utenza coordinati dall’URP di Arpae, sia a interviste di customer satisfaction mirate a rilevare il livello di soddisfazione e le proposte di miglioramento relativi ad un campione di aziende in regime autorizzativo AIA. In particolare sono stati analizzati il portale “Contatta Arpae”, con il quale il cittadino rivolge all’Agenzia le proprie richieste, ed il portale “Segnalazioni”, che raccoglie le segnalazioni di inconvenienti ambientali per le quali viene richiesto l’intervento dei tecnici di Arpae. E’ stato inoltre esplorato il mondo dei social media, con particolare riferimento all’analisi di Opinion Mining (cosa pensano i cittadini, che sentimento trapela sui social), in merito alle tematiche ambientali oggetto di monitoraggio e controllo da parte di Arpae. In questa fase di avvio, il social media oggetto di esplorazione è stato Twitter in quanto predilige la forma testuale breve ed è georeferenziabile attraverso hashtag o parole chiave.

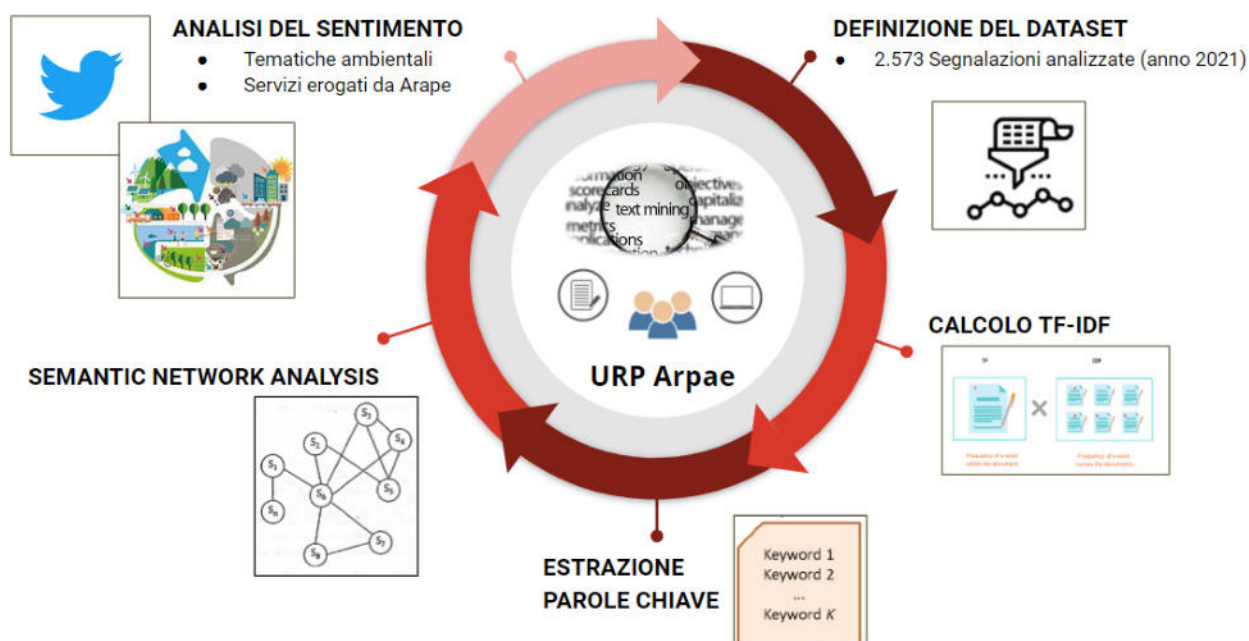





Tabella Modello interpretativo del Valore Pubblico creato da Arpaie a partire dagli obiettivi strategici 2023-2025 e relativi indicatori 2023, sviluppato nella logica di finalizzare la pianificazione degli stessi verso un incremento del benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi.

### S1 Migliorare la performance dell'Ente

Indicatori		Livello nella "Piramide del Valore Pubblico"	Indicatori Benessere Equo e Sostenibile (BES)	Goal Agenda 2030 (Sustainable Development Goals -SDGs)	*Piena accessibilità (fisica e digitale) da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità
<u>S1-1 Cruscotto direzionale</u>	S1-1.1) Definizione di ulteriori indicatori (AAC, PTR, ecc.) da inserire nel cruscotto	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse</li> <li>● organizzativa</li> <li>● informativa</li> <li>● digitale</li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> </ul>	---		---
	S1-1.2) Aggiornamento organico del cruscotto rispetto al prototipo esistente	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse</li> <li>● organizzativa</li> <li>● informativa</li> <li>● digitale</li> <li>- economicità</li> <li>● fluidità finanziaria</li> <li>- efficienza</li> <li>● temporale</li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> <li>● qualità erogata</li> </ul>	---		---
	S1-1.3) Adeguamento IPO con inclusione di nuovi indicatori AAC informatizzati o modifica degli esistenti	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse</li> <li>● organizzativa</li> <li>● informativa</li> <li>● digitale</li> <li>- economicità</li> <li>● fluidità finanziaria</li> <li>- efficienza</li> <li>● temporale</li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> <li>● qualità erogata</li> </ul>	---		---
	S1-1.4) Verifica Andamento IPO 2023 ed eventuali modifiche IPO 2024	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse</li> <li>● organizzativa</li> <li>● informativa</li> <li>● digitale</li> <li>- economicità</li> <li>● fluidità finanziaria</li> <li>- efficienza</li> <li>● temporale</li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> <li>● qualità erogata</li> </ul>	---		---

	<p>S1-1.5) Evidenza del monitoraggio dell'impatto del lavoro agile (anno 2022) con pubblicazione di apposita tabella nella Relazione sulla performance anno 2022</p>	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● informativa</li> <li>● digitale</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> </ul> </li> <li>- efficacia <ul style="list-style-type: none"> <li>● quantità erogata</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul> </li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Lavoro e conciliazione tempi di vita</li> </ul> <p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Occupati che lavorano da casa</li> </ul>		<p>OB.7.2 - Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 7.2c - Diffusione delle competenze digitali nella PA per l'attuazione degli obiettivi del Piano triennale</li> </ul>
	<p>S1-1.6) Messa in produzione di un sistema di rendicontazione periodica informatizzata (non solo smart working), con avvio a regime</p>	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● informativa</li> <li>● digitale</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> </ul> </li> <li>- efficacia <ul style="list-style-type: none"> <li>● quantità erogata</li> </ul> </li> </ul> <p>Livello 4: valore delle performance individuali</p>	<p>---</p>		<p>---</p>

S1-2 Processi interni ed esterni semplificati	S1-2.1) Messa in qualità delle attività di Arpae	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p>	---	---	---
	S1-2.2) Certificazione ISO 9001 delle AAC	<p>- efficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul>			
	S1-2.3) Definizione del sistema informativo dello Stato dell'Ambiente	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse <ul style="list-style-type: none"> <li>● informativa</li> </ul> </li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> <li>● quantità fruita</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul>	---	---	<p>OB.1.1 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.1c - Ampliamento dell'offerta del Catalogo dei servizi cloud qualificati da AGID</li> </ul> <p>OB.1.2 - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.2c - Incremento del livello di accessibilità dei servizi digitali della PA secondo le Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici</li> </ul> <p>OB.3.2 - Aumentare il grado di adozione ed utilizzo delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle pubbliche amministrazioni</p> <p>OB.8.1 - Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA</p>

	<p>S1-2.4) Predisposizione Pre-compilato Ambientale previsto dal Patto della Semplificazione di Arpae</p>	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse</li> <li>● digitale</li> <li>- efficienza</li> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> <li>● quantità fruita</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul>	---	---	<p>OB.1.1 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.1c - Ampliamento dell'offerta del Catalogo dei servizi cloud qualificati da AGID</li> </ul> <p>OB.1.2 - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.2c - Incremento del livello di accessibilità dei servizi digitali della PA secondo le Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici</li> </ul> <p>OB.3.2 - Aumentare il grado di adozione ed utilizzo delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle pubbliche amministrazioni</p> <p>OB.3.3 - Incrementare e razionalizzare il numero di piattaforme per le amministrazioni al fine di semplificare i servizi ai cittadini</p> <p>OB.8.1 - Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA</p>
	<p>S1-2.6) Avvio "Sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi formulati a titolo di "interpello ambientale"</p>	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute risorse</li> <li>● relazionale</li> <li>● informativa</li> <li>● etica</li> <li>- efficacia</li> </ul>	---	---	<p>OB.3.1 - Favorire l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa</p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>● quantità erogata</li> <li>● quantità fruita</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul>			
<u>S1-3) Prestazioni migliorate per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica</u>	S1-3.1) Acquisizione risorse (attrezzature per laboratori) nell'ambito del PNC per un importo dell'ordine dei € 5 ml euro	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative <ul style="list-style-type: none"> <li>- economicità</li> <li>● redditività</li> <li>● fluidità finanziaria</li> <li>● solidità patrimoniale</li> <li>- efficienza</li> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> <li>- efficacia</li> <li>● quantità erogata</li> <li>● quantità fruita</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul>	Dominio <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ambiente</li> <li>● Innovazione, ricerca creatività</li> </ul>	 <p>Target 3.d Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per la prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute nazionale e globale</p>	---
				 <p>Target 11.6. Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, in particolare riguardo alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti.</p>	



<u>S1-4) Mappa delle Competenze</u>	S1-4.1) Analisi e individuazione della soluzione informatica idonea alla gestione della mappa delle competenze	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● professionale</li> <li>● informativa</li> </ul> </li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Istruzione e formazione</li> </ul> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Competenze digitali elevate</li> <li>● Partecipazione alla formazione continua</li> </ul>	 <p>Target 4.4. Aumentare il numero di persone che abbiano le competenze necessarie per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p>	<p>OB.8.1 - Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA</p>
	S1-4.2) Applicazione della mappa delle competenze ai processi di programmazione fabbisogni di personale e selezione	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● professionale</li> <li>● informativa</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● produttiva</li> </ul> </li> </ul>			
	S1-4.3) Definizione modalità di applicazione della mappa delle competenze al processo di formazione	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● professionale</li> <li>● informativa</li> </ul> </li> </ul>			

\*Decreto Legge n. 80/2021 art. 6 comma 2: "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce [...] f) Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità (fisica e digitale) delle amministrazioni da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità". Il raggiungimento di questa finalità viene analizzato declinando gli obiettivi strategici di Arpae nel framework degli obiettivi tratti dal "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione" - aggiornamento 2021-2023 [<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>].



## S2 Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica

Indicatori		Livello nella "Piramide del Valore Pubblico"	Indicatori Benessere Equo e Sostenibile (BES)	Goal Agenda 2030 (Sustainable Development Goals -SDGs)	*Piena accessibilità (fisica e digitale) da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità
<u>S2-1) Carichi di lavoro</u>	S2-1-1) Definizione e sperimentazione di una modalità di valutazione comune per la contabilizzazione dei carichi di lavoro	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● professionale</li> <li>● informativa</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> </ul> </li> </ul>	---	 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	---
<u>S2-2) (Attuazione) Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi</u>	S2-2.1) Approvazione progettazione esecutiva Sede di Parma	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● economica</li> </ul> </li> </ul>		 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> <p>Target 9.1 - Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo e conveniente per tutti.</p>	

	S2-2.2) Trasferimento personale nella nuova sede di Ravenna	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p>		 <p>Target 9.1 - Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo e conveniente per tutti.</p>	
	S2-2.3) Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena	<ul style="list-style-type: none"> <li>- salute</li> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> <li>- efficienza</li> <li>● economica</li> </ul>	---		---
	S2-2.4) Trasferimento ST APS nella sede APA Metropolitana				
	S2-2.5) Attivazione istruttoria valutazione costi/benefici sedi in affitto	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute</li> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> <li>- economicità</li> <li>● solidità patrimoniale</li> <li>- efficienza</li> <li>● economica</li> </ul>	---		---
<u>S2-3) Sostegno della mobilità sostenibile</u>	S2-3.1) Aggiornamento del sistema di incentivazione al personale del mezzo pubblico locale	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- efficienza</li> <li>● economica</li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Qualità dei servizi</li> </ul> <p>Indicatore</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utenti assidui dei mezzi pubblici</li> </ul>	 <p>Target 11.2 - Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza</p>	---



	S2-3.2) Valutazione implementazione della misura incentivante bike to work	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- efficienza</li> <li>● economica</li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ambiente</li> </ul>	<p>stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani</p>	
<u>S2-4) Codice di comportamento aziendale di Arpae</u>	S2-4.1) Aggiornamento del Codice di comportamento aziendale di Arpae	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute</li> <li>● di genere</li> <li>● organizzativa</li> <li>● relazionale</li> <li>● etica</li> </ul>	---	 <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> <p>Target 5.1 - Eliminare ogni forma di discriminazione verso le donne, di qualsiasi età, in ogni parte del mondo.</p>  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> <p>Target 10.2 - Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, senza tenere conto di status legati a età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, economia o altro</p>  <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>	---



				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.	
<u>S2-5)</u> <u>Contenimento dei costi e presidio dei ricavi</u>	S2-5.1) Mantenimento equilibrio di bilancio	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>- economicità</li> <li>● redditività</li> <li>● fluidità finanziaria</li> <li>● solidità patrimoniale</li> </ul>	---	---	---
	S2-5.2) Valutazione di possibili misure che consentano il contenimento dei costi energetici mediante una differente organizzazione del lavoro	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute</li> <li>● organizzativa</li> <li>- efficienza</li> <li>● economica</li> </ul>	---	---	---
	S2-5.3) Controllo del Piano di Azione per il risparmio e l'efficienza energetica	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute</li> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> <li>- efficienza</li> <li>● economica</li> </ul>	---	---	---
	S2-5.4) Valutazione di efficacia, efficienza ed economicità con riferimento alla	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> </ul>	---	---	---

	situazione dei servizi appaltati esternamente, dei noleggi e dei costi del personale	Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative <ul style="list-style-type: none"> <li>- efficienza             <ul style="list-style-type: none"> <li>● economica</li> </ul> </li> <li>- efficacia             <ul style="list-style-type: none"> <li>● quantità erogata</li> <li>● quantità fruita</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul> </li> <li>- economicità             <ul style="list-style-type: none"> <li>● fluidità finanziaria</li> <li>● solidità patrimoniale</li> </ul> </li> </ul>			
--	--	---	--	--	--

\*Decreto Legge n. 80/2021 art. 6 comma 2: "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce [...] f) Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità (fisica e digitale) delle amministrazioni da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità". Il raggiungimento di questa finalità viene analizzato declinando gli obiettivi strategici di Arpae nel framework degli obiettivi tratti dal "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione" - aggiornamento 2021-2023 [<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>].


### S3 Attuare l'Agenda 2030

Indicatori		Livello nella "Piramide del Valore Pubblico"	Indicatori Benessere Equo e Sostenibile (BES)	Goal Agenda 2030 (Sustainable Development Goals -SDGs)	*Piena accessibilità (fisica e digitale) da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità
<u>S3-1) Neutralità carbonica e qualità dell'aria</u>	S3-1.1) Supporto alla Regione per la definizione degli scenari e degli impatti delle emissioni di gas serra e relativi assorbimenti nel settore AFOLU	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali • impatti esterni	Dominio: • Ambiente Indicatori: Potenzialmente tutti	 <p>Target 13.2 - Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici</p>	---
	S3-1-2) Avvio di valutazioni integrate su Gas Climalteranti, Qualità dell'aria e Energia, definizione di una modalità operativa comune		Dominio: • Ambiente Indicatori: • Qualità dell'aria - PM2.5 • Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti • Energia elettrica da fonti rinnovabili		
<u>S3-2) Tavoli tecnico-operativi SNPA/ SNPS</u>	S3-2.1) Partecipazione alle attività operative, reti tematiche e partecipazione ai tavoli SNPA/ SNPS	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali • impatti esterni	Dominio: • Relazioni sociali Indicatore: • Partecipazione civica e politica	 <p>Target 3.d Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per la prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute nazionale e globale</p>	---

				 <p>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>	
<u>S3-3) Iniziative di studio e/o ricerca applicata</u>	S3-3.1) Sviluppo iniziative di ricerca relativamente ai temi dell'Agenda 2030, in collaborazione con network nazionali ed europei	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	Dominio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovazione, ricerca e creatività</li> </ul> Indicatore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensità di ricerca</li> </ul>	 <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	---
<u>S3-4) Operatività e monitoraggio della Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010 anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA</u>	S3-4.1) Esecuzione attività in carico ad Arpa in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2021-2023	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	Dominio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> Indicatore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste marine balneabili</li> </ul>	 <p>Target 14.1: Entro il 2025, prevenire e ridurre in modo significativo l'inquinamento marino, in particolare quello derivante dalle attività terrestri, compresi i rifiuti marini e l'inquinamento delle acque da parte dei nutrienti</p>	---




	S3-4.2) Stesura nuovo accordo operativo 2024-2026	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> <p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste marine balneabili</li> </ul>	 <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	---
<u>S3-5) Educazione e formazione ambientale</u>	S3-5.1) Sviluppo di un piano di comunicazione e di educazione alla sostenibilità a supporto dell'Agenda 2030	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute</li> <li>• informativa</li> <li>• relazionale</li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni sociali</li> </ul> <p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipazione civica e politica</li> </ul>	 <p>Target 4.7: Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile</p>  <p>12.8: Entro il 2030, garantire che in tutto il mondo le persone ricevano le informazioni necessarie e</p>	---








				<p>acquistino consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura</p>  <p>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>	
--	--	--	--	--	--

\*Decreto Legge n. 80/2021 art. 6 comma 2: "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce [...] f) Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità (fisica e digitale) delle amministrazioni da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità". Il raggiungimento di questa finalità viene analizzato declinando gli obiettivi strategici di Arpae nel framework degli obiettivi tratti dal "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione" - aggiornamento 2021-2023 [<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>].

#### S4 Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi




Indicatori		Livello nella "Piramide del Valore Pubblico"	Indicatori Benessere Equo e Sostenibile (BES)	Goal Agenda 2030 (Sustainable Development Goals -SDGs)	*Piena accessibilità (fisica e digitale) da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità
<u>S4-1) Strumenti per la predisposizione ed attuazione dei Piani regionali di settore e programmi</u>	S4-1.1) Realizzazione del Piano Aria Integrato	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	Dominio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> Indicatore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità dell'aria - PM2.5</li> <li>• Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti</li> </ul>	 <p>Target 11.a. Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale</p>  <p>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>	---
	S4-1.2) Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	Dominio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> Indicatore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rifiuti urbani prodotti</li> <li>• Conferimento dei rifiuti urbani in discarica</li> </ul>		---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siti contaminati</li> </ul>	<p>12.4 - Entro il 2020, raggiungere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in conformità agli accordi internazionali, e ridurre significativamente il loro rilascio nell'aria, nell'acqua e nel suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e sull'ambiente</p> <p>12.5 - Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo</p>  <p>Target 11.a. Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale</p>  <p>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>S4-1.3) Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione annuale del Bilancio Energetico Regionale</p>	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> <p>Indicatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Energia elettrica da fonti rinnovabili</li> </ul>	<div data-bbox="1247 172 1460 386">  <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p> </div> <p>Target 7.3 Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica</p> <div data-bbox="1247 472 1460 683">  <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> </div> <p>Target 11.a. Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale</p> <div data-bbox="1247 823 1460 1027">  <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> </div> <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	<p>---</p>
--	---	--	--	---	------------

	S4-1.4) Realizzazione del Piano acqua	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	Dominio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> Indicatore: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trattamento delle acque reflue</li> </ul>	<div data-bbox="1245 172 1464 392">  </div> <p>Target 6.3. Entro il 2030, migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale</p> <div data-bbox="1245 619 1456 833">  </div> <p>Target 11.a. Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale</p> <div data-bbox="1245 970 1447 1177">  </div> <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	---
--	---------------------------------------	---	--	--	-----

	S4-1.5) Supporto alla realizzazione del Piano Regionale della Prevenzione	Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	Dominio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salute</li> </ul> Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mortalità evitabile (0-74 anni)</li> <li>• Mortalità per tumore (20-64 anni)</li> </ul>	<div data-bbox="1245 172 1451 379">  <p>3 SALUTE E BENESSERE</p> </div> <p>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> <div data-bbox="1245 520 1451 727">  <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> </div> <p>Target 11.a. Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale</p> <div data-bbox="1245 871 1451 1078">  <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> </div> <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	---
--	---	---	--	--	-----

	<p>S4-1.6) Supporto per individuare i criteri di verifica del principio comunitario Do Not Significant Harm – DNSH nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027</p>	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impatti esterni</li> </ul>	<p>Dominio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente</li> </ul> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità dell'aria - PM2.5</li> <li>• Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti</li> </ul>	<div data-bbox="1249 172 1447 373">  <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> </div> <p>Target 9.b - Sostenere lo sviluppo tecnologico, la ricerca e l'innovazione interni, nei Paesi in via di sviluppo, anche assicurando un ambiente politico favorevole, tra le altre cose, alla diversificazione industriale e a conferire valore alle materie prime</p> <div data-bbox="1249 544 1447 745">  <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> </div> <p>13.2 - Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici.</p> <div data-bbox="1249 863 1447 1064">  <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> </div> <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	<p>---</p>
--	--	--	---	--	------------

\*Decreto Legge n. 80/2021 art. 6 comma 2: "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce [...] f) Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità (fisica e digitale) delle amministrazioni da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità". Il raggiungimento di questa finalità viene analizzato declinando gli obiettivi strategici di Arpae nel framework degli obiettivi tratti dal "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione" - aggiornamento 2021-2023 [<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>].

## S5 Razionalizzare i processi operativi

Indicatori		Livello nella "Piramide del Valore Pubblico"	Indicatori Benessere Equo e Sostenibile (BES)	Goal Agenda 2030 (Sustainable Development Goals -SDGs)	*Piena accessibilità (fisica e digitale) da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità
<u>S5-1) Poli specialistici del Demanio</u>	S5-1.1) Attivazione nuova organizzazione per Poli specialistici del Demanio	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● produttiva</li> </ul> </li> <li>- efficacia <ul style="list-style-type: none"> <li>● quantità erogata</li> <li>● quantità fruita</li> <li>● qualità erogata</li> <li>● qualità percepita</li> </ul> </li> </ul>	---	 <p>Target 8.2. Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera</p>	---
<u>S5-2) Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici</u>	S5-2.1) Miglioramento dei tempi di risposta nell'erogazione delle attività analitiche	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti esterni</li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> </ul> </li> </ul>	---	 <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p>	---



	S5-2.2) Definizione di modalità di supporto analitico integrato tra le varie sedi del LM, sia nell'ottica del trasloco della sede di Ravenna che come modalità di lavoro a regime	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● produttiva</li> <li>● economica</li> </ul> </li> </ul>	---	 <p>Target 8.2. Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera</p>	---
<u>S5-3) Progresso del Demanio idrico (DET.)</u>	S5-3.1) Realizzazione del piano annuale per il recupero del pregresso del Demanio idrico	<p>Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● impatti interni</li> <li>● impatti esterni</li> </ul> <p>Livello 3: valore aziendale o delle performance organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salute <ul style="list-style-type: none"> <li>● organizzativa</li> <li>● infrastrutturale</li> </ul> </li> <li>- efficienza <ul style="list-style-type: none"> <li>● temporale</li> <li>● produttiva</li> </ul> </li> <li>- efficacia <ul style="list-style-type: none"> <li>● quantità erogata</li> </ul> </li> </ul>	---	 <p>Target 8.2. Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera</p>	---

\*Decreto Legge n. 80/2021 art. 6 comma 2: "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce [...] f) Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità (fisica e digitale) delle amministrazioni da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità". Il raggiungimento di questa finalità viene analizzato declinando gli obiettivi strategici di Arpae nel framework degli obiettivi tratti dal "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione" - aggiornamento 2021-2023 [<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>].

## 2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

La programmazione strategica di ArpaE con orizzonte triennale (2023-2025) è costruita e definita in conformità alle seguenti linee di indirizzo:

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

Le sei Missioni del Piano sono:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
  2. rivoluzione verde e transizione ecologica;
  3. infrastrutture per una mobilità sostenibile;
  4. istruzione e ricerca;
  5. inclusione e coesione;
  6. salute.
- Obiettivi e indicatori definiti dall'**Agenda ONU 2030** per lo sviluppo sostenibile<sup>7</sup>, recepita con la **Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile - SNSvS**<sup>8</sup>, adottata il 22/12/2017. La SNSvS è strutturata in cinque aree, corrispondenti alle cosiddette "5P" dello sviluppo sostenibile proposte dall'Agenda 2030:
    1. Persone
    2. Pianeta
    3. Prosperità
    4. Pace
    5. Partnership.

Una sesta area è dedicata ai cosiddetti vettori per la sostenibilità, da considerarsi come elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi strategici nazionali.

- **Piano triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione (AGID)**<sup>9</sup> che contiene al suo interno l'insieme delle azioni che ciascuna pubblica amministrazione deve mettere in atto per la realizzazione dell'agenda digitale. E' articolato secondo i seguenti principi guida:
  1. Digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione)
  2. Digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale)
  3. Cloud first (cloud come prima opzione)
  4. Servizi inclusivi e accessibili
  5. Dati pubblici un bene comune
  6. Interoperabile by design
  7. Sicurezza e privacy by design
  8. User-centric, data driven e agile
  9. Once only
  10. Transfrontaliero by design
  11. Open source

---

<sup>6</sup> <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

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

<sup>8</sup> [https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio\\_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs\\_ottobre2017.pdf](https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf)

<sup>9</sup> [https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository\\_files/pianotriennaleinformaticapa2021-2023.pdf](https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/pianotriennaleinformaticapa2021-2023.pdf)

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

L’analisi di contesto, lo stato di avanzamento degli obiettivi individuati per il 2022, 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 2023-2025 (Tab. “Obiettivi, indicatori (descrizione, linee di indirizzo di riferimento e orizzonte temporale), target, strutture responsabili, strutture coinvolte e collegamento alle dimensioni prevalenti della Balanced Scorecard (BSC)”).

---

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

<sup>11</sup> [DEFR Emilia-Romagna 2023-2025](#)

Tab. Obiettivi, indicatori (descrizione, linee di indirizzo di riferimento<sup>12</sup> e orizzonte temporale), target, strutture responsabili, strutture coinvolte e collegamento alle dimensioni prevalenti della Balanced Scorecard (BSC).

## Obiettivo strategico S1 - Migliorare la performance dell'Ente

### Indicatore S1-1: Cruscotto direzionale

**Descrizione:**

- Supporto alla Direzione nell'elaborazione dei processi decisionali strategici mediante la raccolta di dati e informazioni per il monitoraggio dei servizi/attività di Arpae (S1-1.1 e S1-1.2).
- Selezione di indicatori per la valutazione delle performance organizzative aziendali, in particolare sotto il profilo tecnico - operativo (S1-1.3 e S1-1.4).
- Rendicontazione dell'attuazione degli obiettivi strategici e programmatici di Arpae per rispondere a esigenze di miglior governo dell'agenzia (S1-1.5 e S1-1.6).

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- DEFR della RER in relazione all'obiettivo strategico n.8 dell'Assessorato Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino Istituzionale: "Sostenere la trasformazione digitale e il potenziamento del Pubblico Impiego".

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S1-1.1) Definizione di ulteriori indicatori (AAC, PTR, ecc.) da inserire nel cruscotto	Entro il 31/01/2023	SPEPE	SSIID, DG, DT, DA, AAC, PTR Emissioni, PTR Zootecnia, CTR AF	Avvio a regime e test cruscotto	entro 31/01/2024			Innovazione e apprendimento
S1-1.2) Aggiornamento organico del cruscotto rispetto al prototipo esistente	Entro il 30/06/2023	SSIID	SPEPE, DA-SRU, APA	Obiettivo terminato nell'annualità precedente				
S1-1.3) Adeguamento IPO con inclusione di nuovi indicatori AAC informatizzati o modifica degli esistenti	Entro il 30/06/2023	SPEPE	SSIID, DG, DT, DA					
S1-1.4) Verifica Andamento IPO 2023 ed eventuali modifiche IPO 2024	1) Verifica entro 30/09/2023 2) Eventuali modifiche entro il 31/12/2023	SPEPE	DG, DT, DA					

<sup>12</sup> L'allineamento degli indicatori con gli indici di misura delle diverse dimensioni del valore pubblico a partire dalla Piramide del Valore Pubblico, Benessere equo e sostenibile" (Bes) e/o Sustainable Development Goals (SDGs) è descritto nella Tabella "Modello interpretativo del Valore Pubblico creato da Arpae".

S1-1.5) Evidenza del monitoraggio dell'impatto del lavoro agile (anno 2022) con pubblicazione di apposita tabella nella Relazione sulla performance anno 2022	Entro il 31/03/2023	DA	SSIID, SPEPE, DT,	Monitoraggio dell'impatto del lavoro agile anno 2023	Entro il 31/03/2024	Monitoraggio dell'impatto del lavoro agile anno 2024	Entro il 31/03/2025	
S1-1.6) Messa in produzione di un sistema di rendicontazione periodica informatizzata (non solo smart working), con avvio a regime	Entro il 30/09/2023	SSIID	SPEPE, DG, DT, DA, SQEF	Monitoraggio sistema di rendicontazione periodica informatizzata (non solo smart working)	Entro il 31/12/2024	Obiettivo terminato nell'annualità precedente		

## Indicatore S1-2: Processi interni ed esterni semplificati

### Descrizione:

- Attuazione di un piano di miglioramento della qualità, come strumento per ottimizzare la gestione e semplificazione dei processi interni ad Arpae (S1-2.1 e S1-2.2)
- Integrazione e armonizzazione delle diverse banche dati delle reti di monitoraggio ambientale (stato dell'ambiente) (S1-2.3)
- Predisposizione di una modulistica precompilata attraverso dati acquisiti tramite l'interoperabilità fra le banche-dati esistenti (S1-2.4)
- Progettazione congiunta RER-Arpae di uno Sportello di consulenza tecnico-amministrativa in materia ambientale, alle imprese e alle loro associazioni di categoria (S1-2.5).

### Linee di indirizzo di riferimento:

- PNRR Missione "digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo";
- Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione;
- DEFR della RER in relazione al Patto per la semplificazione": Misura 34 - Introduzione del precompilato ambientale e Misura 35 - Sportello ambientale.

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S1-2.1) Messa in qualità delle attività di Arpae	procedure AAC/APA approvate >= 2	SQEF	AAC, APA, DT	-	-	-	-	Processi operativi
S1-2.2) Certificazione ISO 9001 delle AAC	Processi certificati >= 1	SQEF	AAC, DT,	Certificazioni ISO 9001 dei processi AAC	N. >= 1	-	-	
S1-2.3) Definizione del sistema informativo dello Stato dell'Ambiente	1) Produzione dei documenti di analisi per la matrice acqua entro il 30/06/2023 2) Predisposizione di bozza di progetto per tutte le matrici con	DT	SSIID, SPEPE, CTR, SIT	Sistematizzazione dei dati ambientali censiti	Entro 31/12/2024	Collegamento con Open data	Entro 31/12/2025	Innovazione e apprendimento

	cronoprogramma entro il 31/12/2023							
S1-2.4) Predisposizione Pre-compilato Ambientale previsto dal Patto della Semplificazione di Arpae	Realizzazione modalità di presentazione delle domande AIA entro 31/12/2023	SIT	SSIID, SPEPE, APA, AAC	-	-	-	-	Processi operativi
S1-2.5) Progettazione "Sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi formulati dai portatori di interesse attraverso: a) valutazione necessità di intervento di norma regionale (dimensionamento per ampliare la dotazione organica e copertura economica di Arpae) b) presentazione al tavolo del patto del lavoro e del clima	a) entro 31/03/2023 b) entro 31/12/2023	SAIA	APA, AAC, DT	-	-	-	-	Innovazione e apprendimento

### **Indicatore S1-3: Prestazioni migliorate per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica**

**Descrizione:**

- Potenziamento degli strumenti a disposizione per garantire un presidio sempre più adeguato nella relazione ambiente-salute

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC), finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del PNRR
- Programma triennale SNPA 2021-2023: "Potenziare le infrastrutture portanti del sistema"

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore e (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S1-3.1) Acquisizione risorse (attrezzature per laboratori) nell'ambito del PNC per un importo dell'ordine dei € 5 ml euro	Entro il 31/12/2023 fatti salvi i termini presenti nella convenzione con RER in via di definizione	DA	DT, DT-LM, ST APS	-	-	-	-	Economico-finanziaria; Qualità e cliente

## Indicatore S1-4: Mappa delle Competenze

### Descrizione:

- Integrazione della mappa delle competenze con un portale di reclutamento interno ad Arpae volto a migliorare la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane (S1-4.1 e S1-4.2)
- Attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici di Arpae (S1-4.3)

### Linee di indirizzo di riferimento:

- PNRR Missione 4 - "Istruzione, formazione, ricerca e cultura"
- DEFR della RER in relazione al Patto per il lavoro ed il clima (Emilia-Romagna regione della conoscenza e dei sapori);
- esiti dell'indagine di Customer satisfaction relativa alle Aziende in regime autorizzativo AIA, in relazione al tema delle competenze dei tecnici Arpae (AAC e APA);

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S1-4.1) Analisi e individuazione della soluzione informatica idonea alla gestione della mappa delle competenze	Analisi entro il 30/09/2023. Individuazione della soluzione entro 31/12/2023	SSIID	DA-SRU,	Monitoraggio esiti informatizzazione mappa delle competenze	entro 31/12/2024	Monitoraggio esiti applicazione mappa delle competenze	entro 31/12/2025	Innovazione e apprendimento
S1-4.2) Applicazione della mappa delle competenze ai processi di programmazione fabbisogni di personale e selezione	Entro il 31/12/2023	DA	DA-SRU, SSIID, Tutte le Strutture	1) Misurazione gap competenze richieste/posse dute e misure conseguenti 2) Definizione Mappa delle Competenze Personale Dirigente	1) Entro 31/12/2024 2) Entro 31/12/2024	Applicazione Mappa delle competenze personale dirigente	entro 31/12/2025	
S1-4.3) Definizione modalità di applicazione della mappa delle competenze al processo di formazione	Entro il 31/12/2023	SQEF	DA	Applicazione al processo di formazione del personale	Entro 31/12/2024	obiettivo terminato nell'annualità precedente		

**Obiettivo strategico S2 - Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica**

**Indicatore S2-1: Carichi di lavoro**

**Descrizione:**

- Implementazione di una modalità di valutazione per la contabilizzazione dei carichi di lavoro nell'ottica di garantire la massima efficienza, efficacia ed uniformità operativa.

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- -

**Orizzonte temporale: 2023**

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Dimensione BSC (prevalente)
S2-1.1) Definizione e sperimentazione di una modalità di valutazione comune per la contabilizzazione dei carichi di lavoro	Entro il 31/12/2023	DT	SPEPE, DA, Coord APA, Coord AAC	Innovazione e apprendimento

**Indicatore S2-2: (Attuazione) Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi**

**Descrizione:**

- Realizzazione di interventi logistici ed opere infrastrutturali a volano di strategie di riqualificazione infrastrutturale di Arpa e razionalizzazione degli spazi, in relazione alle risorse disponibili.

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- -

**Orizzonte temporale: 2023-2024**

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Dimensione BSC (prevalente)
S2-2.1) Approvazione progettazione esecutiva Sede di Parma	Entro il 30/06/2023	DA	DA-SAP	Indizione gara ristrutturazione sede di Parma	Entro 31/3/2024	Processi operativi. Economico-finanziaria
S2-2.2) Trasferimento personale nella	Entro il 30/06/2023		DA-SAP, SAC-RA, APA Est	-		



nuova sede di Ravenna						
S2-2.3) Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena	Entro il 30/06/2023		DA-SAP, SAC-MO, APA Centro	-	-	
S2-2.4) Trasferimento ST APS nella sede APA Metropolitana	Entro il 31/03/2023		DA-SAP, ST APS, APA Metropolitana	-	-	
S2-2.5) Attivazione istruttoria valutazione costi/benefici sedi in affitto	Entro il 30/11/2023		DA-SAP	Conclusione istruttoria sedi in affitto	Entro il 31/12/2024	Economico - finanziaria

### **Indicatore S2-3: Sostegno della mobilità sostenibile**

**Descrizione:**

- Misure a sostegno della mobilità sostenibile volte ad incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici e promuovere l'uso della bicicletta negli spostamenti casa-lavoro.

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- DEFR della RER in relazione al Patto per il lavoro ed il clima (Emilia-Romagna, regione della transizione ecologica)

**Orizzonte temporale:** 2023

<b>Sotto-indicatori 2023</b>	<b>Target 2023</b>	<b>Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)</b>	<b>Strutture coinvolte (anno 2023)</b>	<b>Dimensione BSC (prevalente)</b>
S2-3.1) Aggiornamento del sistema di incentivazione al personale del mezzo pubblico locale	Entro il 30/11/2023	DA	DA - SAP	Qualità e cliente
S2-3.2) Valutazione implementazione della misura incentivante bike to work	Entro il 30/11/2023			

### **Indicatore S2-4: Codice di comportamento aziendale di Arpae**

**Descrizione:**

- Inserimento di indicazioni specifiche nel Codice di comportamento di Arpae per contribuire al risparmio energetico e alle misure di riduzione del consumo di gas previste dall'Unione europea con il Regolamento 2022/1369 del 5 agosto 2022

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Documento del Dipartimento della Funzione Pubblica "Azioni per il risparmio energetico nel settore pubblico", condiviso con il MITE [7/09/2022]

**Orizzonte temporale:** 2023

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Dimensione BSC (prevalente)
S2-4.1) Aggiornamento del Codice di comportamento aziendale di Arpae	Entro il 30/06/2023	DA	DA-SRU, SAIA	Innovazione e apprendimento

### **Indicatore S2-5: Contenimento dei costi e presidio dei ricavi**

**Descrizione:**

- Controllo di gestione economico-finanziaria

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Documento del Dipartimento della Funzione Pubblica "Azioni per il risparmio energetico nel settore pubblico", condiviso con il MITE [7/09/2022]

**Orizzonte temporale:** 2023

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Dimensione BSC (prevalente)
S2-5.1) Mantenimento equilibrio di bilancio	Risultato operativo >= 0 euro	DA	Tutte le strutture	Economico - finanziaria
S2-5.2) Valutazione di possibili misure che consentano il contenimento dei costi energetici mediante una differente organizzazione del lavoro	Valutazione di un piano operativo entro il 30/06/2023			
S2-5.3) Controllo del Piano di Azione per il risparmio e l'efficienza energetica	Valutazione dei risultati ed eventuali proposte organizzative entro il 30/06/2023			
S2-5.4) Valutazione di efficacia, efficienza ed economicità con riferimento alla situazione dei servizi appaltati esternamente, dei noleggi e dei costi del personale	Rispetto del bdg assegnato sulle specifiche voci di spesa			
S2-5.1) Mantenimento equilibrio di bilancio	Risultato operativo >= 0 euro			

## Obiettivo strategico S3 - Attuare l'Agenda 2030

### Indicatore S3-1: Neutralità carbonica e qualità dell'aria

**Descrizione:**

- Supporto tecnico-scientifico per lo sviluppo di scenari economicamente, socialmente, ambientalmente e tecnicamente sostenibili, per raggiungere gli obiettivi intermedi di mitigazione ed assorbimento dei gas climalteranti.

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- PNRR Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica
- Programma triennale SNPA 2021-2023
- DEFR della RER in relazione al Patto per il lavoro ed il clima (Emilia-Romagna, regione della transizione ecologica)

**Orizzonte temporale:** 2023-2024

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Dimensione BSC (prevalente)
S3-1.1) Supporto alla Regione per la definizione degli scenari e degli impatti delle emissioni di gas serra e relativi assorbimenti nel settore AFOLU	Output di scenario richiesti da RER = 100%	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Supporto alla Regione per la definizione del Piano di implementazione del percorso di neutralità carbonica	Nel corso del 2024	Innovazione e apprendimento
S3-1. 2) Avvio di valutazioni integrate su Gas Climalteranti, Qualità dell'aria e Energia, definizione di una modalità operativa comune	Riunioni di brainstorming per la definizione di una modalità operativa integrata entro 31/12/2023 => 3	CTR Qualità dell'Aria	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati, Osservatorio Clima	Condivisione di documenti prodotti	Entro il 31/12/2024	

### Indicatore S3-2: Tavoli tecnico-operativi SNPA/ SNPS

**Descrizione:**

- Collaborazione con SNPA/SNPS nello sviluppo di studi e progetti

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Piano Triennale SNPA 2021-2023: “Costruire il futuro: la ricerca ambientale”

**Orizzonte temporale:** 2023-2024

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Dimensione BSC (prevalente)
S3-2.1) Partecipazione alle attività operative, reti tematiche e partecipazione ai tavoli SNPA/ SNPS	Risposte >= 90% delle richieste di partecipazione	ST APS	DT, APA, AAC, SOD, SIMC	Partecipazione alle attività operative, reti tematiche e partecipazione ai tavoli SNPA/ SNPS	Risposte >= 90% delle richieste di partecipazione	Innovazione e apprendimento

### Indicatore S3-3: Iniziative di studio e/o ricerca applicata

**Descrizione:**

- presentazione e selezione di progetti di ricerca applicata sui temi salute-ambiente-biodiversità-clima, in linea con gli SdGs dell'Agenda 2030

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Piano Triennale SNPA 2021-2023: “Costruire il futuro: la ricerca ambientale”

**Orizzonte temporale:** 2023-2024

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Dimensione BSC (prevalente)
S3-3.1) Sviluppo iniziative di ricerca relativamente ai temi dell'Agenda 2030, in collaborazione con network nazionali ed europei	N. progetti effettuati/ finanziati = 100%	SPEPE	SIMC, SOD, DT	Sviluppo iniziative di ricerca relativamente ai temi dell'Agenda 2030, in collaborazione con network nazionali ed europei	N. progetti effettuati/ finanziati = 100%	Innovazione e apprendimento

**Indicatore S3-4: Operatività e monitoraggio della Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010 anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA**

**Descrizione:**

- Svolgimento di monitoraggi previsti dal Programma della Strategia Marina, azione europea nel campo della politica per l'ambiente marino che stabilisce un approccio e degli obiettivi comuni per la prevenzione, la protezione e la conservazione dell'ambiente marino contro attività umane impattanti.

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Accordo operativo 2021-2023 per il secondo ciclo della Strategia Marina

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell' indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S3-4.1) Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2021-2023	Realizzazione programma = 100%	SOD	-	Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2024-2026	100%	Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2024-2026	100%	Processi operativi
S3-4.2) Stesura nuovo accordo operativo 2024-2026	Entro il 15/12/2023			-	-	-	-	

**Indicatore S3-5: Educazione e formazione ambientale**

**Descrizione:**

- Promozione di campagne di comunicazione regionali sugli stili di vita sostenibili

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Programma triennale SNPA 2021-2023: "SNPA per i cittadini" - la comunicazione, la partecipazione, la formazione e l'educazione ambientale.

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell' indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S3-5.1) Sviluppo di un piano di comunicazione e di educazione alla sostenibilità a supporto dell'Agenda 2030	N. progetti finalizzati in collaborazione con EE.LL, scuole, volontariato, imprese > 20	CTR EaS	-	Progettazione e redazione del Programma INFEAS 2024-2026	Progettazione realizzata = SI	Discenderanno dal Programma INFEAS 2024-2026	Discenderanno dal Programma INFEAS 2024-2026	Innovazione e apprendimento

## Obiettivo strategico S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi

### Indicatore S4-1: Strumenti per la predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi

**Descrizione:**

- Attività eseguite da Arpae a supporto dei piani e programmi adottati dalla Regione

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- L.R. n. 13/2015
- Catalogo dei Servizi del SNPA - area E - Supporto tecnico scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale
- Piano Triennale SNPA 2021-2023: "Garantire l'equità: l'omogeneizzazione delle prestazioni tecniche ambientali" - Le valutazioni ambientali e il supporto tecnico-scientifico

**Orizzonte temporale:** 2023-2025

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell' indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Indicatori 2025	Target 2025	Dimensione BSC (prevalente)
S4-1.1) Realizzazione del Piano Aria Integrato	Entro il 31/12/2023 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	CTR Qualità dell'Aria	SIMC	Obiettivo terminato nell'annualità precedente				Processi operativi
S4-1.2) Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Entro il 30/11/2023 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Osservatori o Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Entro il 30/11/2024 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Entro il 30/11/2025 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	
S4-1.3) Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione annuale del Bilancio Energetico Regionale	Entro il 31/12/2023 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Osservatori o Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione e annuale del Bilancio Energetico Regionale	Entro il 31/12/2024 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione e annuale del Bilancio Energetico Regionale	Entro il 31/12/2025 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	
S4-1.4) Realizzazione del Piano acqua	Entro il 31/12/2023. Partecipazione a riunioni, sviluppo di progetti e elaborazione dati	CTR SI	SOD, SIMC, APA Ovest	Proseguimento al supporto per la realizzazione del Piano acqua	Entro il 31/12/2024 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Proseguimento e al supporto per la realizzazione e del Piano acqua	Entro il 30/11/2025	

	coerentemente con quanto richiesto dalla Regione ER.							
S4-1.5) Supporto alla realizzazione del Piano Regionale della Prevenzione	Realizzazione attività = 100%	ST APS	-	Supporto alla realizzazione del Piano Regionale della Prevenzione	Realizzazione attività = 100%	Supporto alla realizzazione del Piano Regionale della Prevenzione	Realizzazione attività = 100%	
S4-1.6) Supporto per individuare i criteri di verifica del principio comunitario Do Not Significant Harm – DNSH nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027	Risposta al 100% delle richieste RER	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Supporto per individuare i criteri di verifica del principio comunitario Do Not Significant Harm – DNSH nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027	Risposta al 100% delle richieste RER	Supporto per individuare i criteri di verifica del principio comunitario Do Not Significant Harm – DNSH nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027	Risposta al 100% delle richieste RER	

## Obiettivo strategico S5 - Razionalizzare i processi operativi

### Indicatore S5-1: Poli specialistici del Demanio

**Descrizione:**

- Attuazione del “Piano di attività 2022 per la gestione del demanio idrico regionale”

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- L.R. n. 13/2015;
- Deliberazione del Direttore Generale n.105 del 28/07/2022 “Approvazione del Piano di Attività 2022 per la gestione del demanio idrico regionale”;
- esiti delle indagini di Customer Satisfaction delle aziende AIA in relazione ai seguenti temi: omogeneità tra province nelle prassi operative AAC e APA; tempi di risposta; coordinamento interno ed esterno ad Arpae

**Orizzonte temporale:** 2023-2024

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Dimensione BSC (prevalente)
S5-1.1) Attivazione nuova organizzazione per Poli specialistici del Demanio	Verifica entro il 30/06/2023	DT	AAC, DA	Monitoraggio applicazione nuova organizzazione per Poli Specialistici del Demanio	Entro il 30/06/2024	Processi operativi. Qualità e cliente

### Indicatore S5-2: Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici

**Descrizione:**

- Consolidamento delle sinergie e delle cooperazioni fra gli Enti

**Linee di indirizzo di riferimento:**

- Catalogo dei Servizi del SNPA - area F11 - Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie e alle iniziative di tutela della popolazione dal rischio ambientale

**Orizzonte temporale:** 2023-2024

Sotto-indicatori 2023	Target 2023	Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)	Strutture coinvolte (anno 2023)	Indicatori 2024	Target 2024	Dimensione BSC (prevalente)
S5-2.1) Miglioramento dei tempi di risposta nell'erogazione delle attività analitiche	1) TDR 2023 = TDR 2022 2) Campioni in sospenso al 31/12/2023 =	DT-LM	CTR AF	Miglioramento dei tempi di risposta nell'erogazione delle attività	TDR 2024 <= TDR 2023 Campioni in sospenso al 31/12/24 <=	Processi operativi. Qualità e cliente



	Campioni in sospenso 31/12/2022			analitiche	Campioni in sospenso 31/12/2023	
S5-2.2) Definizione di modalità di supporto analitico integrato tra le varie sedi del LM, sia nell'ottica del trasloco della sede di Ravenna che come modalità di lavoro a regime	Verifica entro il 30/06/2023		-	Definizione di modalità di supporto analitico integrato tra le varie sedi del LM, sia nell'ottica del trasloco della sede di Ravenna che come modalità di lavoro a regime	N° di interventi a regime al 31/12/2024 > 2	

### **Indicatore S5-3: Progresso del Demanio idrico**

#### **Descrizione:**

- Misura che rientra nel “Piano di riorganizzazione della gestione del demanio idrico regionale”, in particolare per gli aspetti relativi alle attività di recupero del pregresso, costituito quasi esclusivamente da pratiche cartacee da informatizzare.

#### **Linee di indirizzo di riferimento:**

- L.R. n. 13/2015; Deliberazione del Direttore Generale n.105 del 28/07/2022 “Approvazione del Piano di Attività 2022 per la gestione del demanio idrico regionale”.

**Orizzonte temporale:** 2023

<b>Sotto-indicatori 2023</b>	<b>Target 2023</b>	<b>Struttura referente dell'indicatore (anno 2023)</b>	<b>Strutture coinvolte (anno 2023)</b>	<b>Dimensione BSC (prevalente)</b>
S5-3.1) Realizzazione del piano annuale per il recupero del pregresso del Demanio idrico (Ddg 105/ 28 luglio 2022)	Realizzazione del Piano >=90%	Coord. AAC	AAC-SAC, SSIID, DT	Processi operativi. Qualità e cliente

Tab. Obiettivi, indicatori, stakeholder e risorse (applicative, documentali, gestionali) dalle quali vengono riportati/estratti/elaborati i dati

Cod.	Obiettivo strategico	Indicatori (aggregati)	Stakeholder (interni/esterni)	Disponibilità dei dati
S1	Migliorare la performance dell'Ente	S1-1) Cruscotto direzionale	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Risultati progetto Business Analytics
		S1-2) Processi interni ed esterni semplificati	Interni: Strutture Arpae Esterni: Regione Emilia-Romagna, Enti Locali, Org. Istituz., aziende	SAL progetto, Procedure del SGQ, atti
		S1-3) Prestazioni migliorate per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica	Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, DPSMS, Organismi Istituzionali	SAL progetto
		S1-4) Mappa delle Competenze	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	SAL progetto, atti
S2	Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica	S2-1) Carichi di lavoro	Interni: SPEPE, DT, DA, Coord. APA, Coord. AAC Esterni: ---	SAL progetto, atti
		S2-2) (Attuazione) Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi	Interni: DA-SAP, SAC RA/ MO, ST APS, APA Metropolitana/ Est/ Centro Esterni: utenti pubblici e privati	Atti, progettazione esecutiva
		S2-3) Sostegno della mobilità sostenibile	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	SAL progetto
		S2-4) Codice di comportamento aziendale di Arpae	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Atti
		S2-5) Contenimento dei costi e presidio dei ricavi	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Atti
S3	Attuare l'Agenda 2030	S3-1) Neutralità carbonica e qualità dell'aria	Interni: Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati, CTR Qualità dell'Aria, Osservatorio Clima Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali	SAL progetto

		S3-2) Tavoli tecnico-operativi SNPA/ SNPS	Interni: ST APS, DT, APA, AAC, SOD, SIMC Esterni: SNPA, SNPS	SAL progetto
		S3-3) Iniziative di studio e/o ricerca applicata	Interni: SIMC, SOD, DT, SPEPE Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali	SAL progetto
		S3-4) Operatività e monitoraggio della Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010 anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA	Interni: SOD Esterni: MASE, SNPA	SAL progetto
		S3-5) Educazione e formazione ambientale	Interni: CTR EaS Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas -rete RES, SNPA	SAL progetto
S4	Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	S4-1) Strumenti per la predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi	Interni: Osservatorio Energia, CTR QA, CTR SI, SOD, ST APS, SIMC, APA Ovest Esterni: Regione Emilia-Romagna	SAL progetto
S5	Razionalizzare i processi operativi	S5-1) Poli specialistici del Demanio	Interni: DT, AAC, DA Esterni: Regione Emilia-Romagna, utenti pubblici e privati	Atti
		S5-2) Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici	Interni: DT-LM, CTR AF Esterni: AUSL, ISS, ...	Atti, rapporti di prova
		S5-3) Pregresso del Demanio idrico (DET ...)	Interni: AAC, SSIID, DT Esterni: Regione Emilia-Romagna, utenti pubblici e privati	Atti

### 2.2.1 Il processo di pianificazione strategica e annuale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

### DISPOSIZIONI GENERALI E ANALISI DEL CONTESTO

#### 2.3.1 Contenuto e finalità

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

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

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

In questo contesto sedimentato si sono inserite le disposizioni contenute nel Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 che prevedono l'inserimento nel PIAO dei contenuti dei previgenti Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, ossia degli strumenti per giungere alla piena trasparenza dei risultati delle pubbliche amministrazioni nonché degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

In questo quadro si è infine recentemente inserito il **Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC con delibera n. 7 del 17/01/2023** che fornisce importanti indicazioni di principio e operative relativamente alla predisposizione delle strategie anticorruzione nei vari enti. L'approvazione di questo Piano risulta particolarmente significativa anzitutto in quanto costituisce la sede in cui vengono elaborate previsioni di carattere nazionale e dunque valide per la generalità degli enti e dei soggetti coinvolti. Inoltre, il documento del 2022 fa seguito all'ultima versione risalente al 2019 e tiene dunque in considerazione le molte e delicate evoluzioni storiche ed economiche nel frattempo intercorse, individuandone connessioni e ricadute rispetto alla materia della prevenzione della corruzione. A ciò si aggiunga peraltro che si tratta del primo documento di così ampia portata approvato a seguito dell'adozione dei primi PIAO delle Amministrazioni e reca pertanto con sé previsioni sia relativamente alla successione della Sezione Anticorruzione del Piano rispetto ai pregressi Piani triennali sia in merito alla connessione tra la Sezione Anticorruzione e le altre parti dei PIAO in un'ottica di massima valorizzazione delle sinergie. Come già era avvenuto per i precedenti Piani Nazionali Anticorruzione di Anac, anche il documento relativo al triennio 2022-2024 si compone di una prima parte recante disposizioni di carattere generale e di una seconda parte avente ad oggetto un ambito specifico ritenuto meritevole di particolare attenzione sotto il profilo della vigilanza anticorruzione: tale seconda parte è dedicata alla materia dei contratti pubblici in considerazione delle ingenti risorse di cui molti enti attualmente dispongono in seguito all'approvazione del PNRR e dei documenti connessi.

Arpae condivide gli obiettivi e i principi fondamentali previsti dal nuovo PNA nel senso che la strategia di prevenzione adottata dall'Agenzia risponde alle linee tracciate da ANAC sia negli obiettivi che nelle modalità concrete di realizzazione. Nel corso del 2023 tuttavia l'Agenzia effettuerà un esame più dettagliato delle nuove disposizioni nazionali e valuterà gli aggiornamenti che si renderà opportuno apportare alla propria disciplina interna.

Particolare attenzione verrà riservata anche all'aggiornamento degli adempimenti in materia di trasparenza (vedasi tabelle allegate 2 e 9 al citato nuovo PNA).

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. Nella redazione della sottosezione sono stati altresì tenuti in ampia considerazione gli Orientamenti (citati d'ora in avanti anche come *Vademecum*) per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati in data 2 febbraio 2022 nonché si è posta attenzione alla necessità di coordinamento con le altre Sezioni del PIAO e del relativo impianto così come definito dalle disposizioni specifiche. Sotto questo profilo, l'importanza che da tempo Arpae riconosce all'interazione sinergica tra strategia di prevenzione della corruzione e altre azioni (valutazione della performance; promozione dell'etica; vigilanza sulla normativa antiriciclaggio) corrisponde pienamente alle indicazioni recentemente fornite nel succitato Piano nazionale anticorruzione di Anac e a cui si farà cenno anche in altri passaggi della presente Sezione. Infatti in tale documento viene messo in evidenza come, analogamente a quanto già avviene per altre parti del PIAO, anche le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire l'obiettivo comune del valore pubblico, obiettivo che è particolarmente sensibile soprattutto nell'attuale momento storico nel quale, in considerazione delle ampie risorse finanziarie messe a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni tramite il PNRR ed i Piani allo stesso collegati, si rende necessario il presidio sulle modalità di impiego delle medesime sia sotto il profilo della relativa correttezza e legalità sia sotto l'aspetto della massima efficienza.

E' peraltro opportuno rammentare che la nozione di "corruzione" rilevante ai fini dell'applicazione della normativa anticorruzione ha una connotazione più ampia rispetto a quella penalistica e comprende, oltre ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al 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.

La presente sottosezione PIAO costituisce strumento programmatico dell'Agenzia ed è stato elaborato interpellando, tra gli altri, i responsabili delle strutture ritenute a potenziale maggior rischio di esposizione a fenomeni corruttivi (es. gestione risorse umane, contratti pubblici, attività di vigilanza e controllo, rilascio autorizzazioni e concessioni).

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

Arpae, anche in attuazione dei principi ribaditi dai citati Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, ritiene necessario garantire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) le condizioni per esercitare in maniera efficace ed indipendente il complesso incarico allo stesso affidato. In tale contesto i documenti organizzativi dell'Ente confermano la collocazione di tale figura direttamente in staff al Direttore Generale - Organo di vertice dell'Ente, anche con lo scopo di garantire una marcata autonomia operativa del RPCT rispetto ai vari dirigenti gestionali potenzialmente sottoposti al controllo del medesimo.

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

Alla luce di tale impostazione, e valutate le competenze e le esperienze professionali dei dirigenti

presenti nell'organico dell'Agenzia, il Direttore Generale di Arpae ha designato il Responsabile Servizio Affari Istituzionali e Advocatura quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente: tale conferimento è stato prorogato sino alla scadenza dell'incarico dirigenziale assegnato al dirigente in questione.

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

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

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

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

In base a quanto disposto dal recente PNA approvato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 il RPCT, ai fini di un'effettiva attuazione del sistema di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione, può richiedere di intervenire con modifiche ed aggiornamenti anche sulle altre sezioni del PIAO.

In considerazione delle dimensioni e della complessità dell'articolazione organizzativa dell'Agenzia viene istituita una rete di referenti che collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del presente documento in particolare nell'ambito delle strutture ritenute a maggior potenziale rischio

corruttivo. L'individuazione nominativa di tali referenti è rimessa ad un provvedimento adottato dal Direttore Generale dell'ente su proposta del RPCT.

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

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

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

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

La figura del RPCT, unitamente a quelle che lo supportano nell'esercizio delle proprie funzioni, costituiscono, peraltro, oggetto di un'ampia riflessione nell'ambito del recente PNA di Anac che dedica a tale tematica una apposita Sezione: questa parte del documento nazionale esplora le varie figure coinvolte nell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione sia sotto il profilo della relativa nomina sia sotto il versante delle funzioni e dei raccordi con gli altri organi dell'ente, e contiene l'enunciazione di alcuni principi generali oltre alla declinazione di alcune regole operative finalizzate a facilitare il consolidamento delle disposizioni anticorruzione nelle varie realtà amministrative presenti sul territorio nazionale.

Nel corso del 2023 si procederà pertanto alla disamina puntuale degli specifici contenuti del suddetto PNA recentemente approvato da Anac anche con riferimento alla parte relativa alla figura del RPCT al fine di verificare il grado di adeguatezza delle scelte compiute sinora da Arpae, nell'ottica del massimo adeguamento possibile alle indicazioni dell'Autorità e della più ampia efficacia della strategia di prevenzione dell'Agenzia.

### **2.3.3 Descrizione del contesto esterno**

Per definire più compiutamente a quali tipologie di eventi "corruttivi" (da intendersi nell'accezione ampia più volte ricordata) Arpae sia maggiormente esposta, è opportuno analizzare, così come peraltro indicato negli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022 e nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023, una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto esterno (dinamiche economiche, sociali e criminologiche del territorio) nel quale si colloca l'attività istituzionale dell'Agenzia.

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

Si precisa che la descrizione del contesto esterno, di cui si tratta nel presente paragrafo, costituisce, anche per la presente edizione del PIAO, il prodotto di una collaborazione interistituzionale nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", costituita ai sensi dell'art.



15 della L.R. n. 18 del 2016, alla quale partecipa anche Arpae, per condividere tra tutti gli RPCT degli enti aderenti documenti ed iniziative di comune interesse. La partecipazione a tale Rete ha consentito in particolare di poter disporre di documentazione elaborata dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, per quanto riguarda la descrizione aggiornata dello scenario economico-sociale del territorio regionale, e dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale, con riferimento alla descrizione del profilo criminologico del medesimo territorio.

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

Innanzitutto, il quadro economico regionale è ancora parzialmente condizionato dalle ricadute della pandemia Covid-19, la quale ha portato negli anni 2020 - 2021 ad un aggravamento delle diseguaglianze sociali derivanti dalla asimmetria degli effetti dei blocchi dell'attività produttiva. In questo contesto si sono inseriti nel corso del secondo semestre 2022 ulteriori elementi di problematicità derivanti dai noti eventi bellici in Ucraina e dai correlati fenomeni di aumento dei costi dell'energia, i quali hanno gravemente colpito alcuni settori produttivi particolarmente energivori e causato una significativa riduzione del potere d'acquisto delle famiglie.

A fronte di questi fattori di criticità si registrano in diversi settori, ad esempio nell'intero comparto dell'edilizia e relativo indotto, gli effetti positivi, anche in termini occupazionali, degli interventi pubblici e delle misure di incentivazione fiscale adottate dai governi che si sono succeduti negli ultimi anni.

Inoltre, in particolare nel secondo semestre del 2022, si è assistito alla progressiva "messa a terra" dell'ingente flusso di denaro direttamente o indirettamente collegato al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed ai piani ad esso correlati come il PNC (Piano Nazionale per gli investimenti Complementari). L'utilizzo di queste risorse, che ha riguardato direttamente anche Arpae Emilia-Romagna, ha consentito alle Pubbliche Amministrazioni di procedere con interventi straordinari di acquisizione di beni e servizi e di realizzazione di lavori pubblici che hanno costituito una significativa possibilità di implementazione delle commesse pubbliche a favore in particolare di aziende contraddistinte da un elevato know how tecnologico.

Passando ad esaminare il profilo criminologico del territorio regionale si deve evidenziare come lo stesso confermi la necessità di arginare la progressione delle attività illecite (anche di natura mafiosa) nell'economia legale, e, parallelamente, di contrastare lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei con cui i gruppi criminali possono stringere relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). Le dimensioni di questi fenomeni in Emilia-Romagna non sono ancora paragonabili a quelle riscontrabili in altre realtà territoriali del nostro paese, ciò nonostante anche da noi l'attenzione e la vigilanza delle Amministrazioni Pubbliche deve essere costante, soprattutto per evitare che le ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dal sopra citato Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), siano intercettate e costituiscano un'occasione di illecito profitto per la criminalità organizzata e non. La necessità di attenzionare particolarmente l'utilizzo di tali risorse è, ovviamente, più volte richiamata nel PNA approvato da ANAC il 17 gennaio 2023.

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

In campo ambientale è possibile poi constatare, anche in Emilia-Romagna, la presenza di vere e proprie imprese criminali, cioè persone fisiche o giuridiche utilizzate appositamente per fare da paravento ad organizzazioni dedicate alla sistematica consumazione di delitti ambientali. Si tratta di processi che possono sfociare anche in operazioni di riciclaggio, finalizzate alla conversione o al trasferimento di beni allo scopo di dissimulare l'origine illegale dei capitali finanziari.

Il raggiungimento di questi obiettivi illeciti richiede peraltro frequentemente l'interazione con le Pubbliche Amministrazioni. Le forme più evolute di riciclaggio si realizzano infatti utilizzando strumenti ordinari e formalmente leciti, quali ad esempio i procedimenti amministrativi volti ad ottenere permessi, concessioni o finanziamenti.

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

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

La Regione Emilia-Romagna fornisce peraltro un contributo significativo alle attività del SNPA tramite la scrivente Agenzia Arpa e la quale, a differenza di altre Agenzie regionali, ha tra l'altro sempre potuto contare su un considerevole numero di propri tecnici che rivestono anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (le notizie di reato ambientali inviate da Arpa e all'Autorità Giudiziaria nel corso dell'anno 2022 sono state complessivamente 370, il dato si sta progressivamente riallineando al periodo pre COVID).

Si deve inoltre evidenziare come in Emilia-Romagna si sia cercato di promuovere importanti iniziative di indirizzo e coordinamento operativo tra i vari organismi di controllo ambientale che operano sul territorio. A tal riguardo si può innanzitutto richiamare il Protocollo d'Intesa promosso dalla Procura Generale presso la Corte di Appello di Bologna, sottoscritto nel 2016 da Arpa, Nucleo Operativo Ecologico dei Carabinieri, Corpo Forestale dello Stato (ora Carabinieri Forestali) e Capitaneria di Porto per garantire l'applicazione della normativa sulle prescrizioni ambientali introdotte dalla Legge n. 68/2015 finalizzata all'estinzione di reati contravvenzionali previsti nel T.U.A. che non abbiano cagionato danno o pericolo di danno ambientale. Si tratta di un atto importante perché, a prescindere dalle scelte di merito adottate, consente tutt'ora una omogenea interpretazione della normativa a livello regionale, prevenendo così soluzioni locali eterogenee che non sono una garanzia né per i soggetti controllati né per i controllori.

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

In questa ottica si deve segnalare come nel corso del 2022 la Regione Emilia-Romagna, per il tramite di Arpa, abbia promosso altri due importanti accordi.

Il primo, sottoscritto il 7/03/2022, è un Protocollo d'Intesa tra l'Agenzia Ambientale e il Comando Carabinieri per la Tutela Ambientale e la Transizione Ecologica. Il Protocollo è finalizzato allo sviluppo della collaborazione sull'applicazione delle norme a tutela dell'ambiente attraverso lo

scambio costante e reciproco di dati ed esperienze. Il secondo, sottoscritto l'11/07/2022, è il Programma operativo per l'anno 2022 delle attività da effettuarsi in collaborazione con il Comando Regione Carabinieri Forestale dell'Emilia Romagna. Tale programma si colloca nell'ambito di una convenzione quadro stipulata in data 5/05/2022 tra la Regione Emilia-Romagna ed il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali. Questo programma operativo è in particolare orientato al controllo delle occupazioni abusive di aree demaniali, al controllo del rispetto delle indicazioni relative ai tagli della vegetazione e al controllo del rispetto del Deflusso Minimo Vitale (DMV) in situazioni di carenza idrica.

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

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

#### **2.3.4 Descrizione del contesto interno**

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

Non si reiterano pertanto in questa sede tali informazioni, nel rispetto di quanto previsto, tra l'altro, dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato da ANAC il 17/01/2023, il quale prevede che all'interno del PIAO tale tipo di analisi sia compiuta una sola volta.

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

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

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

n. 44/95.

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

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

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

Le conclusioni alle quali è giunta la citata Sentenza del Consiglio di Stato n. 1761/2022 in merito alla L.R. n. 13/2015 sono state peraltro richiamate nella successiva Sentenza del medesimo Organo giurisdizionale n. 5870 del 14 luglio 2022.

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

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

Come già anticipato queste funzioni di vigilanza sono presidiate per lo più da tecnici che rivestono anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (attualmente sono in numero di 257, in base all'ultimo aggiornamento operato con D.D.G. Arpae n. 152/2022), e pertanto in grado di disporre di uno spettro di competenze operative particolarmente significative vista la loro invasività nella sfera giuridica dei soggetti terzi. Si pensi ad esempio alla possibilità di porre in essere sequestri preventivi (art. 321 c.p.p.) e sequestri probatori (art. 354 c.p.p.) eseguibili, ove ne ricorrano i presupposti, anche d'iniziativa, oppure alla possibilità di accedere agli impianti e alle sedi di attività richiedendo i dati, le informazioni e i documenti necessari per l'espletamento delle proprie funzioni (vedasi art. 14 Legge n. 132/2016).

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

Oltre ai due richiamati principali "rami" di attività che necessitano di essere particolarmente

attenzionati nella prospettiva dell'applicazione della normativa anticorruzione, nel corso degli ultimi mesi nel contesto interno di Arpae ha assunto rinnovata importanza un terzo ambito e cioè quello legato ai processi di acquisizione di beni e servizi.

Che la gestione dei contratti pubblici sia un settore sensibile è evidenziato da tempo da una pluralità di fonti quali, da ultimo, il PNA del 17 gennaio 2023. A tal riguardo si evidenzia che l'Agenzia nel corso del 2022 (e tale attività proseguirà anche nel corso del 2023) ha dovuto gestire, in un arco temporale estremamente concentrato, un numero rilevante di procedure di acquisto finanziate dalla già richiamate risorse pubbliche straordinarie legate direttamente o indirettamente al PNRR.

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

Si rappresenta peraltro che nel corso del 2023 tali attività di acquisizioni straordinarie continueranno, in quanto l'Agenzia sarà destinataria di un ulteriore finanziamento di circa 5 milioni di euro derivante dalla sottoscrizione di un nuovo Accordo operativo tra l'Istituto Superiore di Sanità e la Regione Emilia-Romagna relativo alla linea di investimento finalizzata al rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale. A tal riguardo si rammenta che il Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS) è stato istituito con il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 29 giugno 2022, n. 79, ed ha il principale obiettivo di implementare le politiche per la prevenzione, il controllo e la cura delle malattie correlate in modo diretto o indiretto a fattori ambientali e climatici.

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

### **2.3.5 Entrata in vigore e adempimenti conseguenti all'adozione**

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

Ferme restando le attività già eseguite, per il 2023 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 28 febbraio 2023	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 2023	RPCT e Servizio Qualità Ecomanagement Formazione
Designazione dei Referenti interni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Entro 28 febbraio 2023	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 2023	Direttore Generale e RPCT

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

### **2.3.6 Obiettivi della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae**

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

Per questa ragione detta strategia:

- è stata sin dall'origine pienamente integrata tra gli atti di pianificazione dell'ente;
- nel contempo ad essa si riconosce funzione di strumento operativo per tutto il personale;
- a tal fine è formalizzata nella presente sottosezione che ha una vocazione dinamica, trattandosi di un documento declinato sulle specificità dell'Agenzia posto in diretta relazione con altri strumenti pianificatori e programmatici dell'ente (in primis Codice di comportamento e Piano della performance) e strutturato al proprio interno in varie parti tutte interconnesse tra loro (obiettivi; soggetti coinvolti; mappatura del rischio e monitoraggio delle misure; trasparenza).

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

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

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

Le scelte compiute da Arpae sinora esposte relativamente ai caratteri della strategia di prevenzione trova, peraltro, conferma nell'impostazione del recente PNA 2022 di Anac dove,

anche nell'ottica di un più pieno raggiungimento dell'obiettivo del valore pubblico, si insiste sulla necessità che la strategia di prevenzione sia uno strumento alla pari rispetto ad altri atti fondamentali dell'ente, condiviso con i vertici ma anche 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.

Ebbene, l'obiettivo di rendere il più possibile fruibile la strategia anticorruzione da parte dei dipendenti di Arpae è perseguito altresì mediante un'articolata e costante attività di formazione del personale (da ritenersi, peraltro, formazione obbligatoria ai sensi della Legge n. 190/2012).

Anche nel 2022 l'Agenzia ha proseguito l'azione di valorizzazione del corredo formativo del proprio personale in materia di prevenzione della corruzione mediante lo svolgimento di alcune iniziative specifiche. In ragione dell'emergenza sanitaria le attività sono proseguite con modalità a distanza: l'impiego di tale strumento ha consentito comunque di assicurare un buon livello di interazione tra partecipanti e docenti ed ha permesso altresì, anche in prospettiva futura, di arricchire la proposta formativa e di estendere la platea dei fruitori. In ambito interno ad Arpae, anche nel 2022 il RPCT ha coordinato poi lo svolgimento della consueta iniziativa formativa relativa all'attività di vigilanza ambientale per gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria di nuova nomina (in considerazione del fatto che la vigilanza ambientale costituisce un ambito di attività a potenziale maggiore rischio di corruzione per Arpae). Una specifica attenzione è stata altresì dedicata alla sensibilizzazione dei dipendenti sulle delicate tematiche della protezione dei dati personali: infatti nel 2022 è stata avviata un'apposita iniziativa formativa a rete sul GDPR che proseguirà nel 2023 e che prevede la somministrazione dei relativi contenuti alla totalità del personale dell'Agenzia. Dai riscontri dei partecipanti è emerso un buon livello di gradimento per tali iniziative.

Grande importanza, anche nella logica di omogeneizzazione delle prassi e condivisione delle criticità comuni, hanno rivestito altresì alcune ulteriori proposte formative organizzate nell'ambito di AssoArpa. E' stato svolto anzitutto un incontro dedicato in via generale ai temi della prevenzione della corruzione, della performance e del capitale umano alla luce delle nuove disposizioni in materia di PIAO: l'iniziativa ha consentito un confronto ed una visione complessiva del panorama di problematiche e soluzioni comuni tra le varie Agenzie Ambientali sul territorio nazionale. Significative sono state poi alcune proposte organizzate sempre nell'ambito di AssoArpa su tematiche più specifiche le quali, oltre ad aver interessato profili di rilievo per l'anticorruzione, hanno anche contribuito alla creazione di un livello più omogeneo dell'intervento del Sistema agenziale su temi comuni e di rilevanza strategica. A tal riguardo a titolo esemplificativo si possono richiamare gli eventi formativi organizzati dall'Associazione nel 2022 nei seguenti ambiti: 1) la materia dell'affidamento dei contratti pubblici con particolare riferimento alle clausole di revisione dei prezzi, al nuovo regime del subappalto nonché all'Accordo Quadro nella contrattualistica pubblica; 2) la gestione della responsabilità del personale delle Agenzie di protezione ambientale; 3) la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici a seguito delle Linee Guida AgID; 4) l'evoluzione della contabilità nella P.A. e la gestione della fiscalità nelle Agenzie di protezione ambientale; 5) la normativa vigente in materia di concorsi pubblici; 6) la sicurezza informatica nella P.A. ai sensi del GDPR, del CAD e delle Linee Guida AgID che intrecciano in modo rilevante gli obiettivi e gli strumenti di trasparenza dell'attività amministrativa come ormai intesa dalle disposizioni vigenti; 7) significativo infine, in quanto afferente ad un tema molto sensibile anche sotto gli aspetti dell'anticorruzione come indicato dalla stessa ANAC, l'approfondimento riguardante le procedure di contestazione dell'illecito ambientale: si tratta, infatti, di un'attività che presuppone un contatto diretto tra addetti alla vigilanza ed operatori economici oltre all'applicazione di normative di non sempre univoca interpretazione.

Con riferimento all'anno 2023 Arpae persegue l'obiettivo di continuare ad utilizzare lo strumento della formazione a distanza al fine di consentire la massima fruibilità delle singole iniziative

formative. In quest'ottica, particolarmente significativo potrebbe essere l'investimento nella predisposizione di un'iniziativa formativa destinata alla totalità del personale che abbia ad oggetto la presentazione e la diffusione degli strumenti predisposti in ambito Arpae per il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione, dell'etica e dell'integrità e dei profili di reciproca interconnessione. Fermo restando quanto sopra, anche per il 2023 è comunque intenzione dell'Agenzia continuare a favorire la fruizione, da parte del proprio personale, delle iniziative formative organizzate dalla citata Associazione nazionale AssoArpa nonché dalla Regione Emilia-Romagna. Sul punto si rappresenta come, per l'anno 2023, AssoArpa stia programmando la realizzazione di iniziative sui temi dell'etica pubblica e sui comportamenti etici, sulla gestione degli appalti in regime di PNRR; sul conflitto di interessi in generale e nei contratti pubblici e sulle prossime modifiche al Codice dei Contratti Pubblici.

### **2.3.7 Strumenti della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae**

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

Il primo momento è coinciso con la c.d. **mappatura delle aree a potenziale maggiore rischio corruttivo**. In tale sede sono state enucleate dapprima le macro aree di attività dell'Agenzia potenzialmente idonee ad esporla ad un rischio corruttivo nell'accezione ampia indicata nella l. n. 190/2012: successivamente, per ciascuna macro area, sono stati elencati i singoli processi ritenuti più delicati in termini di rischio. Questa fase è descritta nei successivi paragrafi in quanto strettamente connessa alla definizione delle singole misure di prevenzione, ma rappresenta il punto di avvio dell'intera strategia di prevenzione e per questa ragione ben può essere considerata parte integrante dell'analisi del c.d. contesto interno di cui agli Orientamenti (Vademecum) ANAC del 2 Febbraio 2022 e al PNA 2022 e di cui si è già parlato nel paragrafo 2.3.4. della presente sottosezione.

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

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

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

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

Per quanto concerne la valutazione del rischio corruttivo, sin dall'adozione del primo Piano triennale di prevenzione della corruzione l'Agenzia ha cercato di declinare tale valutazione nel modo più concreto possibile rispetto alle attività istituzionali svolte dall'ente. Nel corso degli anni e



dei vari aggiornamenti succedutisi nel tempo, la valutazione originaria è stata ripercorsa e riesaminata soprattutto in occasione di significative modifiche intervenute a livello istituzionale: ci si riferisce soprattutto alla ridefinizione del ruolo dell'Agenzia per effetto della L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 e alla adozione del Vademecum ANAC del 2 Febbraio 2022 emanato in seguito all'introduzione del nuovo strumento di pianificazione denominato PIAO.

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

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

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

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

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

I passaggi sopra descritti hanno infine condotto ad una valutazione anche quantitativa del grado di rischio di ciascun processo (c.d. *fase di ponderazione del rischio* di cui a pag. 15 del Vademecum ANAC): tale ponderazione non ha un valore esclusivamente enunciativo o classificatorio ma assume una valenza operativa estremamente rilevante, in quanto è anche sulla base di tale graduazione del rischio che per ciascun processo viene scelta la declinazione esatta delle misure generali di prevenzione e vengono individuate le misure di prevenzione specifiche.

Anche sotto tale profilo la strategia di prevenzione della corruzione rappresenta per Arpae uno strumento dinamico e, come tale, aggiornabile e modificabile. Infatti, la valutazione del grado di rischio è stata condotta inizialmente con riferimento al rischio attuale a ciascun processo, ossia prima dell'applicazione delle misure di prevenzione: successivamente, in occasione delle più rilevanti variazioni che hanno interessato la vita istituzionale dell'Agenzia, alcune valutazioni relative al grado di rischio dei singoli processi sono state oggetto di una revisione in aumento o in

diminuzione. Tale revisione è avvenuta anche in occasione dell'adeguamento ai contenuti del Vademecum ANAC dello scorso 2 febbraio, il quale - fornendo indicazioni puntuali ed organiche - ha rappresentato l'occasione per riverificare la stima del rischio attualmente vigente. Per quanto riguarda il presente aggiornamento della Sezione (che segue, come si è visto, la significativa revisione dell'anno scorso), non sono stati rilevati i presupposti per ulteriori modifiche del grado di rischio previamente individuato per i vari processi: tuttavia, anche in considerazione degli esiti delle verifiche svolte *in loco* di cui si dirà più oltre, sono state integrate alcune misure di prevenzione specifiche (per una disamina puntuale si rimanda alla mappatura di cui all'Allegato 1).

Ferma restando l'articolazione della attuale mappatura delle aree a rischio realizzata da Arpae, nel corso del triennio di validità del presente Piano si intende valutare con attenzione il livello di rispondenza delle valutazioni condotte dall'Agenzia rispetto alle indicazioni introdotte da Anac con il recentissimo PNA. In tale documento si sottolinea infatti anzitutto la necessità di rafforzare il coordinamento, già in sede di mappatura, tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e gli obiettivi della performance; inoltre si sottolinea la necessità di analizzare in modo approfondito i processi interni che riguardano attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio nonché quelli che implicano l'impiego delle risorse provenienti dal PNRR. Arpae ha già individuato gli elementi di delicatezza connessi a questi profili a livello di Strutture centrali ma, alla luce delle indicazioni contenute nel PNA, si propone di predisporre strumenti ulteriori per le varie attività svolte anche a livello decentrato. Per la determinazione degli eventuali nuovi processi a rischio si utilizzeranno i criteri già impiegati da Arpae per la vigente mappatura esplicitati in incipit del presente paragrafo integrandoli con quelli riportati nel PNA di Anac (per gli aspetti che la mappatura attuale già non ricomprende). Infine, in un'ottica più complessiva, nel corso del prossimo triennio di validità del presente Piano si intende operare una rilettura della check-list predisposta da Anac per le varie fasi dell'operazione di analisi di rischio (Allegato 1 al PNA approvato il 17/01/2023): ciò al fine di individuare la sussistenza di eventuali margini di implementazione rispetto a quanto già previsto dal Vademecum di febbraio 2022 (di cui la check-list allegata al PNA ricalca in buona parte il contenuto) e a cui Arpae si era già adeguata. Uno spazio dovrà essere dedicato alla previsione di misure di monitoraggio coordinato ed integrato tra Sezioni del PIAO: non soltanto in quanto è espressamente suggerito da Anac nella citata check-list del PNA 2022 ma anche perché ciò corrisponde all'obiettivo enunciato dalla stessa Autorità di potenziare il più possibile i collegamenti tra i vari strumenti disposti dall'ente per il conseguimento del valore pubblico.

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

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

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

le indicazioni fornite nel corso degli anni da ANAC;

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

Per quanto riguarda le indicazioni di ANAC, esse sono state sin da subito il riferimento principale per la redazione dei documenti richiesti dalla Legge. Infatti, in osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 2012 e dal primo PNA approvato con Delibera CIVIT n. 72/2013, in sede di prima applicazione della nuova disciplina Arpa, mediante apposito gruppo di lavoro incaricato dell'istruttoria preliminare all'adozione del Piano triennale di avvio, ha proceduto alla mappatura

delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione è stata realizzata dai vari dirigenti coinvolti per le aree di rispettiva competenza con il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verranno infine attentamente attenzionati eventuali ulteriori processi di riforma istituzionale nazionale o regionale e l’eventuale ulteriore delega alle Agenzie Ambientali, e ad Arpae in particolare, di nuove funzioni ordinamentali. Nell’analisi di rischio che farà seguito al completamento dei predetti processi di riforma continueranno comunque ad essere utilizzati i criteri e la metodologia già impiegati sino ad ora, anche alla luce delle indicazioni fornite con il Vademecum ANAC del 2 febbraio 2022.

### 2.3.7.3 Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

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

Sotto questo profilo si ritiene necessario specificare che:

- i contenuti della suddetta strategia e le connesse ipotesi di responsabilità non riguardano soltanto il RPCT ma l’intero personale dell’Agenzia: il RPCT è certamente titolare di compiti particolarmente rilevanti ed incorre nelle relative forme di responsabilità ma, in prospettiva collaborativa e sinergica, ciascuno degli operatori dell’Agenzia è tenuto a conoscere la strategia di prevenzione che tale ente adotta, è chiamato a darvi applicazione per quanto

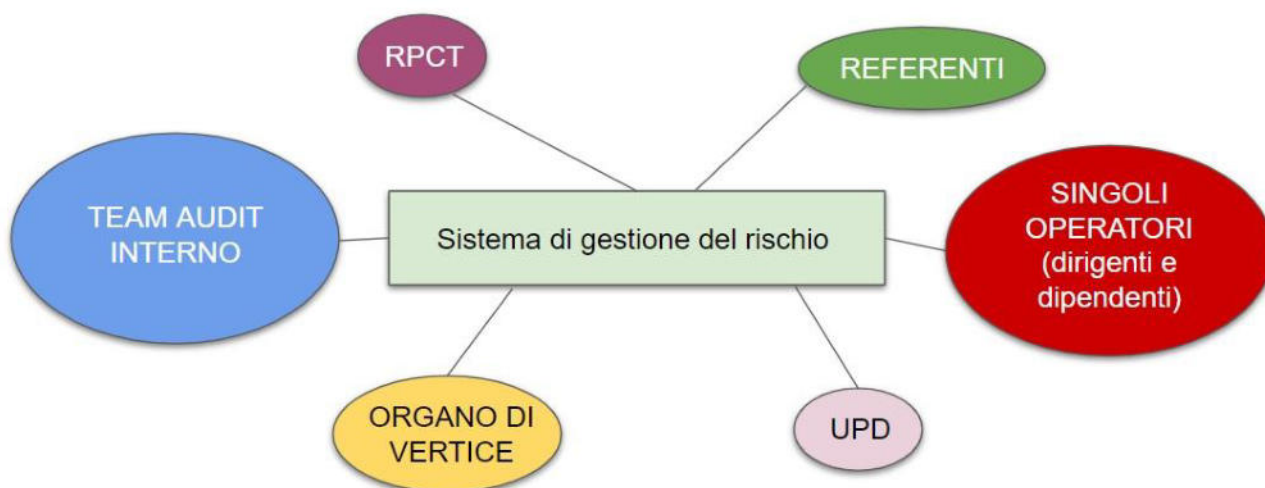
attiene ai profili di propria competenza ed è obbligato a segnalare eventuali criticità (proprie o altrui) nella relativa attuazione;

il RPCT è coadiuvato nella sua attività da soggetti a cui sono attribuiti ruoli o compiti specifici nell'ambito dell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione; ci si riferisce ai Referenti per la prevenzione della corruzione (figure già esaminate nel paragrafo 2.3.2 della presente sottosezione), all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari – UPD nonché al team interno che svolge funzioni di audit. Tali figure svolgono la propria funzione in momenti diversi ma garantiscono un supporto complessivo al RPCT su tutti i vari profili della strategia di prevenzione;

a questi soggetti con funzioni specifiche si aggiunge, come detto più sopra, l'intero personale (dirigente e non dirigente) che partecipa concretamente all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione non solo a tutela della correttezza del proprio operato ma, tramite i Referenti, anche in funzione di supporto al RPCT in caso di segnalazioni o rilievi di situazioni di criticità;

questa strutturazione non ha un valore puramente nominalistico ma risponde anche all'esigenza pratica di rafforzare al massimo la coerenza e la capillarità della strategia di prevenzione soprattutto in un ente, come è Arpae, caratterizzato da una struttura estremamente ramificata sul territorio.

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



A tal fine si richiama quanto già indicato al precedente paragrafo 2.3.6 relativamente all'obiettivo di massima diffusione del documento recante la strategia di prevenzione della corruzione tra gli operatori affinché diventi per ciascuno di essi uno strumento quotidiano di lavoro: in questa ottica, nell'ambito dell'iniziativa formativa generale prevista per il 2023, si valuterà di svolgere un modulo specifico dedicato ai Referenti nell'ottica 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.

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

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

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

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

Anche l'Allegato 1, parte integrante del presente documento, partecipa della natura dinamica dello stesso ed è dunque suscettibile di ulteriori adeguamenti qualora siano funzionali ad un migliore perseguimento degli obiettivi di prevenzione e di valore pubblico. Pertanto, nonostante sinora si sia già raggiunto un livello abbastanza analitico di misure in relazione ai singoli processi a rischio, nel 2023 si valuterà di compiere 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 configuro il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Arpae è comunque tenuta a dare applicazione alle disposizioni dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti.

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

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

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

La procedura di whistleblowing permane tuttavia scarsamente utilizzata e pertanto nel corso del 2023 si valuteranno ulteriori iniziative di sensibilizzazione del personale interno, e dell'utenza esterna, su questo tema.

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

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

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

## **ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA**

### **2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa**

Come rammentato anche negli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022 l'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza deve essere specificatamente trattata nei documenti di programmazione sull'anticorruzione predisposti annualmente.

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

*risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa".*

La centralità della tematica della trasparenza è ora richiamata più volte anche nel recente Piano Nazionale Anticorruzione approvato da ANAC il 17/01/2023 il quale rammenta innanzitutto la necessità che le procedure di monitoraggio messe in campo dall'Amministrazione riguardino anche questo settore.

E' infatti ormai dato acquisito sia a livello normativo che giurisprudenziale che la trasparenza costituisce primario strumento di prevenzione e contrasto della corruzione 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.

Come ricordato, nel citato nuovo PNA 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 partecipazione 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.

Nei paragrafi seguenti vengono pertanto fornite le indicazioni per l'attuazione degli adempimenti in materia di pubblicità da attuare in Arpa Emilia-Romagna, anche ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, e la definizione delle strutture responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

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

Relativamente al perseguimento degli obiettivi strategici di trasparenza e di rendicontabilità dell'operato dell'Agenzia si deve inoltre rammentare come nei primi mesi del 2022 sia divenuto ufficialmente operativo il rinnovato sito web istituzionale dell'Agenzia: l'operazione ha comportato il rinnovamento nella grafica, nei contenuti e nel sistema di gestione ed ha perseguito l'obiettivo di valorizzare i servizi offerti. Il sito 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. Questo intervento rappresenta quindi anche uno strumento mediante il quale Arpa intende tra l'altro dare attuazione ai principi di "piena accessibilità fisica e digitale" alle attività della pubblica amministrazione contemplati nel già citato art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 a favore delle fasce di popolazione più fragili.

Oggetto di espresso rinnovamento è stata anche la sezione del sito web relativa ad Amministrazione trasparente, nell'intento di rendere più facilmente rintracciabili tutte le informazioni presentate e migliorare la funzione di ricerca dei contenuti.

Anche nel corso del 2023 le strutture di Arpa competenti al popolamento delle diverse aree tematiche verificheranno che la documentazione pubblicata sia aggiornata.

Sempre nel corso del 2023 le strutture dell'Agenzia maggiormente interessate (Sistemi informativi, Aree Prevenzione Ambientale, Comunicazione) dovranno procedere con l'implementazione delle modalità di pubblicazione e fruizione dell'ingente mole di informazioni e dati ambientali prodotti costantemente da Arpa. Segnatamente, occorrerà dare seguito all'obiettivo dello sviluppo della pubblicazione di dataset in logica open data.



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

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

Al contenuto di tale tabella pertanto si rinvia, precisando che l'Agenzia valuterà nel corso del 2023 quali modifiche alla tabella stessa si renderanno necessarie a seguito dell'emanazione del più volte citato PNA del 17 gennaio 2023 (vedasi in particolare gli allegati 2 e 9 del PNA in questione).

Si segnala inoltre che anche per quanto concerne l'anno 2023 si provvederà a richiedere al competente OIV della Regione Emilia-Romagna il rilascio dell'attestazione sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013.

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

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

### **2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti**

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

Per ragioni di sintesi, ed in conformità alle indicazioni fornite nei citati Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, si omette in questa sede una descrizione sistematica della relativa normativa di riferimento, si deve tuttavia evidenziare come il Regolamento interno in materia di accesso agli atti approvato con Deliberazione del Direttore Generale Arpae n. 65 del 30 giugno 2021 fornisca una disciplina organica e coordinata sull'accesso documentale, ambientale, civico semplice e civico generalizzato.

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

L'impostazione del citato Regolamento interno Arpae non necessita allo stato di essere aggiornata, essendo tra l'altro coerente con le indicazioni incidentalmente fornite sul punto dal Piano nazionale anticorruzione approvato da ANAC il 17/01/2023.

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

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

A tal riguardo si evidenzia che nel corso del 2022 sono pervenute ad Arpae, complessivamente intesa, n. 460 richieste di accesso documentale. Sono pervenute altresì n. 2 istanze di accesso civico semplice: in entrambi i casi i documenti richiesti risultavano regolarmente pubblicati sul sito web istituzionale, nella sezione corrispondente in Amministrazione Trasparente. Non sono pervenute richieste di accesso civico generalizzato: si precisa tuttavia che alcune istanze pervenute all'Ente come accesso civico generalizzato sono state riqualficate come accesso documentale/ambientale da parte dell'Amministrazione, a seguito di apposita verifica.

L'analisi del Registro degli accessi 2022 da parte del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza non ha evidenziato particolari anomalie. Si registra unicamente una leggera diminuzione delle istanze di accesso documentale rispetto all'anno precedente, dovuto probabilmente ad un minor numero di richieste relative a procedure concorsuali concluse nel corso dell'anno.

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

Nel corso del 2023 si presterà infine particolare attenzione nel garantire l'attuazione dei principi di trasparenza nella materia dei contratti pubblici, avendo anche presente che tale settore, come già ricordato, è attualmente interessato dalla gestione dei flussi finanziari legati al PNRR ed ai piani allo stesso collegati. Peraltro, come noto, la normativa in materia di trasparenza sulle procedure di gara trova un proprio fondamento anche nella disciplina speciale prevista dal Codice dei contratti pubblici attualmente in fase di profonda rivisitazione (il 16/12/2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare il testo del nuovo Decreto che andrà a sostituire il D. Lgs. n. 50/2016), pertanto sarà necessario tenere monitorata tale importante novella legislativa.

**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. 140 del 30/12/2021 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.  
Pertanto da ultimo con D.D.G. n. 100 del 20/07/2022 si è designato il Direttore Generale dell'Agenzia come "titolare" del trattamento dei dati personali (ovvero il soggetto a cui competono

le decisioni in ordine alle finalità ed alle modalità del trattamento dei dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso quello della sicurezza), ed i Responsabili delle Strutture organizzative (Direttore Tecnico, Direttore Amministrativo, Responsabili Aree Prevenzione Ambientale, Aree Autorizzazioni e Concessioni, Responsabile Servizio IdroMeteoClima, Responsabile Struttura Oceanografica Daphne) come soggetti attuatori delle decisioni assunte dal citato titolare. Tali responsabili possono a loro volta incaricare propri collaboratori quali preposti al trattamento dei dati medesimi. I dirigenti responsabili sono tenuti a porre in essere misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire che siano pubblicati solo i dati realmente necessari per ogni specifica finalità del trattamento, procedendo ad una pseudonimizzazione o ad una minimizzazione degli stessi laddove non necessari, nel rispetto dei principi di adeguatezza, proporzionalità, pertinenza e di stretta correlazione con le finalità dell'atto.

Si può, in conclusione, ritenere che attraverso la realizzazione di tali misure il diritto all'accesso e alla conoscibilità dell'attività amministrativa e quello alla tutela della riservatezza possono trovare in Arpae un equo bilanciamento.

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

## **MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE**

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

Come indicato negli Orientamenti (Vademecum) ANAC del 2 febbraio 2022 il monitoraggio è da considerarsi un'attività fondamentale per la verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo.

L'importanza del monitoraggio è peraltro ribadita anche dal più volte richiamato nuovo PNA approvato da ANAC il 17/01/2023, il quale evidenzia come lo stesso rappresenti un fondamentale punto di partenza per la progettazione futura delle misure, rappresentando quindi un elemento imprescindibile di miglioramento progressivo del sistema di gestione. In altri termini il monitoraggio va concepito come la base informativa necessaria per un piano che sia in grado di anticipare e governare le criticità, piuttosto che adeguarsi solo a posteriori.

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

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

Arpae, fin dall'introduzione della normativa anticorruzione nel nostro ordinamento, ha profuso un significativo impegno per garantire il monitoraggio sull'applicazione operativa delle misure anticorruzione, cercando di evitare approcci meramente formalistici basati ad esempio sulla

ricezione acritica, senza alcuna verifica o controllo, dei riscontri forniti dai responsabili dei vari Servizi interni.

Il monitoraggio è stato in particolare realizzato attraverso verifiche eseguite direttamente presso le Strutture interessate da parte di un team composto da figure con professionalità diverse (Responsabile Servizio Risorse Umane, funzionario del Servizio Qualità, Ecomanagement e Formazione dell'ente) coordinato dal RPCT. Le modalità di effettuazione di queste verifiche sono definite in atti di indirizzo adottati annualmente da parte del Direttore Generale su proposta del RPCT (il più recente è quello di cui alla nota n. prot. 151610 del 16/09/2022).

Anche nel corso del 2022, visto il non completo superamento dell'emergenza sanitaria Covid 19, tali verifiche sono state eseguite mediante piattaforma on line, sono state caratterizzate da un preavviso minimo (il tempo strettamente necessario ad assicurare la presenza del personale competente all'interlocuzione con i membri del gruppo di verifica) e sono state finalizzate all'esame di specifici ambiti di attività.

Per quanto concerne i Servizi Territoriali, hanno continuato a costituire oggetto di verifica le modalità di gestione degli esposti e delle segnalazioni, le modalità di svolgimento delle ispezioni e dei sopralluoghi, le procedure di contestazione degli illeciti ambientali, i rapporti con i soggetti controllati e con i relativi consulenti, la presenza di dichiarazioni o la rilevazione di situazioni di conflitto di interesse dei dipendenti. In queste verifiche presso gli ST si è ricercata tra l'altro una integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il sistema di controllo di qualità interno all'Agenzia. A tal riguardo si deve infatti rammentare come alcuni ambiti di attività ritenuti particolarmente sensibili sono già da tempo sottoposti a certificazione UNI EN ISO 9001 2015 (vedasi ad esempio le verifiche ispettive programmate sugli impianti AIA e l'applicazione delle prescrizioni asseverate ex L. n. 68/2015).

Per quanto riguarda invece i Servizi Autorizzazioni e Concessioni hanno costituito oggetto di verifica, in particolare, la gestione dei rapporti con le imprese nelle varie fasi dell'iter autorizzatorio/concessorio nonché l'emanazione di ordinanze-ingiunzione a seguito dell'irrogazione di sanzioni amministrative.

Novità rilevante nel corso del 2022 è stata tuttavia quella di effettuare (in sintonia con le molteplici raccomandazioni ANAC sull'argomento) un monitoraggio specifico presso il Servizio Acquisti e Patrimonio, struttura questa particolarmente interessata alle procedure di gara finanziate con risorse economiche provenienti dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (l'utilizzo di tali risorse non ha peraltro interessato esclusivamente tale Servizio ma anche altre articolazioni dell'Ente quali ad esempio le Unità Amministrazione allocate presso la Direzione Amministrativa, la Direzione Tecnica, le APA e le Strutture tematiche).

Relativamente alle procedure d'acquisto di Arpae attivate con i finanziamenti in questione, hanno costituito oggetto di verifica alcune informazioni basilari quali ad esempio gli importi delle forniture, le tipologie di procedure prescelte, le strutture dell'Agenzia competenti ad adottare gli atti finali, le modalità di individuazione dei RUP ed i soggetti aggiudicatari delle forniture. Nell'ambito di queste procedure PNRR si è inoltre monitorato il ricorso agli affidamenti diretti avvenuti per assenza di concorrenza per motivi tecnici, cioè i casi nei quali si è ritenuto che sul mercato esistesse un unico operatore economico in grado di fornire la prestazione di cui Arpae aveva bisogno.

L'esito del monitoraggio effettuato nel 2022 induce a ritenere che complessivamente, allo stato attuale, il personale di Arpae (a partire dai dirigenti coinvolti nelle verifiche di cui sopra) continui ad essere sufficientemente sensibilizzato sulla necessità di conoscere ed attuare, anche a tutela della propria attività lavorativa, le misure di prevenzione della corruzione. Nelle varie strutture si è altresì registrato un accettabile livello di disponibilità a collaborare con il RPCT nell'ottica di migliorare la declinazione operativa delle misure per le quali sono state rilevate maggiori criticità (ad esempio in tema di rotazione del personale maggiormente esposto a potenziali rischi corruttivi).

Anche nel corso del 2023 si continuerà con queste attività di controllo interno anche perché, come già anticipato, è evidente che le risultanze del monitoraggio sono un utile strumento da utilizzare per migliorare la successiva programmazione, secondo una logica sequenziale e ciclica.

Anche nel corso del 2023 le verifiche saranno effettuate con minimo preavviso ed avranno ad oggetto l'esame di singoli e specifici ambiti di attività. Si continuerà a prevedere la verbalizzazione dei relativi incontri e la richiesta di una rendicontazione scritta nella quale le strutture verificate dovranno dare atto delle attività concretamente poste in essere per dare esecuzione alle osservazioni formulate dal RPCT e dal team di supporto.

Nel corso del 2023, oltre ad alcune strutture individuate tra quelle preposte ad attività di vigilanza e controllo e rilascio di autorizzazioni e concessioni, sarà attenzionata almeno un'altra struttura amministrativa che gestisce processi collegati all'utilizzo delle risorse finanziarie connesse al PNRR - PNC.

Le modalità operative con cui saranno concretamente realizzate le verifiche di monitoraggio 2023 saranno disciplinate, come di consueto, con l'atto di indirizzo del Direttore Generale adottato, su proposta del RPCT di Arpa, successivamente all'approvazione del presente Piano.

#### **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 Arpa 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 al paragrafo 7 del citato Vademecum ANAC del 2 febbraio 2022.

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

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

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

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

Nel documento di riesame si farà espressa menzione delle modifiche apportate alla strategia di prevenzione che costituiscano l'esito dell'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno che precede e delle relative valutazioni compiute.

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

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

### **2.3.15 Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione**

Entro il 15 dicembre di ogni anno, e comunque secondo le modalità specifiche eventualmente indicate dall'ANAC (per l'anno 2022 il termine in questione è stato fissato alla data del 15/01/2023), 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 in formato excel 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.

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.

Anche la relazione relativa all'anno 2022 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 2022, 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 relativa all'anno 2022 ha tuttavia confermato anche elementi di criticità. Tra le difficoltà riscontrate permane anzitutto quella relativa alla mancanza di personale da assegnare stabilmente alle attività di prevenzione della corruzione. Sul punto si evidenzia tra l'altro che il RPCT e le risorse di cui si avvale esercitano tali funzioni in via aggiuntiva alle proprie attività ordinarie.

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

Dalla relazione 2022, è emersa altresì la necessità di mantenere alta la sensibilizzazione del personale delle articolazioni locali sulle situazioni di conflitto di interessi e di divieto di pantouflage (a tal riguardo il RPCT è dovuto intervenire, congiuntamente al Responsabile Risorse Umane, su

un caso di significativa gravità accaduto in un Servizio Territoriale).

Dalla relazione del RPCT per l'anno 2022 non emergono invece significative criticità nei processi amministrativi legati ai fondi PNRR - PNC, e questo è certamente un elemento significativo considerato che l'Agenzia ha dovuto gestire, in un arco temporale concentrato in pochi mesi, un numero rilevante di procedure di acquisto finanziate da tali risorse pubbliche straordinarie (la quota di finanziamento riservata ad Arpae Emilia-Romagna nell'ambito di una serie di accordi stipulati con altri Enti pubblici ha ammontato complessivamente ad euro 3.555.437).

Dalla relazione 2022 emergono infine positivi riscontri in merito al confronto mantenuto con le altre Agenzie Ambientali in sede AssoArpa (nell'ambito della quale è stato dato spazio ad iniziative formative e alla predisposizione di position papers su argomenti di comune interesse anche nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione) e alla partecipazione del RPCT di Arpae alla Rete per l'integrità e la trasparenza promossa dalla Regione Emilia-Romagna.

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

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

## Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

### 3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

#### 3.1.1. Articolazione operativa e assetto organizzativo

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

Con LR 13/2015<sup>1</sup> ha acquisito, oltre ai compiti di prevenzione e controllo, competenze in materia di energia, autorizzazioni ambientali e concessioni, poi ampliate all'educazione alla sostenibilità<sup>2</sup>. La dimensione sovra-provinciale sul territorio è stata assunta a seguito della LR n. 25/2017<sup>3</sup>, in aderenza a esigenze di efficientamento, programmazione e pianificazione di interventi di medio-lungo periodo su problematiche ambientali trasversali ai territori.

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

La struttura organizzativa è costituita da:

**Strutture Centrali** (Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Tecnica): esercitano funzioni di coordinamento e controllo delle articolazioni territoriali, nonché attività tecniche a valenza generale, assicurano la gestione unitaria delle risorse tecniche, finanziarie ed umane ed ogni altra attività volta all'integrazione organizzativa e gestionale dell'Ente.

**Strutture territoriali di area vasta** (Aree Autorizzazioni e Concessioni; Aree Prevenzione Ambientale): esercitano funzioni tecnico-amministrative, funzioni tecniche di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale a scala sovraprovinciale. Hanno competenza nei procedimenti/processi autorizzatori e concessori in materia di ambiente, di energia e gestione del demanio, nei procedimenti di VIA, VAS, VALSAT a supporto dell'autorità competente e nei processi di monitoraggio ambientale, vigilanza, controllo e supporto tecnico all'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione ambientale.

**Strutture tematiche** (Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne, Struttura Ambiente Prevenzione Salute): presidiano tematismi specialistici a valenza regionale, quali sistema eco-marino e costiero, clima e qualità dell'aria, fenomeni meteorologici attraverso la gestione operativa del monitoraggio e delle modellistiche per gli ambiti tematici di competenza (meteorologia, mare, qualità dell'aria, idrologia-idraulica), sviluppo dell'integrazione ambiente-salute su scala regionale in ottica di gestione e sviluppo di tecniche di valutazione del rischio.

---

<sup>1</sup> LR 13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni".

<sup>2</sup> LR 13/2016 (art. 9) "Disposizioni collegate alla Legge di assestamento e seconda variazione generale al Bilancio di Previsione della Regione Emilia-Romagna 2016-2018".

<sup>3</sup> La Legge regionale n. 25/2017 (art. 40) modifica l'articolo 15 della Legge regionale n. 44 del 1995 che così dispone: "Per l'esercizio delle funzioni e delle attività di cui alla presente legge, l'Agenzia si organizza in articolazioni centrali, territoriali di area vasta, e tematiche".

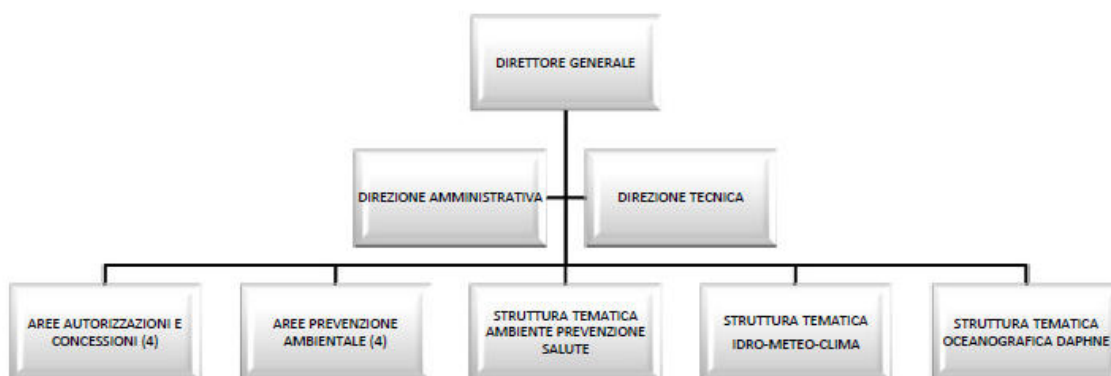


L'attività analitica è garantita dalla Direzione tecnica tramite il **Laboratorio Multisito**, articolato nei laboratori di Reggio Emilia-Bologna e Ravenna-Ferrara. Presso il Laboratorio Multisito sono effettuate le analisi chimiche e microbiologiche su scala pluri-provinciale o regionale di acque sanitarie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

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

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

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



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

Consistenza personale al 31/12/2022 (compreso personale in comando)**	
Comparto	1147
Dirigenza	82
Consistenza personale per struttura organizzativa (al 31/12/2022)	
Direzione generale, amministrativa e tecnica (escluso laboratorio multisito)	270
Laboratorio multisito	148
Area Prevenzione Ambientale ovest	117
Area Prevenzione Ambientale centro	100
Area Prevenzione Ambientale metropolitana	82
Area Prevenzione Ambientale est	138
Struttura ambiente prevenzione salute	10
Struttura idrometeorologia	76
Struttura oceanografica Daphne	19
Area autorizzazioni e concessioni ovest	81
Area autorizzazioni e concessioni centro	60
Area autorizzazioni e concessioni metropolitana	48
Area autorizzazioni e concessioni est	80
Totale personale	1229

\*\* Il personale in comando ammonta a 9 unità.

Nella tabella seguente si fornisce la rappresentazione del personale del comparto (escluso il personale dirigente) impiegato sui diversi processi come definiti nella Mappa delle competenze di Arpae approvata con DDG n. 175/2022, di cui si dirà alla successiva Sottosezione di programmazione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”.

Rappresentazione del personale impiegato sui diversi processi dell’Agenzia al 31 dicembre 2022 (compreso personale in comando)**	
pianificazione e controllo direzionale	2
autorizzazioni e valutazioni ambientali	284
ambiente e salute	8
educazione alla sostenibilità	6
monitoraggi ambientali (include i monitoraggi marini)	381
pareri per relazioni tecniche, istruttorie	
vigilanza e controllo (include interventi in emergenza)	159
attività laboratoristica	
reportistica ambientale	

diffusione dei sistemi di gestione ambientale e di prodotto	3
monitoraggio e previsioni di meteorologia, oceanografia, qualità dell'aria, idrologia e climatologia	65
finanza contabilità budget controllo economico (include la gestione amministrativa dei progetti europei)	69
gestione e sviluppo del personale	19
formazione	4
organizzazione	1
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	6
sistemi informativi, innovazione digitale e tecnologie innovative	37
approvvigionamenti	7
patrimonio e logistica, gestione sostenibile della mobilità e degli impianti	8
servizi generali e segreteria	57
comunicazione informazione ufficio stampa editoria	16
giuridico-legale	4
qualità e supporto tecnico all'accreditamento	5
	1147
<i>La rappresentazione si basa su un criterio di prevalenza delle attività svolte</i>	

**\*\* Il personale in comando ammonta a 9 unità.**

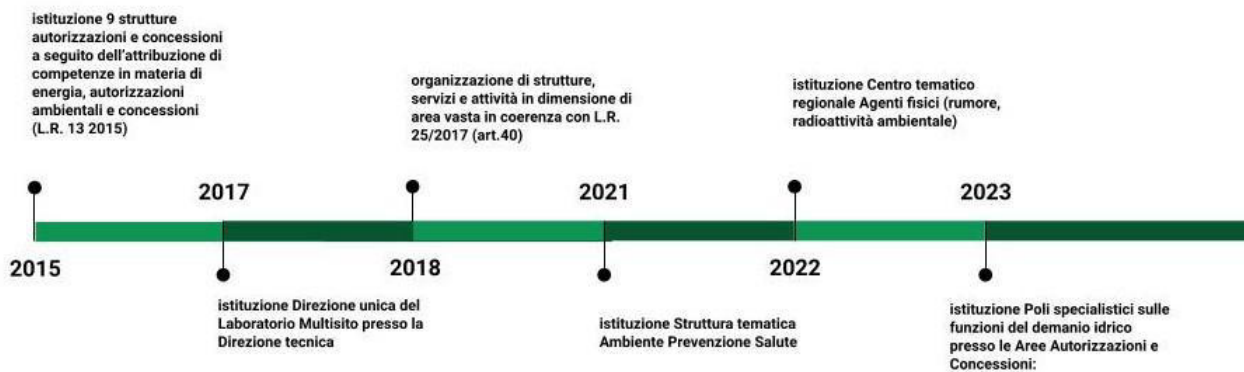
L'assetto organizzativo di Arpae si articola in tre livelli<sup>4</sup>:

- **assetto organizzativo generale**: riguarda le principali strutture organizzative, di supporto e operative (Direzione generale, Direzione amministrativa, Direzione tecnica, Area Autorizzazioni e Concessioni, Area Prevenzione ambientale, Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne, Struttura Ambiente Prevenzione Salute) ed è funzionale alla successiva definizione del sistema delle responsabilità in capo ai diversi settori organizzativi (DDG n. 130/2021);
- **assetto organizzativo analitico**: riguarda l'articolazione interna delle strutture descritta attraverso le posizioni dirigenziali; sono sviluppati i ruoli, le funzioni ed i sistemi di relazione tra e all'interno delle varie strutture (DDG n. 140/2022);
- **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.

La figura seguente riproduce l'evoluzione dell'organizzazione dell'Agenzia dal 2015 in avanti. Le tempistiche danno conto del lavoro di adeguamento continuo di strutture, processi, servizi e responsabilità in coerenza, tra l'altro, con gli obiettivi di valore pubblico identificati nella Sezione 2.

---

<sup>4</sup> Regolamento generale (art. 11), approvato con delibera della Giunta Regionale n. 124/2010



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

- efficientamento ed ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e strumentali;
- operatività dei settori autorizzativi e di prevenzione ambientale per aree, definite secondo criteri di omogeneità e contiguità territoriali<sup>5</sup>;
- strutturazione delle specializzazioni in ambito di area vasta;
- integrazione gestionale di attività e processi a rinforzo dell'omogeneità operativa e dell'unitarietà nella programmazione delle attività e dei servizi di supporto alle diverse macrostrutture;
- imparzialità e trasparenza, perseguite attraverso terzietà dell'azione tecnico-amministrativa sul territorio, contrasto alle situazioni di conflitto di interesse ed a potenziali rischi corruttivi;
- comunicazione e informazione, condivisione di conoscenze tecnico-scientifiche, educazione ambientale per lo sviluppo di una governance ambientale partecipata;
- pari opportunità e promozione del benessere organizzativo, con l'applicazione di misure di bilanciamento tra sfera professionale e privata (lavoro agile, welfare aziendale ecc. ...).

### 3.1.2. Riepilogo interventi organizzativi

Di seguito si riepilogano gli interventi di riorganizzazione più significativi realizzati nel 2022, selezionati sia per l'impatto su strutture e ruoli sia per il legame con gli obiettivi riportati nel Piano integrato di attività e organizzazione 2022.

- **operatività Struttura tematica Ambiente Prevenzione Salute.** La Struttura tematica, deputata allo studio e alla messa a punto di metodologie a supporto dell'analisi dei fattori ambientali di rischio, è stata istituita nel 2021 (DDG n. 130/2021) attraverso una modifica dell'assetto organizzativo generale. Con questo presidio organizzativo, l'Agenzia si è posta l'obiettivo di valorizzare le conoscenze sulle interdipendenze tra ambiente e prevenzione, per supportare i decisori nella elaborazione di azioni più efficaci di mitigazione degli impatti ambientali e di sanità pubblica, attraverso contributi fondati su solide basi tecnico-scientifiche di matrice ecotossicologica, epidemiologica e statistica. Tra i suoi compiti, garantire il raccordo, efficace e qualificato, nei confronti del network nazionale e regionale di interlocutori (ISS, SSN, SSR,

<sup>5</sup> Pressioni, incidenze ambientali, popolazione dei singoli territori, volume di prestazioni fornite, con indice di pressione territoriale formulato sulla base di 23 variabili socio – economico - produttive, infrastrutturali, impiantistiche ed ecosistemiche - naturalistiche.

Direzioni competenti della Regione Emilia-Romagna, RIAS), in una fase di deciso cambiamento nell'approccio tra salute, rischi ambientali e climatici. Nel corso del 2022 sono stati realizzati ripetuti interventi di messa a punto dell'organizzazione della Struttura, per assicurarne la piena operatività e, successivamente, la continuità gestionale in una fase di deciso cambiamento e di ricambio delle figure dirigenziali. Il più recente, in ordine di tempo, riguarda la definizione delle responsabilità di coordinamento e realizzazione di progetti, studi e ricerche sulle relazioni tra qualità dell'ambiente e salute, nonché di gestione del budget per i progetti di ricerca affidati, assegnate alla posizione dirigenziale di Responsabile di Unità Epidemiologia ambientale, di nuova istituzione. In funzione delle esigenze operative ed organizzative emergenti è stato inoltre istituito il presidio su "Tossicologia e Epidemiologia molecolare", nell'ambito della revisione degli incarichi di funzione operata con D.D.G. n 29/2022.

- **potenziamento Poli specialistici regionali**<sup>6</sup>. Due le misure realizzate nell'anno: la prima riguarda il monitoraggio degli **agenti fisici** (campi elettromagnetici, radioattività ambientale, rumore) il cui presidio è stato unificato nel Centro tematico regionale Agenti fisici. In precedenza queste responsabilità afferivano a tre distinti presidi organizzativi: CTR Radioattività ambientale, CTR Radiazioni non ionizzanti, PTR Rumore, oggi soppressi. Contestualmente è stata disposta l'assegnazione al Laboratorio Reggio Emilia-Bologna del presidio analitico sull'isotopia ambientale, in coerenza con il disegno organico e strutturato della filiera analitica definito con la riorganizzazione della rete laboratoristica. Di particolare rilevanza, anche in termini di concreta traduzione di obiettivi strategici<sup>7</sup>, **la riorganizzazione per Poli specialistici della gestione delle attività sul demanio idrico**. Questa misura, in attuazione del "Piano di Attività 2022 per la gestione del demanio idrico regionale" (approvato con DDG n. 105/2022), attua quanto già previsto nella DDG n. 90/2018 in merito alla dimensione sovraprovinciale quale criterio di riferimento organizzativo per l'Agenzia ai fini dell'organizzazione dei servizi a livello locale. In coerenza con la configurazione per Poli specialistici sono stati revisionati gli incarichi istituiti nelle Aree Autorizzazioni e Concessioni sulle stesse funzioni (D.D.G. n. 130/2022), con l'obiettivo di raggiungere la piena omogeneità territoriale nelle modalità di attivazione e svolgimento delle procedure, e il rilascio delle concessioni e delle autorizzazioni collegate. La soluzione organizzativa descritta è parte di un più ampio ed articolato insieme di misure ed interventi messi in campo dall'Agenzia e da sviluppare, per riorganizzare la gestione del demanio idrico regionale, in particolare per gli aspetti relativi alle attività di recupero del pregresso, alla gestione del corrente ed al controllo dell'abusivismo sui beni demaniali (acque e suoli).

Altre revisioni organizzative realizzate nel 2022 - relative a Direzione Generale e Direzione Tecnica - hanno determinato un riassetto delle responsabilità dirigenziali. Le revisioni organizzative realizzate soddisfano esigenze di ricomposizione del quadro delle responsabilità dirigenziali, anche con riferimento alla previsione di uscite del personale dirigente nonché di semplificazione dei processi e omogeneizzazione delle attività, e vanno nella direzione di un progressivo allineamento agli indirizzi regionali (da ultimo D.G.R. n. 1155/2022) che, in particolare, raccomandano di proseguire l'azione di razionalizzazione del personale dirigenziale e, al contempo, di valorizzazione del personale già dipendente (dirigenziale e non dirigenziale)

---

<sup>6</sup> Centri Tematici Regionali, Strutture tematiche, Presidi territoriali regionali.

<sup>7</sup> Obiettivo Strategico S4 Riorganizzare i processi operativi a completamento del programma di revisione per ambiti territoriali e fattibilità di poli specialistici, Piano integrato di attività e organizzazione (D.D.G. n. 56/2022).

### 3.1.3. Livelli di responsabilità organizzativa

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

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

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

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

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

fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali (dati aggiornati a dicembre 2022)									
fasce	1A	1B	2A	2B	2B	3A	3B	4	
tipologia posizioni	SC	SC	SS	AS/SS	SS	AS/SS/P	AS/P	P	
valore economico (euro)	33.900	31.700	27.500	21.500	26.150	18.300	15.100	valore minimo: 11.286	
n.incarichi	10	2	16	20	4	11	15	4	TOT. 82
LEGENDA: SC (STRUTTURA COMPLESSA); SS (STRUTTURA SEMPLICE); AS (ALTA SPECIALIZZAZIONE); P (PROFESSIONAL)									

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 della categoria e del profilo di appartenenza.

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

La graduazione degli incarichi di funzione è effettuata sulla base di specifici criteri di pesatura definiti nella "Disciplina transitoria in materia di istituzione, graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di funzione in Arpae" (DDG n. 29/2022).

Gli incarichi di funzione istituiti per il triennio 2019-2021 sono stati rinnovati da ultimo fino al 31/10/2023<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> D.D.G. n. 129/2022. Analoga scadenza mantengono gli incarichi di funzione istituiti sulle funzioni del demanio idrico regionale e revisionati con D.D.G. n. 130/2022.

Nella tabella che segue è rappresentata la suddivisione dei diversi incarichi di funzione in relazione al valore dell'indennità di incarico al 31/12/2022. Il totale di 154 si riferisce agli incarichi istituiti, dei quali 144 risultano ricoperti al 31/12/2022.

fasce di graduazione degli incarichi di funzione (dati aggiornati al 31 dicembre 2022)												
valore economico (euro)	2.000	3.100	4.100	5.100	6.100	7.100	8.100	8.500	9.500	10.100	12.000	
n. incarichi	5	25	15	33	17	19	13	4	3	11	9	154
fasce	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5	fascia 6	fascia 7	fascia 8	fascia 9	fascia 10	fascia 11	
vacanti		3		1	1	2				1	2	10

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

### 3.1.4. Raccordo tra obiettivi strategici 2023-2025 e dimensione organizzativa

Per il 2023, oltre alla piena attuazione della nuova organizzazione per Poli specialistici del demanio (si veda l'obiettivo strategico S5-1 nella Sezione 2 del presente Piano), si prospettano ulteriori misure di rafforzamento organizzativo nell'ambito di un quadro complessivo di progressiva semplificazione e razionalizzazione dell'assetto dell'Agenzia e di progressiva sincronizzazione del sistema delle responsabilità all'evoluzione del contesto organizzativo.

Per contribuire all'attuazione degli obiettivi strategici 2023-2025 (richiamati nella Sezione 2 del presente Piano), le proposte organizzative in cantiere riguardano, in particolare, il potenziamento dei Poli specialistici regionali<sup>9</sup>, che operano nel campo del monitoraggio ambientale (qualità dell'aria, corpi idrici, campi elettromagnetici e radioattività ambientale) a supporto della Regione, in particolare per la definizione dei piani di tutela dell'ambiente, con funzioni di coordinamento e di indirizzo operativo nei confronti delle strutture territoriali, a presidio di tematismi specifici su scala regionale (modellistica idrometeorologica, agrometeorologica, marina e di qualità dell'aria), ed a supporto delle funzioni di amministrazione attiva e dei controlli (emissioni in atmosfera e agrozootecnica).

## 3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 Premessa

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

L'esperienza relativa al lavoro agile straordinario, maturata durante la fase emergenziale, ha rappresentato, per l'Agenzia, il punto di partenza per la definizione e l'applicazione di una disciplina ordinaria dell'istituto confluita, dapprima, nel POLA (DDG n. 6/2021) e, successivamente, nel PIAO 2022-2024 (DDG n. 56/2022).

A fronte del mutato contesto normativo di riferimento si è passati, infatti, - a decorrere dal 1° novembre 2021 - da un lavoro agile straordinario, orientato essenzialmente a contenere il

<sup>9</sup> Centri Tematici Regionali, Strutture tematiche, Presidi territoriali regionali.



diffondersi del virus Covid-19, ad un lavoro agile ordinario, quale misura finalizzata, come meglio dettagliato al successivo paragrafo 3.2.2, a conseguire il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'innovazione organizzativa. Da tale data, il lavoro agile ordinario è stato concesso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta in misura compatibile con la tipologia di attività svolta, previa attestazione, da parte dell'Agenzia, di determinate condizionalità (al riguardo si veda la [DDG n. 109/2021](#)) e previa sottoscrizione di specifico accordo individuale tra le parti.

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

	AI 31/12/2021	AI 31/03/2022 (fine dello stato di emergenza)	AI 31/12/2022
<b>Dipendenti</b>	1.213	1.233	1.229
<b>Dipendenti che fruiscono del lavoro agile</b>	1.031 (85%)	1.128 (91,48%)	1.134 (92,27%)
<b>Dipendenti con certificazione di fragilità/con prescrizione del medico competente di lavorare a distanza</b>	60	68	48

“Macro categoria” di attività	Giornate di lavoro agile fruibili per trimestre (rif. PIAO 2022-2024)	Media giornate di lavoro agile fruite per trimestre (annualità di riferimento 01/11/2021 - 31/10/2022)
Attività amministrative/gestionali	24	14,99
Attività di CTR, Osservatori, Servizio Indirizzi Tecnici, attività specialistiche del SIMC	30	16,95
Attività laboratoristiche	7	1,78
Attività gestione affari istituzionali e avvocatura	24	18,79
Attività inerenti gestione qualità ecomanagement e formazione	24	17,60
Attività di monitoraggio ambientale (APA - SOD). SIMC: attività di monitoraggio del Servizio Idrografia e Idrologia; attività di gestione rete di monitoraggio RIRER e strumentazione RADAR, radiosondaggio	15	9,23
Reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa. Pianificazione e	30	20,81



progetti europei		
Rilascio autorizzazioni e valutazioni ambientali, concessioni demaniali	24	15,76
Sala Operativa Meteo e Centro Funzionale	18	14,87
Servizio Prevenzione e Protezione	24	9,40
Struttura Tematica Ambiente Prevenzione Salute	24	17,55
Supporto informatico alle sedi/gestione sistemi informativi	30	19,67
Vigilanza e controllo ambientale	12	6,98

Con riferimento al triennio 2023-2025, la presente Sottosezione è definita avendo a riferimento il quadro normativo vigente ed in coerenza, altresì, con la disciplina degli istituti del lavoro agile definiti dalla Contrattazione collettiva nazionale.

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

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

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

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

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

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

- razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati (organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati);
- potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa ed incrementare la produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa;
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle persone e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali;

- valorizzare le competenze dei singoli anche attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione degli stessi;
- favorire il cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità sui risultati;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, accrescere il benessere organizzativo e ridurre i livelli di stress anche ai fini di una migliore qualità del servizio, perseguendo un equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e le/lavoratrici/lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance";
- promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali e, contestualmente, ridurre il digital divide (al riguardo si veda anche quanto previsto al paragrafo 3.2.10);
- favorire la sostenibilità ambientale, mediante la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

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

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

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

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

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

La verifica delle predette condizionalità viene replicata, a distanza di un anno, e le risultanze sono di seguito riportate.

#### **1. Assenza di pregiudizio ai servizi resi all'utenza.**

Il lavoro agile applicato non ha comportato alcun pregiudizio ai servizi resi all'utenza. La seguente tabella rappresenta una sintesi della mole di lavoro svolta dall'Agenzia nel corso del 2022, in rapporto allo stesso tipo di attività effettuata negli anni 2019 e 2021 (non viene considerato l'anno 2020 che, a causa dell'emergenza Covid 19, non risulta rappresentativo).

	2019	2020	2021	2022	2022/2021	2022/2019
<b>Attività in esterno*</b>	80.588	58.629	62.708	70.746	+ 13%	- 12%
<b>Attività amministrative**</b>	15.098	15.102	16.147	16.796	+4%	+11%
<b>Attività sanzionatoria***</b>	3.299	2.146	2.658	3.045	+15%	-8%
<b>Campioni accettati in laboratorio</b>	63.852	52.627	52.756	51.629	-2%	-19%

\* Monitoraggio, vigilanza (campioni, ispezioni, sopralluoghi, misure manuali).

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

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

L'attività laboratoristica ha registrato un trend in diminuzione dei campioni a causa della minore richiesta di analisi, ma tutte le richieste sono state prontamente evase; il lavoro dei laboratori è, infatti, proseguito in maniera costante e regolare.

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

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

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

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

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

Come previsto al precedente punto 2, Arpae fornisce a tutti i dipendenti uno smartphone aziendale con account in cloud gestito, che fornisce tutte le garanzie di riservatezza e connettività. Inoltre la

connettività VPN permette agli utenti di lavorare in sicurezza anche utilizzando una qualsiasi connessione Internet. Si precisa, inoltre, che Arpae già da diversi anni utilizza il cloud di Google che permette un'operatività da lavoro agile in completa sicurezza.

4. Prevalenza per ciascuna/o lavoratrice/lavoratore dell'esecuzione della prestazione in presenza.

Al fine di garantire il rispetto della “prevalenza della prestazione lavorativa in presenza” - prevista dal vigente quadro normativo di riferimento<sup>10</sup> - per ciascuna “macro categoria” di attività, come individuate al paragrafo 3.2.6, è individuato un limite massimo di giorni di lavoro agile prevedendo, al contempo, il ricorso ad un generale criterio di rotazione del personale presente in sede, al fine di garantire lo svolgimento ed il buon funzionamento delle attività istituzionali.

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

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

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

### **3.2.4 Le caratteristiche del lavoro agile**

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

Il lavoro agile è caratterizzato da:

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

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

---

<sup>10</sup> D.M. 08/10/2021 - D.M. 30/06/2022 n. 132.

### 3.2.5 Dipendenti potenzialmente legittimate/i a fruire del lavoro agile

Sono potenzialmente legittimate/i a fruire del lavoro agile tutte/i le/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 le/i dipendenti di altri Enti in posizione di comando/distacco presso Arpae e le/i lavoratrici/lavoratori somministrate/i.

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

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

Il lavoro agile può essere fruito potenzialmente da tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori indipendentemente dalla Struttura di appartenenza.

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

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

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

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

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

Per quanto attiene le situazioni che possono comportare un incremento dei giorni di lavoro agile, si rinvia alla specifica disciplina aziendale in materia di lavoro agile di cui al successivo paragrafo n. 3.2.11.

A "Macro categoria" di attività	B N° massimo di giorni di lavoro agile fruibili <u>su base annua</u> (la fruizione può essere anche ad ore)	C Attività che possono essere svolte in modalità agile con specifico riferimento alla "Macro categoria" di colonna A (a titolo esemplificativo)
Attività di vigilanza e controllo ambientale	48	Redazione di pareri, relazioni tecniche, report, partecipazione a conferenze dei servizi, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, organizzazione check list per ispezioni AIA, contributi web
Attività laboratoristiche (Laboratorio Multisito, SOD, Unità radioattività ambientale)	28	Stesura di linee guida, procedure operative, documenti qualità, capitolati gare appalto, preventivi, ordini e gestione magazzino. Gestione analisi e banche dati con elaborazioni in remoto, riunioni e attività di partecipazione, coordinamento o gestione di gruppi di lavoro con Servizi Arpae o altri enti (SNPA, Ispra, RER)
Attività di monitoraggio ambientale (APA - SOD). SIMC: attività di monitoraggio del Servizio Idrografia e Idrologia; attività di gestione rete di monitoraggio RIRER e strumentazione RADAR, radiosondaggio	60	Report, programmazione attività, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, contributi web
Attività rilascio autorizzazioni e valutazioni ambientali, concessioni demaniali	96	Predisposizione istruttorie tecniche, gestione conferenze di servizi
Attività amministrative/gestionali	96	Le attività amministrative/gestionali possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura	96	Le attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio	120	Le attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa e le attività afferenti al Servizio Pianificazione e progetti europei possono essere svolte, di norma, in modalità agile

stampa. Pianificazione e progetti europei		
Attività di Centro Tematico Regionale <sup>11</sup> , Osservatori, Servizio Indirizzi Tecnici con prevalente attività d'ufficio. Attività specialistiche del SIMC (attività di gestione e sviluppo catene modellistiche meteorologiche, idrologiche, agrometeorologiche, qualità dell'aria, meteomarine)	120	Programmazione, analisi piani, incontri con Regione / Ispra, formulazione indirizzi tecnici
Attività della Sala Operativa Meteo e Centro Funzionale	72	Attività operativa previsionale controllo dati da remoto, analisi dati e redazione report
Struttura Tematica Ambiente Prevenzione Salute	96	Programmazione, analisi dati e redazione report, incontri con Regione / Ispra
Supporto informatico alle sedi/gestione sistemi informativi	120	Le attività relative al SSIID possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività inerenti gestione qualità, ecomanagement e formazione	96	Le attività relative al SQEF possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività relative al Servizio Prevenzione e Protezione	96	Registrazione SW Simpledo. Partecipazione riunioni, redazione di procedure/verbali di sopralluogo e di prove di evacuazione, gestione formazione/DPI

---

<sup>11</sup> Tutti i CTR ad eccezione dell'Unità radioattività ambientale del CTR Agenti fisici.

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

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

### 3.2.7 Formazione

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

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

Già dal 2021, l’applicazione del lavoro agile è stata accompagnata da specifici percorsi formativi che hanno interessato:

- tutto il personale di Arpaie ai fini dell’adeguamento delle competenze digitali alla nuova modalità di lavoro agile;
- la dirigenza ed il personale con incarico di funzione ai fini dell’adeguamento delle competenze relative alla gestione del lavoro agile (si veda, al riguardo, la Relazione annuale della performance anno 2021- [DDG n. 28/2022](#)).

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

Per quanto riguarda la formazione nel contesto specifico del lavoro agile, si rinvia anche a quanto previsto al paragrafo 3.4 “Formazione del personale”.

Si segnala, inoltre, che, nell’individuazione delle iniziative formative da realizzare, uno strumento importante sarà rappresentato dalla Mappa delle competenze (al riguardo si rinvia all’obiettivo strategico S1-4 “Migliorare la performance dell’Ente - Mappa delle competenze” - Sottosezione di programmazione 2.2: Performance).

### 3.2.8 Il programma di sviluppo del lavoro agile

Il progetto di lavoro agile - approvato, per la prima volta, nel 2021 (D.D.G. n. 6/2021) - è nato quale progetto sperimentale che avrebbe dovuto applicarsi per la durata di 1 anno.



In particolare, al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'Agenzia e per le/i lavoratrici/lavoratori, la sua introduzione è stata prevista in modo progressivo e graduale attraverso tre diverse fasi destinate a svilupparsi nel corso di un triennio:

- 1° anno 2021: fase di avvio;
- 2° anno 2022: fase di sviluppo intermedio;
- 3° anno 2023: fase di sviluppo avanzato.

Come evidenziato in premessa, fino al mese di ottobre 2021, a fronte del perdurare dello stato emergenziale, l'Agenzia ha fatto ricorso al lavoro agile straordinario. Solo a decorrere dal successivo mese di novembre 2021 ha trovato applicazione il lavoro agile ordinario a cui l'Agenzia ha fatto ricorso previa adozione di specifiche disposizioni - a parziale modifica del POLA - definite in coerenza con il mutato contesto normativo di riferimento.

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

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

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

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

Avendo a riferimento quanto previsto ai punti precedenti, si rinvia alla Tabella del programma di sviluppo del lavoro agile in calce al presente paragrafo in cui viene rappresentato il programma di sviluppo del lavoro agile in ArpaE ER in coerenza con gli obiettivi strategici 2023-2025.

A consuntivo, dopo ogni fase – ed avendo a riferimento le dimensioni di cui ai punti precedenti – l’Agenzia verifica il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato. I risultati misurati sono rendicontati in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance e costituiscono il punto di partenza per l’individuazione dei contenuti delle fasi successive<sup>12</sup>.

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

- raggiungimento dei risultati attesi sulle singole attività;
- efficacia della modalità di programmazione e controllo dell’attività;
- razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche;
- conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro;
- organizzazione del lavoro e clima organizzativo;
- competenze digitali;
- livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete.

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

---

<sup>12</sup> Con riferimento ai risultati dell’anno 2021 si rinvia alla “Relazione sulla performance 2021” approvata con DDG n. 28/2022.

## Tabella del programma di sviluppo del lavoro agile

Taluni target sono riconducibili agli Obiettivi strategici 2023-2025

### 1. CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>				
Adeguatezza dell'organizzazione dell'Agenzia rispetto all'introduzione del lavoro agile	Prerequisiti di sviluppo del lavoro agile	Aggiornamento della disciplina in materia di lavoro agile in applicazione della Contrattazione collettiva nazionale 2019-2021		
	Presenza di un coordinamento organizzativo del lavoro agile	Attività di coordinamento organizzativo a cura dell'Ufficio di coordinamento organizzativo per l'attuazione del lavoro agile (istituito con nota PG/2021/77954)		
	Monitoraggio del lavoro agile	Monitoraggio impatto del lavoro agile anno 2022	Monitoraggio impatto del lavoro agile anno 2023	Monitoraggio impatto del lavoro agile anno 2024
		Realizzazione interventi correttivi/ azioni di miglioramento in esito alle risultanze del monitoraggio	Realizzazione interventi correttivi/ azioni di miglioramento in esito alle risultanze del monitoraggio	Realizzazione interventi correttivi/ azioni di miglioramento in esito alle risultanze del monitoraggio
	Programmazione per obiettivi delle attività svolte in regime di lavoro agile	Messa in produzione di un sistema di rendicontazione periodica informatizzata (non solo smart working) con avvio a regime	Monitoraggio sistema di rendicontazione periodica informatizzata (non solo smart working)	
		---		

	Promozione e mantenimento del benessere organizzativo	Analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e valutazione/realizzazione di eventuali azioni di miglioramento	Realizzazione di eventuali ed ulteriori azioni di miglioramento	
	Smart spaces e mobility management	Interventi a sostegno della mobilità sostenibile: - aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale; - valutazione implementazione della misura incentivante bike to work	Ulteriori interventi a sostegno della mobilità sostenibile	
<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>				
Adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Agenzia, anche ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile	Formazione del personale sul ruolo e sulle peculiarità del Lavoro Agile	Prosecuzione attività formative		
	Applicazione Mappa delle competenze	Applicazione della Mappa delle competenze ai processi di programmazione fabbisogni di personale e selezione. Definizione modalità di applicazione della Mappa delle competenze al processo di formazione	Misurazione gap competenze richieste/possedute e misure conseguenti. Definizione Mappa delle Competenze Personale Dirigente.  Applicazione della Mappa al processo di formazione del personale	Applicazione Mappa delle competenze al personale dirigente
<b>SALUTE DIGITALE</b>				
Adeguatezza della strumentazione e degli applicativi a disposizione dei lavoratori agili	Razionalizzazione delle dotazioni tecnologiche (Lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati)	Riprogettazione della telefonia fissa e mobile in funzione del lavoro agile	Realizzazione progetti di telefonia fissa e mobile in funzione del lavoro agile	
	Sistema VPN	SI		
	Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	SI, utilizzo avanzato in certi settori dell'organizzazione		

		grazie a iniziative formative mirate		
	Applicativi consultabili in lavoro agile	Revisione di alcuni applicativi non adeguati all'uso via VPN		
	Banche dati consultabili in lavoro agile	Revisione delle modalità di accesso alle banche dati per accesso totalmente WEB		
	Attivazione della firma digitale per tutti i dipendenti	Fornitura a tutti i dipendenti della firma digitale		
	Digitalizzazione dei processi e dei servizi	Pianificazione e realizzazione/revisione delle azioni sulla base del PTD (Piano di transizione al digitale)	Pianificazione e realizzazione/revisione delle azioni sulla base del PTD (Piano di transizione al digitale)	
	Semplificazione del sistema di accesso e acquisizione dei dati ambientali mediante revisione dei portali di accesso	Proseguimento revisione sistemi		
<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>				
Realizzazione di economie di gestione attraverso la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali	Risparmio in relazione alla razionalizzazione delle dotazioni tecnologiche	Valutazione di economie di gestione con riferimento alle dotazioni tecnologiche (telefonata), e alla gestione delle sedi (utenze)		
	Risparmio in relazione alla razionalizzazione delle sedi	Realizzazione risparmi derivanti dall'attuazione del Piano di razionalizzazione delle sedi: trasferimento sedi di Ravenna, Modena (SAC) e struttura APS.		

## 2. ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025
<b>QUANTITÀ</b>				
Implementazione del lavoro agile	Giornate lavoro agile	Implementazione programma di rilevazione informatizzata: giornate lavoro agile effettuate/giornate lavorative totali smartabili. Verifica e rendicontazione informatizzata: giornate lavoro agile effettuate/giornate lavorative totali smartabili	Verifica e rendicontazione informatizzata: giornate lavoro agile effettuate/giornate lavorative totali smartabili	Verifica e rendicontazione informatizzata: giornate lavoro agile effettuate/giornate lavorative totali smartabili
<b>QUALITÀ</b>				
	Soddisfazione dello strumento lavoro agile (per target di dipendenti coinvolti)	Si rinvia all'indagine relativa all'indicatore "Promozione e mantenimento del benessere organizzativo"		

## 3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVE

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025
<b>ECONOMICITÀ</b>				
Riduzione/contenimento dei costi	Diminuzione costi lavoro straordinario	Straordinario liquidato 2023 < straordinario liquidato 2022	Straordinario liquidato 2024 < straordinario liquidato 2023	
	Riduzione costi per stampe	n. stampe / anno (2023<2022)	n. stampe / anno (2024<2023)	
	Valutazione di possibili misure che consentano il contenimento dei costi energetici mediante una differente organizzazione del lavoro	Valutazione di un piano operativo		
<b>EFFICIENZA</b>				
Miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa	Diminuzione delle assenze	Giorni di assenza 2023 < giorni di assenza 2022*	Giorni di assenza 2024 < giorni di assenza 2023*	

EFFICACIA				
Miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa	Verifica Andamento IPO 2023 ed eventuali modifiche IPO 2024	Verifica andamento IPO e definizione di eventuali modifiche		
*I giorni di assenza sono calcolati al netto di: ferie; astensione obbligatoria per maternità/paternità; aspettative per assunzione presso altro ente, svolgimento ulteriore attività lavorativa, dottorato, carica pubblica; sospensioni disciplinari/cautelari; scioperi.				

#### 4. IMPATTI

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025
<b>IMPATTO SOCIALE</b>				
<b>Work-life balance</b>	Prevedere specifici percorsi formativi finalizzati, in particolare, a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile	Previsione e realizzazione di iniziative formative per tutto il personale al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro		
	Realizzare il monitoraggio sull'applicazione del lavoro agile	Monitoraggio annuale e realizzazione di un'analisi dell'impatto del lavoro agile relativamente a: raggiungimento dei risultati attesi, efficacia della modalità di programmazione e controllo dell'attività, razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche, conciliazione dei tempi vita-lavoro, organizzazione del lavoro e clima organizzativo, competenze digitali, livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete		
	Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D.lgs.81/08	Effettuazione valutazione rischio stress lavoro correlato. Raccolta e presentazione dei risultati al datore di lavoro.	Individuazione di eventuali misure per la gestione del rischio stress lavoro correlato.	
<b>Ascolto dell'utenza</b>	Manutenzione e aggiornamento Carta dei Servizi (CdS) e sviluppo iniziative mirate di CR/CS	Manutenzione CdS con aggiornamento dati e rappresentazione delle attività		
		Realizzazione indagini di CR/CS a supporto della creazione del c.d. "valore pubblico"		
<b>IMPATTO AMBIENTALE</b>				
<b>Mobilità sostenibile</b>	Commuting casa-lavoro	Interventi a sostegno della mobilità sostenibile Si vedano anche i target relativi all'indicatore Smart spaces e mobility management (salute organizzativa)		
<b>IMPATTO ECONOMICO</b>				

<b>Risparmio per i lavoratori</b>	Risparmio per riduzione commuting casa-lavoro	Valutazione di eventuali risparmi derivanti dagli spostamenti		
<b>IMPATTI INTERNI</b>				
<b>Impatto sulla salute dell'ente</b>	Miglioramento della salute	Miglioramento della salute organizzativa Miglioramento della salute professionale Miglioramento della salute economico-finanziaria Miglioramento della salute digitale (Si vedano i target relativi alle voci sopra riportate: salute organizzativa, salute professionale, salute economico-finanziaria, salute digitale)		



### 3.2.9 La razionalizzazione degli spazi

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

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

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

### 3.2.10 La transizione al digitale

Arpae intende perseguire le finalità del Piano Triennale 2021-2023 per l'informatica nella Pubblica Amministrazione e seguire le norme stabilite dal Codice per l'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005). Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. I principi guida del Piano sono:

- digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
- digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;
- cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- interoperabile by design: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;

- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- transfrontaliero by design (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

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

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

### **3.2.11 Norma di rinvio**

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

### 3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di Arpae è adottato in conformità al quadro normativo rappresentato in calce al presente documento (“Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento”).

Il Piano è approvato previa informativa alle OO.SS./RSU e previa acquisizione di parere favorevole espresso dalla Regione Emilia-Romagna<sup>13</sup>.

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

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

#### 3.3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022 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 31/12/2022. Il dato è comprensivo del personale assegnato in comando presso Arpae alla suddetta data del 31/12/2022.

Tabella PERSONALE Arpae IN SERVIZIO AL 31/12/2022			
PERSONALE NON DIRIGENTE			
<i>RUOLO</i>	<i>profilo</i>	<i>categoria</i>	<i>n. unità</i>
AMM	Coadiutore Amministrativo	BB	38
AMM	Coadiutore amministrativo senior	BS	12
AMM	Assistente Amministrativo	CC	94
AMM	Collaboratore amministrativo professionale	D	64
AMM	Collaboratore Amm.vo Profess. senior	DS	24
TEC	Assistente Tecnico	CC	53
TEC	Programmatore	CC	8
TEC	Collaboratore Tecnico Professionale	DD	415
TEC	Collaboratore Tecnico professionale senior	DS	163
TEC	Operatore Tecnico	BB	7
TEC	Operatore Tecnico Specializzato	BS	6
SANA	Coll.Prof.le Sanitario Tecn.Prevenzione	DD	165
SANA	Collaboratore professionale Sanitario senior	DS	89
		tot.	1.138

<sup>13</sup> Il parere favorevole della Regione Emilia-Romagna è stato acquisito agli atti con PG/2023/17120

PERSONALE DIRIGENTE			
<i>RUOLO</i>	<i>qualifica</i>	<i>categoria</i>	<i>n. unità</i>
-	Direttore Generale	DIR	1
-	Direttore Amministrativo	DIR	1
-	Direttore Tecnico	DIR	1
-	Dirigente t. det. ex art. 18 LR 43/2001	DIR	7
PRO	Dirigente ingegnere	DIR	1
SANA	Dirigente sanitario	DIR	43
MED	Dirigente medico	DIR	1
TEC	Dirigente analista	DIR	3
TEC	Dirigente ambientale	DIR	24
tot.			82

Totale personale Arpae in servizio al 31/12/2022: 1.220 unità

Tabella PERSONALE IN COMANDO IN ENTRATA AL 31/12/2022	
Personale regionale in comando per le funzioni conferite ex LR 13/2015 (DGR 188/2019)	4
Personale non dirigente di altri enti in comando presso Arpae	5
tot.	9

Totale personale Arpae in servizio e in comando al 31/12/2022: **1.229 unità** (il dato è al netto dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari a n. 12 unità al 31/12/2022)

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

### 3.3.3 Politiche occupazionali 2023-2025

#### 3.3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

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

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

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

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 tiene conto, inoltre, di un contesto radicalmente diverso rispetto a quello degli anni passati caratterizzato da limiti particolarmente stringenti in merito alle risorse economiche a disposizione.

La politica di acquisizione del personale è, pertanto, definita avendo a riferimento, prioritariamente, obiettivi di razionalizzazione e dimensionamento degli organici. In particolare, avuto riguardo agli obiettivi di performance dell'Agenzia, sono individuati i fabbisogni ritenuti prioritari anche 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.

Tale ricognizione tiene conto 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 2022 (n. 54 cessazioni dal servizio, di cui n. 8 dirigenti e n. 46 dipendenti non dirigenti) e la previsione di uscite relative al triennio 2023-2025. Tale previsione complessiva per il triennio 2023-2025 è stimata in 78 unità (27 dirigenti e 51 dipendenti non dirigenti), di cui 40 unità nel corso del 2023 (11 dirigenti e 29 dipendenti non dirigenti). Il dato tiene conto del vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale (secondo quanto specificato nel successivo paragrafo "Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche") e della previsione di uscite anche ad altro titolo.<sup>14</sup>

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

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

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

A questo proposito si richiama inoltre il CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 che, attraverso la declinazione del nuovo sistema di classificazione del personale, definisce, nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, i compiti e le attività

---

<sup>14</sup> Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2023-2025, approvata con DDG n. 171/2022.

richiesti alle figure professionali da inquadrare nel profilo di collatore tecnico professionale ed operanti nelle Arpa (rif. Allegato A del CCNL Sanità 2019-2021).

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

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

Per realizzare le azioni di cui sopra si prevede, in coerenza con quanto previsto nell'ambito degli obiettivi strategici 2023-2025 (rif. Sottosezione di programmazione 2.2: Performance), di procedere, preliminarmente, ad una valutazione dei carichi di lavoro delle singole Strutture.

Conseguentemente, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2023-2025, Arpae intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- prosecuzione dei percorsi di stabilizzazione del personale precario. Sul punto si rileva che Arpae potrà procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale utilmente collocato in graduatorie (proprie o di altri enti) e già impiegato con contratti di lavoro flessibile;
- valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera anche in applicazione dei nuovi strumenti previsti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- sostituzione del turn-over del personale dirigente e non, in relazione alla razionalizzazione e dimensionamento degli organici ed avendo a riferimento i volumi di attività delle singole Strutture;
- 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 di cui alla L. 68/1999, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa.

Il contesto entro cui Arpae è chiamata ad operare deve tenere conto anche della necessità di 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, ciò nel rispetto delle disposizioni regionali introdotte dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018. Al riguardo, si è conclusa, nel 2022, l'acquisizione del personale per l'esercizio di tali funzioni: n. 18 unità sono state acquisite in mobilità dal 01/01/2022 per l'esercizio delle funzioni del demanio e n. 3 unità sono state acquisite dal 01/01/2023 per l'esercizio delle funzioni dell'educazione alla sostenibilità (trattasi di personale già in servizio presso Arpae in posizione di comando).

Inoltre, 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 Regione Emilia-Romagna.

Avuto riguardo al contesto come sopra rappresentato, nel corso del 2023 si prevede di acquisire n. 40 unità di personale, 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;
- trend delle cessazioni;
- risultanze della valutazione dei carichi di lavoro.

Inoltre - fermo restando il rispetto della cornice economica rappresentata nelle successive Tabelle (Tabelle A - Scheda 1 - Scheda 2 e Scheda 3) ed il perseguimento dell'obiettivo di pareggio del bilancio - tale previsione potrà essere modificata (in aumento o diminuzione) anche in relazione al reintegro della quota di trasferimenti delle risorse economiche, in fase di assestamento del bilancio 2023, da parte dell'assessorato ambiente.

Nel corso del 2023 sarà applicata, ai processi di selezione del personale, la **Mappa delle competenze** (approvata con DDG n. 175/2022).

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

Nello specifico, per ciascun processo censito, viene definito:

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

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

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

I contenuti dei bandi delle selezioni pubbliche saranno definiti avendo a riferimento quanto previsto nella Mappa delle competenze che sarà, pertanto, impiegata per declinare le conoscenze e le competenze richieste ai candidati della selezione (c.d. "profilo di ruolo"). La Mappa sarà impiegata, inoltre, quale strumento di supporto alla definizione - a cura delle Commissioni di concorso - dei contenuti delle prove di esame.

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 potrà essere implementata/aggiornata in relazione al sopraggiungere di eventuali e future esigenze riguardanti professioni emergenti o in evoluzione.

In particolare, nel corso del 2023 - come previsto nell'ambito dell'obiettivo strategico "S1 - Migliorare la performance dell'Ente" (Sottosezione di programmazione 2.2: Performance) - si prevede di definire le modalità di applicazione della Mappa al processo di formazione in modo che lo strumento possa poi essere utilizzato, nel breve periodo, per misurare il gap tra competenze richieste e competenze possedute al fine di individuare le misure conseguenti anche in termini di iniziative formative.

In prospettiva, si prevede, inoltre, di aggiornare la Mappa delle competenze ai fini della sua applicazione anche al personale dirigente.

### **3.3.3.2 Strategia di copertura dei fabbisogni**

Si premette che le misure di copertura dei fabbisogni di personale indicate nel presente paragrafo, sono individuate nel rispetto della "cornice economica" di riferimento per Arpae, secondo quanto dettagliato nel successivo paragrafo "Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche", e come delineato nel bilancio pluriennale di previsione 2023-2025, approvato con DDG n. 171/2022.

Anzitutto, 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 2023-2025 degli strumenti contrattuali previsti per la riallocazione dei dipendenti già presenti presso l'ente (mobilità interna in ambito regionale/diversa assegnazione) con l'obiettivo di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali di Arpae, anche avendo a riferimento le domande già ricevute dall'Agenzia e fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità previsti per la copertura della posizione di lavoro di interesse.

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



Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera, Arpae nel triennio 2023-2025 darà attuazione agli istituti previsti dal nuovo CCNL Comparto Sanità 2019-2021, siglato in data 02/11/2022, con particolare riferimento alle progressioni tra le aree. Nello specifico, le disposizioni di riferimento prevedono che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (art. 52, c. 1-bis del d. lgs. n. 165/2001), le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva interna nell'ambito della quale si dovrà, in particolare, avere riguardo a: valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, assenza di provvedimenti disciplinari, possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti. Inoltre la contrattazione collettiva ha previsto che in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 30/06/2025, previo confronto con le organizzazioni sindacali, si possano attivare progressioni tra le aree con procedure valutative 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.

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 2023-2025 la possibilità di attivare procedure di mobilità esterna, tra enti (anche per interscambio).

Per effetto del D.L. n. 36/2022 convertito dalla L. n. 79/2022, cessa, invece, di trovare applicazione - fatta eccezione per taluni casi residuali e tassativamente individuati dalla normativa - l'istituto del comando. Al riguardo, si segnala che, in applicazione delle citate disposizioni, l'Agenzia ha acquisito in mobilità, con decorrenza 01/01/2023, n. 7 unità di personale già in posizione di comando al 31/12/2022 previo espletamento di specifica procedura straordinaria di inquadramento in ruolo.

Alla luce del vigente quadro normativo, per rispondere ai fabbisogni di personale, l'Agenzia intende attivare nel triennio 2023-2025, in particolare le procedure selettive pubbliche<sup>15</sup> e gli strumenti di acquisizione del personale di seguito riportati:

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

---

<sup>15</sup> Ai sensi dell'art. 3 c. 8 della L. n. 56/2019 (come modificato dall'art. 1 c. 14 ter del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001.

- utilizzo delle graduatorie comuni relative alle procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato indette dalla Regione Emilia-Romagna per l'acquisizione di personale da inquadrare nell'area degli assistenti (ruolo tecnico o ruolo amministrativo) anche in relazione al trend delle uscite di personale;
- attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto di dirigente amministrativo, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);
- eventuale attivazione di procedure selettive pubbliche, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato in qualifica dirigenziale ruoli tecnico/professionale <sup>16</sup> (Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Tecnici Professionali), previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001). Si precisa che tali procedure potranno essere attivate qualora si rendesse necessario reperire specifiche professionalità non rinvenibili nelle graduatorie approvate all'esito delle procedure selettive in corso;
- 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, ivi incluse quelle già definite con DDG n. 109/2022;
  - alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento. Sul punto, per completezza, si rileva che nel triennio 2023-2025 giungeranno a scadenza i contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura dei seguenti incarichi dirigenziali: Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Responsabile Servizio Gestione Demanio Idrico, Responsabile Modellistica Meteorologica Numerico e Radarmeteorologia, Direttore Amministrativo;
- acquisizione di personale nel profilo di collaboratore amministrativo professionale, area dei professionisti della salute e dei funzionari ovvero di assistente amministrativo, area degli assistenti (ruolo amministrativo), mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti, ovvero mediante l'attivazione di mobilità tra enti o, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, o l'adesione a procedure indette da altre Pubbliche Amministrazioni;
- possibilità di aderire, previa convenzione, a future procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato 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 Arpa, 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 attraverso l'eventuale ricorso a convenzioni con il Centro per l'impiego ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

I contenuti delle procedure sopra citate, in termini di conoscenze/competenze richieste, saranno definiti, relativamente al personale non dirigente, avendo a riferimento quanto previsto nella

---

<sup>16</sup> Con specifico riferimento all'acquisizione di personale nel profilo professionale di dirigente ambientale (ruolo tecnico) si richiama quanto previsto dalla DDG n. 112/2020 avente ad oggetto "Direzione Generale. Atto di indirizzo in merito all'individuazione dei titoli di studio previsti quali requisiti di accesso per il reclutamento, presso Arpa, di personale da inquadrare nel profilo di dirigente ambientale".

Mappe delle competenze di cui si è detto al precedente paragrafo 3.3.3.1.

Inoltre - per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, anche con riferimento alla realizzazione di attività afferenti a specifici progetti finanziati con risorse esterne (risorse da Unione Europea, statali, regionali, da altri enti o da privati, ecc.) - Arpae nel triennio 2023-2025 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.

Si prevede, inoltre, la proroga dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato in scadenza nel corso del 2023, in caso di proroga dei relativi progetti commissionati e finanziati da altri Enti.

Resta inteso che i contratti di lavoro flessibile (somministrazione a tempo determinato e incarichi professionali) potranno essere attivati solo per esigenze temporanee o eccezionali e a fronte di specifico finanziamento. Ne consegue che la previsione dei costi per contratti di lavoro flessibile per il triennio 2023-2025 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 per il triennio 2023-2025 è riportata nelle Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3 (di seguito riportate) nella sezione “contratti atipici” ed è comprensiva dei costi per i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e per i contratti di incarichi professionali. Tali costi sono integralmente coperti da finanziamento esterno.

### **3.3.3.3 Criteri per l’elaborazione delle tabelle economiche**

Secondo quanto previsto nelle indicazioni operative regionali per la redazione del PTFP (note PG/2019/632552 del 05/08/2019 e PG/2021/718990 del 06/08/2021 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna) 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.<sup>17</sup>

Nelle tabelle sono indicate, articolandole per macro-aggregazioni di profili professionali secondo gli indirizzi regionali, 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: sanitario/non sanitario; finanziato/non finanziato.

Nello specifico, il fabbisogno è indicato secondo le seguenti modalità:<sup>18</sup>

- 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;
- 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

---

<sup>17</sup> Le tabelle sono redatte secondo il format aggiornato, allegato alla nota PG/2021/718990 del 06/08/2021 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna relative alle “indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2021-2023”.

<sup>18</sup> Le tabelle regionali prevedono che i rapporti di lavoro flessibile siano indicati solo in termini di costo e non di FTE.

connesse alle politiche previste a livello aziendale, compatibilmente con i vincoli e gli obiettivi richiamati nel presente documento.

Il dato di costo è rappresentato secondo i seguenti criteri:

- al netto dei costi derivanti dai rinnovi dei CCNL a partire dall'anno 2019 e fino all'anno 2023 (i quali ammontano a euro 4.260.926,40);
- il dato riferito a ciascun macro profilo è comprensivo del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali, nonché di oneri riflessi ed IRAP.

Si precisa che, per quanto già descritto ai paragrafi precedenti, il dato di costo indicato nelle Tabelle riportate di seguito comprende:

- il costo riferito all'acquisizione di personale necessario per garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, in attuazione del percorso delineato dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018, dalla DGR n. 188/2019 e dalla DGR n. 2292/2021;
- il costo riferito al personale regionale in posizione di comando per l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae con L.R. 13/2015 in conformità a quanto previsto dalla DGR n. 2292/2021 (trattasi di n. 1 unità di personale in comando presso Arpae sino al 31/05/2023).

Si precisa che, ai sensi della citata L.R. 24/2018, la Regione Emilia-Romagna garantisce ad Arpae, il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni conferite (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità); l'entità di tale finanziamento viene determinata annualmente, in conformità a quanto previsto nella Convenzione approvata, da ultimo, con DGR n. 2292/2021.

Le linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, nonché le indicazioni operative regionali citate in premessa, prevedono che nelle suddette tabelle è riportato anche il dato riferito all'eventuale personale in comando oneroso in entrata della cui prestazione lavorativa Arpae si avvale, ciò in quanto trattasi di personale in servizio per cui l'Amministrazione sostiene l'onere economico. Al riguardo si segnala che a seguito del D.L. n. 36/2022 convertito dalla L. n. 79/2022 - il quale ha previsto stringenti limitazioni in merito al ricorso, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, all'istituto del comando - presso Arpae è rimasta n. 1 unità di personale in posizione di comando il cui rapporto di lavoro, come già sopra rilevato, si risolverà con decorrenza 01/06/2023.

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 162.443,96 per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025.

Si precisa, altresì, che le suddette tabelle comprendono le stime dei costi (pari a euro 509.850,22<sup>19</sup> annui) riferiti agli incarichi dirigenziali di vertice di Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 1349/2020 "*Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001*".

Con riferimento alle progressioni in categoria superiore di cui all'art. 22 c. 15 del D. Lgs. 75/2017, si rileva che il relativo dato di costo corrisponde al differenziale tra il trattamento economico

---

<sup>19</sup> Tali costi, fino al 31/12/2020, erano iscritti a bilancio sul conto "compensi e rimborsi spesa a amministratori, sindaci e revisori".

corrisposto per la categoria inferiore e quello spettante al personale transitato nella categoria immediatamente superiore.

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 2022, sono stati considerati anche per gli anni 2023, 2024 e 2025 i seguenti aspetti:

- per il personale del comparto: le future cessazioni per maturazione del requisito per la pensione anticipata e per il collocamento a riposo per limiti di età;
- per il personale dirigente: le future cessazioni per maturazione del requisito per la pensione anticipata e per il collocamento a riposo per limiti di età, nonché i possibili effetti derivanti dall'esercizio della facoltà datoriale della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, in applicazione della disciplina dettata dall'art. 72 c. 11 del DL 112/2008 (convertito nella L. 133/2008) a cui in Arpae è stata data attuazione secondo i criteri definiti con DDG n. 60/2015.

Infine, si conferma che il PTFP di Arpae è impostato nel rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, oltre che dei vincoli e degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale.

In particolare il PTFP in oggetto è adottato nel rispetto dei seguenti vincoli 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 (pari ad euro 4.260.926,40);
- dell'incremento di spesa dovuto all'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015, per il quale si ribadisce che, in conformità a quanto previsto dalla citata L.R. 24/2018 e dalla DGR n. 2292/2021, la Regione Emilia-Romagna garantisce ad Arpae, il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle suddette funzioni e l'entità del trasferimento finanziario viene annualmente decurtata dei costi sostenuti dalla Regione per il personale eventualmente assegnato in comando oneroso;
- 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;
- necessità di rispettare l'equilibrio economico finanziario della gestione, così come definito nella relazione al bilancio economico preventivo annuale 2023 e pluriennale 2023-2025 (DDG n. 171/2022).

### **3.3.3.4 Dotazione organica**

Si premette che la dotazione organica di Arpae comprende:

- le unità di personale transitato in Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna ai sensi della LR n. 13/2015, secondo la consistenza individuata nella DGR n. 1645/2015 con cui la Regione ha disposto l'incremento della dotazione organica di Arpae, con decorrenza dal 01/01/2016, in misura pari ai posti del personale trasferito;

- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 188/2019 e DDG n. 14/2019, in relazione all'esercizio autonomo di funzioni afferenti al demanio idrico e all'educazione alla sostenibilità, secondo quanto previsto dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018;
- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 2292/2021 e DDG n.143/2021, in relazione al consolidamento dell'organico, per garantire con continuità le funzioni in materia di demanio idrico come dettagliate nell'Atto di indirizzo approvato con DDG n. 73/2021<sup>20</sup>.

In conformità a quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, la nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 prevede che la dotazione organica si sostanzia in un indicatore di spesa potenziale massima (dotazione di spesa potenziale). La dotazione organica può essere annualmente rimodulata (sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo) per rispondere ai fabbisogni dell'Amministrazione, garantendo il rispetto della neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

Si rileva che la dotazione organica dell'Agenzia - approvata con DDG n. 144/2021 - è stata modificata, da ultimo, con DDG n. 148/2022, anche al fine di dare applicazione al nuovo sistema di classificazione del personale, definito dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022. Tale dotazione organica, vigente a decorrere dal 01/01/2023, è riportata integralmente quale Tabella B.0.

La rappresentazione economico - finanziaria della dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali, è espressa nella Tabella B allegata al presente documento.

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.<sup>21</sup> Nello specifico si ricorda che:

---

<sup>20</sup> 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".

<sup>21</sup> La L. n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019) all'art. 1 comma 687, come modificato dall'art. 9 bis del D.L. n. 135/2018 convertito nella L. n. 12/2019, prevedeva che per il triennio 2019-2021 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. Tale disposizione (art. 1, comma 687 della L. n. 145/2018) è stata, da ultimo, modificata dalla L. n. 234/2021 (art. 1 comma 881), che ha posticipato al triennio contrattuale 2022-2024 il rientro della dirigenza PTA nell'area della contrattazione collettiva della Sanità.

- 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;
- l'art. 2 del "CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 03/08/2021", sottoscritto in data 10/08/2022, ha confermato l'inquadramento dei dirigenti medici e sanitari nell'Area Sanità e l'inquadramento dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali nell'Area delle Funzioni Locali.

## Tablelle del Piano dei Fabbisogni di Personale

### TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici(2)					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							Sanitario	NON Sanitario	Finanziato no COVID	NON Finanziato	tra aziende del SSN per consulenze					finanziate da Balduzzi	non finanziate				
ANNO 2023 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno(3)	FTE anno(3)	FTE anno(3)	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																					
Medici(1)	0,25	46.995																			
Veterinari																					
Dirigenza sanitaria	36,71	4.912.392																			
Dirigenza PTA	40,75	4.361.805																			
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>77,71</b>	<b>9.321.192</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																					
Personale infermieristico																					
Personale sanitario altri	237,23	11.920.050																			
OSS/OTA																					
Personale tecnico altri	663,66	30.388.325						519.210	519.210												
Personale amministrativo	231,12	9.609.507																			
Personale della ricerca sanitaria																					
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1.132,01</b>	<b>51.917.881</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>519.210</b>	<b>519.210</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2023</b>	<b>1.209,72</b>	<b>61.239.073</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>519.210</b>	<b>519.210</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(1) comprende anche gli odontoiatri / (2) LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali / (3) calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)



**TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024**

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici(2)					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							Sanitario	NON Sanitari o	Finanziato no COVID	NON Finanziato						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno(3)	FTE anno(3)	FTE anno(3)	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																					
Medici(1)																					
Veterinari																					
Dirigenza sanitaria	36,71	4.912.392																			
Dirigenza PTA	41,00	4.408.800																			
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>77,71</b>	<b>9.321.192</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																					
Personale infermieristico																					
Personale sanitario altri	237,23	11.920.050																			
OSS/OTA																					
Personale tecnico altri	663,66	30.388.325						516.000	516.000												
Personale amministrativo	231,12	9.609.507																			
Personale della ricerca sanitaria																					
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1.132,01</b>	<b>51.917.881</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>516.000</b>	<b>516.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>	<b>1.209,72</b>	<b>61.239.073</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>516.000</b>	<b>516.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(1) comprende anche gli odontoiatri / (2) LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali / (3) calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

**TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2025**

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici(2)					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte		
							Sanitario	NON Sanitari o	Finanziato no COVID	NON Finanziato						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate		
ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno(3)	FTE anno(3)	FTE anno(3)	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																				
Medici(1)																				
Veterinari																				
Dirigenza sanitaria	36,71	4.912.392																		
Dirigenza PTA	41,00	4.408.800																		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>77,71</b>	<b>9.321.192</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																				
Personale infermieristico																				
Personale sanitario altri	237,23	11.920.050																		
OSS/OTA																				
Personale tecnico altri	663,66	30.388.325						516.000	516.000											
Personale amministrativo	231,12	9.609.507																		
Personale della ricerca sanitaria																				
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1.132,01</b>	<b>51.917.881</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>516.000</b>	<b>516.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2025</b>	<b>1.209,72</b>	<b>61.239.073</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>516.000</b>	<b>516.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(1) comprende anche gli odontoiatri / (2) LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali / (3) calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

Dotazione organica di Arpae - Tab. B.0 anno 2023						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)			4		4
DIR. RUOLO TECNICO (**)	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT		Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)			34	8	42
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT		Dirigente Amministrativo livello unico			5		5
AREA SANITA'	COD.							
MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico			1	-1	0 (***)
RUOLO SANITARIO	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)			74	-7	67
COMPARTO						Consistenza D.O.	Variazione	Nuova D.O.
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 (°)	101	-10	91
	RS	D	Collaboratore professionale sanitario		Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	175	-3	172
RUOLO TECNICO	RT	DS	Collaboratore tecnico professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore tecnico professionale senior (°)	176	-10	166
	RT	D	Collaboratore tecnico professionale		Collaboratore tecnico professionale	430	20	450
	RT	C	Assistente tecnico	Area degli assistenti	Assistente tecnico	62	11	73
	RT	C	Programmatore		Assistente Informatico	12		12
	RT	BS	Operatore tecnico specializzato	Area degli operatori	Operatore tecnico specializzato	11	-3	8
	RT	B	Operatore tecnico	Area del personale di supporto	Operatore tecnico	14	-5	9
	RT	A	Ausiliario specializzato		//	-		0

<b>RUOLO AMMINISTRATIVO</b>	RA	DS	Collaboratore amministrativo professionale senior	<b>Area dei professionisti della salute e dei funzionari</b>	Collaboratore amministrativo professionale senior (°)	31	-4	27
	RA	D	Collaboratore amministrativo professionale		Collaboratore amministrativo professionale	78		78
	RA	C	Assistente amministrativo	<b>Area degli assistenti</b>	Assistente amministrativo	96	12	108
	RA	BS	Coadiutore amministrativo senior	<b>Area degli operatori</b>	Coadiutore amministrativo senior	22		22
	RA	B	Coadiutore amministrativo	<b>Area del personale di supporto</b>	Coadiutore amministrativo	55	-8	47
	RA	A	Commesso		//	-		0
						<b>1.384</b>	<b>0</b>	<b>1.384</b>

(\*) 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

(\*\*\*) Cancellazione disposta con decorrenza dal 01/04/2023

(°) Profilo professionale ad esaurimento ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. d) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021

**TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente**

MACRO PROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
Medici (1)	0	46.995,14		
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	67	8.027.568,04		
Dirigenza PTA (*)	54	5.644.830,77		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>121</b>	<b>13.719.393,95</b>		
<b>PERSONALE COMPARTO</b>				
Personale infermieristico				
Personale sanitario altri	263	12.489.870,50		
OSS/OTA				
Personale tecnico altri	718	31.956.599,36		
Personale amministrativo	282	11.330.714,20		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1263</b>	<b>55.777.184,05</b>		
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>1384</b>	<b>69.496.578,00</b>		

(1) comprende anche gli odontoiatri. Il costo di Euro 46.995,14 è relativo ad un posto di dirigente medico cancellato dal 01/04/2023 come rappresentato nell'Allegato B.0

(\*) Compresi n. 3 incarichi di vertice (Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Tecnico) inquadrati nel CCNL Area Funzioni Locali Sezione II - Dirigenti

### 3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale

#### Introduzione

Il Piano Annuale della Formazione (PAF) è uno strumento di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi organizzativi e operativi dell'Agenzia, e per l'implementazione del suo valore pubblico, e si inserisce in maniera organica nel quadro della pianificazione complessiva delle attività, con riferimento al PIAO. Nell'ambito di questo strumento di pianificazione integrata, il PAF sviluppa la filiera della cura delle competenze, sia in funzione delle necessità prioritarie individuate nel PIAO, sia in funzione di quanto emerge dai processi di consultazione dal basso degli operatori. Con l'adozione del PIAO si vengono quindi a ricomporre in maniera organica le istanze di formazione derivanti dagli obiettivi strategici e di innovazione previsti dall'organizzazione, e quelli connessi alle evidenze poste dal riscontro delle indagini svolte con tutti i livelli dell'organizzazione di Arpae e con la consultazione di tutto il personale.

Il complesso delle attività formative di Arpae viene pianificato a due livelli: **il livello di Rete (PAF di Rete)** che intende dare risposte alla domanda di formazione connessa agli ambiti strategici e a valenza generale, in questo avendo come principale riferimento il PIAO, **e il livello di Struttura (PAF di Struttura)** che rappresenta il contesto in cui si danno prevalentemente risposte ai bisogni individuali di formazione e a quelli di natura tecnico specifica. Questi due ambiti di programmazione sono gestiti in maniera integrata, secondo una procedura ben definita e certificata (P72001/ER), e con una sequenza logica e cronologica che ne consente un'efficace complementarietà e che, al contempo, evita ridondanze o carenze.

In termini cronologici e logici il **Piano di Rete** viene approvato preliminarmente ai piani di Struttura che, possono essere così formulati tenendo conto di quanto sarà gestito in ambito centralizzato. Infine, a seguito della sua approvazione formale, il Piano di rete viene trasmesso alla Regione Emilia-Romagna per gli adempimenti necessari, in quanto l'Agenzia è *Provider* accreditato per il rilascio dei crediti formativi limitatamente alle attività formative previste in questo ambito di pianificazione.

E' opportuno poi sottolineare che in tema di formazione, come si è già avuto modo di evidenziare nel presente Piano, centrale sarà il ruolo della Mappa delle competenze. In particolare, nel corso del 2023 - come previsto nell'ambito dell'obiettivo strategico "S1 - Migliorare la performance dell'Ente" (Sottosezione di programmazione 2.2: Performance) - si prevede di definire le modalità di applicazione della Mappa al processo di formazione al fine di supportare il processo di analisi dei bisogni formativi, consentendone una più precisa identificazione, attraverso il confronto fra le competenze standardizzate dalla Mappa, e quelle effettivamente possedute dalle persone, in modo da orientare e personalizzare le attività di formazione, con l'obiettivo di favorire processi di adeguamento e sviluppo delle competenze, e di qualificazione professionale.

#### La formazione nel contesto del lavoro agile

Nel 2023 l'Agenzia, a seguito delle condizioni generate dall'adozione di pratiche di lavoro agile, aggiornate in base ai recenti dettati normativi e dalle linee guida interne, ne consoliderà l'applicazione, adattando metodologie e obiettivi, anche sulla base della cornice pianificatoria del PIAO. Verranno quindi implementate maggiormente le collaborazioni con la rete dei referenti di formazione di struttura e continueranno inoltre ad avere la medesima importanza, sul piano istituzionale, le attività formative pensate in ambito inter-agenziale (SNPA, ASSOARPA), in considerazione delle opportunità che esse potranno fornire.

#### Il quadro dei bisogni formativi

Il quadro dei bisogni formativi presi in considerazione dal PAF, come previsto dalle vigenti procedure viene definito attraverso lo svolgimento di un processo che esamina:

- gli scostamenti delle performance osservate nei singoli operatori in rapporto a quelle

- attese;
- le competenze da acquisire per lo svolgimento di attività innovative previste dalla pianificazione generale delle attività in un'ottica di implementazione del valore pubblico e in rapporto a quanto desumibile dall'analisi del PIAO;
- le competenze da acquisire per poter gestire in maniera adeguata le problematiche ambientali di pertinenza dell'Agenzia;
- le competenze da acquisire evidenziate dai singoli operatori in funzione delle loro specifiche necessità di sviluppo professionale.

### **Finalità, caratteristiche, articolazione e rapporti con la pianificazione strategica**

Il Piano della Formazione, è anche uno strumento di programmazione, e come tale definisce tutte le attività di formazione, derivanti da necessità di interesse agenziale, che verranno attuate nel periodo di riferimento, sia in termini di contenuti, sia in termini di risorse da allocare.

Le **finalità** generali del piano sono le seguenti:

- garantire la fattibilità dei processi di cambiamento e di adattamento organizzativo e gestionale generati dalla mutevolezza del contesto di riferimento istituzionale e normativo;
- facilitare il processo di adeguamento delle competenze degli operatori impegnati nella gestione della complessità delle problematiche ambientali;
- supportare il percorso di realizzazione della *mission* aziendale e di quella professionale in relazione agli obiettivi assegnati.

Le **caratteristiche** fondamentali del piano sono così riassumibili:

- esaustività, derivante dal riferirsi a tutta l'attività formativa annuale di rete, comprendendo sia la formazione erogata con risorse interne, sia quella acquisita presso terzi;
- analiticità, derivante da un processo di redazione caratterizzato da un elevato grado di dettaglio che consente di sviluppare attività di monitoraggio e di valutazione;
- flessibilità, derivante dalla necessità di poter essere modificabile in caso di richieste formative aggiuntive non previste, senza perdere la sua integrità.

L'**articolazione** del Piano, redatto al termine dei processi di consultazione delle parti in causa, e in coerenza con quanto riportato nel documento PIAO di cui è parte integrante, è basata su una sequenza logica definita da:

- identificazione dell'ambito tematico,
- identificazione del macro-bisogno di formazione ritenuto importante,
- identificazione dei target da coinvolgere,
- descrizione delle modalità didattiche da adottare,
- previsione delle risorse economiche necessarie,
- collocazione temporale nell'ambito di periodi semestrali,
- identificazione dei Responsabili Scientifici.

La costruzione del Piano si inserisce nel più ampio quadro della pianificazione dell'Agenzia basata sul PIAO e tiene conto degli obiettivi assegnati al personale, delle risorse economiche disponibili, e delle prospettive culturali, strategiche, istituzionali ed operative descritte per l'annualità a venire.

### **Criteri adottati per la predisposizione del Piano**

Al termine della fase di ricognizione i criteri adottati per la selezione dei bisogni formativi

prioritari sono stati i seguenti:

- realizzabilità delle risposte formative, anche in relazione alle risorse di personale ed economiche disponibili,
- presenza di obblighi normativi,
- coerenza con le priorità indicate nei documenti di pianificazione,
- rilevanza prioritaria/strategica per l'Ente,
- numerosità degli operatori portatori del bisogno.

### **Obiettivi del Piano della Formazione 2023**

Il Piano della formazione 2023, predisposto in un momento di forte ricambio generazionale e in un contesto ambientale e socio economico di diffusa e grande difficoltà ha i seguenti obiettivi generali:

- garantire una risposta adeguata e qualitativamente valida ai bisogni formativi rilevati e valutati come prioritari;
- coinvolgere il maggior numero possibile di operatori di Arpae;
- soddisfare, nei limiti delle risorse date, il bisogno di formazione accreditata degli operatori;
- garantire una formazione di tipo tecnico scientifico adeguata sotto il profilo qualitativo.

Più specificamente gli ambiti in cui si rileva la necessità di sviluppare interventi formativi con una gestione di rete sono i seguenti:

1. Salute e Sicurezza;
2. Vigilanza, controlli, autorizzazioni e concessioni;
3. Gestionale – Organizzativo.

In considerazione della assoluta priorità da assegnare alla formazione sui temi della sicurezza, determinata dal rilevante debito formativo accumulato nel periodo pandemico, e che ha riguardato soprattutto quelle iniziative che per la loro specifica natura prevedevano formazione in presenza, anche il PAF di Rete 2023 sarà dedicato quasi integralmente a tali tematiche. Altri ambiti saranno oggetto di interesse e programmazione da parte delle singole strutture e dei servizi.

**Al riguardo sarà indispensabile effettuare un'analisi dello stato di avanzamento del Piano a fine primo semestre al fine di effettuare le eventuali integrazioni o modifiche considerate necessarie.**

Si specifica inoltre che:

- per quanto riguarda la formazione relativa al personale dei laboratori si farà riferimento al Piano di Formazione della Direzione Tecnica che sovrintende a tale campo di attività;
- per quanto riguarda la formazione su tematiche informatiche si è deciso di utilizzare in maniera diffusa strumenti di aggiornamento e apprendimento pratico quali la creazione di pillole formative, video tutorial, gruppi di pratica ecc.. che saranno sotto il governo del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.

Per il 2023 il grado di realizzazione atteso della formazione prospettata potrà essere influenzato da una serie di fattori fra i quali occorre sottolineare:

- l'eventuale ripristino dei limiti derivanti da una riacutizzazione pandemica;
- numerosità elevata dei potenziali partecipanti;
- avviamento di nuovo personale a ruoli dirigenziali e/o neo-assunzione di altre categorie di operatori, con conseguente necessità di percorsi formativi dedicati.



## Obiettivi specifici del Piano 2023

Come già accennato, obiettivi chiave del Piano di Rete 2023 saranno la prosecuzione delle attività formative in tema di sicurezza, e lo svolgimento di alcune iniziative di rilevanza strategica. Si demanderà invece ai Piani di formazione di Struttura la trattazione delle altre tematiche connesse ai bisogni formativi individuati nella fase di gestazione del Piano. Inoltre, qualora in corso d'anno dovessero emergere necessità inderogabili e imprevedute di formazione, le stesse potranno essere prese in considerazione per essere gestite in regime extra PAF.

Al fine di una valutazione complessiva, utile a comprendere i livelli di efficacia e di efficienza della formazione erogata, come negli scorsi anni, si ipotizzano due macro-categorie di obiettivi rispetto ai quali effettuare valutazioni di dettaglio:

**A. obiettivi qualitativi ovvero connessi ai risultati ottenuti**

**B. obiettivi quantitativi ovvero connessi alle prestazioni erogate**

<b>A) OBIETTIVI CONNESSI AI RISULTATI DELLA FORMAZIONE DA EROGARE NEL 2023</b>			
<b>Oggetti della valutazione</b>	<b>Obiettivo /Target</b>	<b>Fonte</b>	<b>NOTE</b>
<b>MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE</b>			
<i>Valori di apprendimento in aula</i>	<i>80% delle iniziative (singole edizioni) realizzate evidenzia esito positivo della valutazione di apprendimento</i>	Modulo 10 - P72001ER	
<i>Tipologie di competenze proposte</i>	<i>Realizzazione del 60 % dei corsi previsti per ogni ambito formativo</i>	PAF Sistema Informativo Formazione	
<b>EFFICACIA DELLA FORMAZIONE</b>	<i>Da definire in sede di progettazione delle iniziative strategiche</i>	Sistema Informativo Formazione	Da rilevare su iniziative a valenza strategica
<b>SODDISFAZIONE DEL CLIENTE INTERNO</b>			
<i>Qualità didattica, logistica, strumentazione, organizzazione</i>	<i>75% delle iniziative (singole edizioni) realizzate evidenzia esito positivo</i>	Modulo 10 - P72001ER	

In base a quanto previsto dalla procedura per la gestione della Formazione, per quanto riguarda gli obiettivi quantitativi, ovvero prestazionali, in ambito formativo, i criteri che ne hanno orientato la formulazione e la definizione degli standard attesi sono derivati dall'analisi della domanda di formazione e dai trend valutati nel corso degli anni basati sui dati delle relazioni di consuntivo annuale; altra fonte di riferimento è costituita dagli obblighi normativi, come ad esempio quelli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, e dalla necessità di garantire percorsi formativi fruibili ed equamente distribuiti anche in funzione di una più rilevante garanzia di accesso alla formazione al maggior numero di operatori.

<b>B) OBIETTIVI CONNESSI ALLE PRESTAZIONI DA EROGARE NEL 2023</b>			
<b>Oggetti della valutazione</b>	<b>Obiettivo / Target</b>	<b>Fonte</b>	<b>NOTE</b>
Corsi di formazione realizzati in rapporto al totale previsto	> 50% dei corsi programmati	Sistema Informativo formazione	
Copertura del fabbisogno di crediti formativi	Crediti ECM a tutti i corsi dotati di caratteristiche specifiche		
Accesso alla formazione di rete	>30% dei dipendenti Arpae ha avuto accesso alla formazione di rete		

### **Ambiti di intervento della formazione per il 2023**

In relazione a quanto esposto, il piano preliminare è stato redatto classificando le diverse tipologie di bisogno formativo secondo una scala di priorità determinata dal criterio dell'obbligatorietà della formazione in alcuni ambiti (sicurezza, qualità), e dalla indispensabilità per l'avvio e la gestione di specifiche attività (attività di monitoraggio, adeguamenti derivanti da modifiche della normativa).

Altri ambiti di bisogno caratterizzati da elevata specificità, orientati a partecipanti poco numerosi, o caratterizzati da prevalenti obiettivi informativi, potranno essere presi in carico nell'ambito delle Strutture e dei Servizi, una volta conclusa la fase di approvazione del piano preliminare, anche attraverso l'organizzazione di seminari o workshop. Si sottolinea che le proposte emerse in sede di rilevazione dei bisogni e non inserite nel Piano della formazione di rete o nei piani di formazione delle strutture, avranno comunque la possibilità di essere approfondite attraverso discussioni nell'ambito di gruppi tecnici, o di riunioni di referenti tematici.

### **Modalità di verifica**

La verifica delle diverse fasi di realizzazione del Piano e dei risultati attesi prenderà in esame i seguenti elementi:

- **il processo:** durante la gestione delle attività si effettueranno verifiche dello stato di avanzamento delle fasi previste dal piano sia utilizzando lo strumento *Moniform*, sia attraverso la consuntivazione semestrale delle attività;
- **la soddisfazione del cliente:** la soddisfazione del cliente verrà valutata attraverso l'elaborazione dei dati derivanti dai questionari di gradimento;
- **l'apprendimento** conseguito dai partecipanti: l'apprendimento sarà valutato con metodologie, tecniche e strumenti pertinenti agli obiettivi formativi delle diverse iniziative sulla base di un Livello Accettabile di Performance (LAP) predefinito in fase di progettazione dell'intervento;
- **l'impatto individuale:** l'impatto determinato dalla formazione sulla qualità individuale del lavoro degli operatori verrà valutato sulla base di criteri di giudizio specifici previsti dalla procedura del Sistema Gestione Qualità.

Per le iniziative che in fase di formulazione della versione definitiva del Piano di rete, verranno considerate di rilevante interesse strategico, saranno svolte verifiche più approfondite, con modalità da concordare con i Responsabili Scientifici e i docenti, volte a indagare l'efficacia degli eventi e l'impatto sull'organizzazione nel suo complesso. In funzione dell'esperienza accumulata negli anni occorre sottolineare che il percorso di realizzazione del Piano potrà essere

condizionato da alcune variabili interferenti, elencate nella seguente tabella

<b>Principali fattori interferenti</b>
● elevato numero di edizioni previste per i corsi in tema di sicurezza
● obbligo di rispetto dei requisiti di accreditamento
● numerosità dei partecipanti
● tempistiche di assegnazione degli incarichi esterni di docenza
● richieste extra PAF
● richieste provenienti da enti esterni

### 3.5 Sottosezione di programmazione: Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

#### Introduzione: Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025

Il **Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025** definisce le iniziative programmate da Arpae per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree: equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, in coerenza con quanto richiesto dall'Unione europea nella Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).

Dal 2023 il **Piano** è proposto come documento **unificato** nel quale confluiscono il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere, con l'obiettivo di saldare ed integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura del rispetto, del benessere e della valorizzazione della diversità, sia di genere, sia legata a variabili di età, abilità fisica, ecc.

Tale obiettivo era stato pianificato dall'Agenzia nel marzo 2022; nella DDG n. 27/2022 di approvazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022" si legge, infatti, che: *"il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere - Gender Equality Plan dovranno trovare allineamento e congruità all'interno del Programma triennale delle attività e Piano della performance 2023-2025"*. Ciò per garantire una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, l'attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo dell'Agenzia.

L'arco temporale di riferimento è il triennio 2023-2025, con previsione di aggiornamento annuale. Complessivamente le aree tematiche considerate sono cinque, ciascuna organizzata in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, pianificati temporalmente, nonché soggetti coinvolti nella realizzazione. Delle azioni proposte nel documento è rilevata anche l'aderenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Rispetto all'edizione 2022, nella presente sezione è integrata un'ulteriore area di approfondimento e impegno, già presente nel Piano della parità di genere<sup>1</sup>, introdotta per ampliare la prospettiva e la lettura di genere ad attività peculiari dell'Agenzia (come la partnership in progetti nazionali ed europei), o ad iniziative formative finalizzate all'inserimento di neoassunti, anche ai fini di un'analisi più efficace dei risultati e degli impatti dei risultati raggiunti.

La scelta delle azioni positive scaturisce anche dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale, qui riferiti al 31 dicembre 2022. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

---

<sup>1</sup> Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione.

Attraverso il **Piano delle azioni positive e della parità di genere**, l'Agenzia intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, misurando l'equilibrio di genere anche nella leadership e nei processi decisionali nonché la parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro e dare conto dell'equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
- dare conto dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- dare conto delle misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

## Il CUG di Arpae Emilia-Romagna

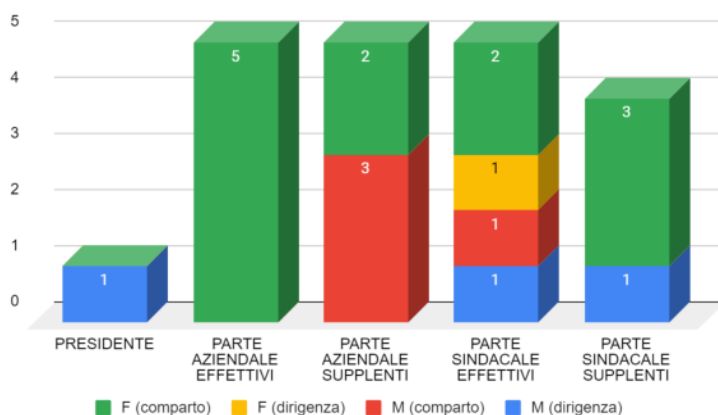
Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) è l'organismo paritetico costituito da Arpae nel 2011<sup>2</sup> per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. La tutela comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

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

L'attuale CUG è stato istituito con deliberazione del Direttore generale n. 23/2020, con mandato quadriennale.<sup>3</sup>

Il Comitato di Arpae collabora con la rete nazionale dei CUG e partecipa alla rete CUG Ambiente che rappresenta i Comitati unici di garanzia del Sistema Nazionale a rete per la protezione dell'ambiente<sup>4</sup> formato dalle Arpa/Appa e da Ispra.

COMPOSIZIONE CUG PER GENERE E RUOLO (dicembre 2022)



<sup>2</sup> Deliberazione del Direttore generale n. 99/2011.

<sup>3</sup> Il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con deliberazione del Direttore generale n. 64/2012.

<sup>4</sup> <https://www.snpambiente.it/category/temi/pari-opportunita/>

## Sintesi azioni realizzate dal 2010 suddivise per aree tematiche

Di seguito si offre una rassegna delle iniziative di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere delle persone, attuate da Arpae dal 2010. Il riepilogo traccia l'evoluzione dei programmi di contrasto alle disuguaglianze basate sulle differenze di genere, anche in senso lato, per l'affermazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che dalla diversità possa trarre stimoli per la crescita del benessere delle persone e dell'organizzazione.

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

### Elenco aree di aggregazione delle azioni

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

### Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

FRUIZIONE TELELAVORO DA CENTRO SATELLITE (n. dipendenti)						
2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014/15	2015-16	2016-17
9	14	21	19	23	28	33

Nel 2017 è stato avviato il progetto per l'introduzione del telelavoro domiciliare, in aggiunta al telelavoro da centro satellite (ovvero da una sede aziendale diversa da quella di assegnazione della/del lavoratrice/lavoratore).

Sempre nel 2017 è stata promossa una iniziativa di formazione manageriale sulla gestione del telelavoro domiciliare al fine di riflettere su alcuni aspetti importanti, quali la necessità di adottare un nuovo tipo di rapporto con i collaboratori e i possibili rischi psico sociali da telelavoro.

FRUIZIONE TELELAVORO CENTRO SATELLITE/DOMICILIARE (n. dipendenti)					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
centro satellite	24	23	31	1	0
domiciliare	40	65	59	9	8

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

Nel biennio 2020-2021, è stata progressivamente fornita alla popolazione aziendale la strumentazione tecnologica necessaria per l'attività da remoto (notebook e smartphone) e sono state rafforzate le azioni a garanzia della sicurezza informatica e le iniziative per il miglioramento delle competenze digitali, anche attraverso l'apertura di spazi comuni di confronto e apprendimento, volti ad accompagnare l'utenza nella fase di sperimentazione. Nel marzo 2021 il corso "POLA-Linea informatica" ha registrato 1.269 iscritti.

CORSO POLA - LINEA INFORMATICA		
F 758	M 511	TOTALE 1.269

La fornitura dei dispositivi informatici e tecnologici, avviata nel 2020, è proseguita nel 2021, con la distribuzione di 938 notebook e relativi accessori e 812 smartphone (dato al dicembre 2021). La distribuzione di device aziendali è proseguita nel 2022, come riportato in tabella (dato al 30/11/2022). Un impegno considerevole volto a confermare il lavoro agile sia come strumento di conciliazione vita-lavoro sia come strumento organizzativo finalizzato al potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

DISTRIBUZIONE DISPOSITIVI PER LAVORO AGILE						
	2020		2021		2022	
	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE
F	5	263	578	506	165	70
M	4	200	360	306	122	78
TOT.	9	463	938	812	287	148

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

LAVORO AGILE ACCORDI INDIVIDUALI SOTTOSCRITTI			
2021	F 644	M 399	TOTALE 1.043
2022	F 730	M 463	TOTALE 1.193

Inoltre, dal 2021 l'applicazione del lavoro agile è stata accompagnata da specifici percorsi formativi che hanno interessato, innanzitutto, tutto il personale dell'Agenzia ai fini

dell'adeguamento delle competenze digitali alla nuova modalità di lavoro agile. Al contempo è stato realizzato un percorso formativo *sul lavoro agile nella gestione dei processi e nel governo delle risorse assegnate*. Il percorso è stato sviluppato su tre livelli di approfondimento e complessità che hanno coinvolto Direzione strategica (definizione di una strategia di gestione del lavoro agile all'interno dell'organizzazione), dirigenza (diffusione di una cultura del lavoro per obiettivi e di strumenti di gestione e coordinamento di team a distanza), titolari di incarichi di funzione (assunzione e diffusione di una visione condivisa ed omogenea di obiettivi e modalità del lavoro agile nell'organizzazione).

	CORSO POLA		
2021	DIRETTORI	DIRIGENTI	INCARICHI DI FUNZIONE
F	9	36	76
M	10	17	65
TOT.	19	53	141

Nel 2022 l'Agenzia ha promosso un'ulteriore iniziativa formativa, questa volta centrata sulla promozione della sicurezza informatica, sulle misure da adottare per la prevenzione e la lotta agli attacchi informatici. All'iniziativa hanno preso parte circa 700 dipendenti.

La registrazione del webinar è stata poi resa disponibile sull'intranet aziendale per garantire la massima copertura formativa.

A novembre 2022, inoltre, hanno preso avvio i corsi rivolti a tutti i dipendenti di Arpae sul regolamento generale sulla protezione dei dati (Gdpr 2016/679), in svolgimento sino a febbraio 2023. Obiettivo dell'iniziativa è fornire ai partecipanti le nozioni necessarie per gestire i dati personali nel pieno rispetto del regolamento in vigore. Queste iniziative si inseriscono nell'ambito delle misure di rafforzamento delle competenze digitali necessarie anche in relazione alle prestazioni in lavoro agile.

Nel 2022 è stata, inoltre, realizzata un'iniziativa formativa rivolta ai dirigenti di nuova nomina, finalizzata all'acquisizione di quattro competenze strategiche, rappresentative, in saperi e comportamenti, dei valori organizzativi, delle professionalità e delle motivazioni attesi: team leadership, comunicazione, delega ed empowerment, gestione dei conflitti. I dirigenti interessati sono stati 22 (11 donne e 11 uomini).

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

FRUIZIONE BANCA DELLE ORE (n. dipendenti)									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE	635	656	656	687	681	791	721	812	846
% M su tot.	38	38	38	39	38	37	36	37	37
% F su tot.	62	62	62	61	62	63	64	63	63



## Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

### 2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Si rinvia al successivo paragrafo “Contesto organizzativo al 31/12/2022” per quanto riguarda la composizione per genere del personale dirigente e del personale titolare di incarico di funzione.

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

2012-2013: valorizzazione professionale in cat. D CCNL Sanità, a seguito di procedura concorsuale, di 2 unità di personale inquadrato in cat. B;

2014: recepimento nel regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae del rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni concorsuali;

2016: attivazione di percorsi di progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità e attribuzione di 289 PEO secondo criteri di trasparenza e pari opportunità;

2019-2021: realizzazione di un percorso triennale di riconoscimento della progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità secondo criteri di trasparenza e pari opportunità.

### Progressioni economiche orizzontali

ATTRIBUZIONE PEO TRIENNIO 2019-2021		
2019	2020	2021
508	253	252
TOTALE	1.013	

### Stabilizzazioni

STABILIZZAZIONI DI PERSONALE				
2018	2019	2020	2021	2022
9	9	8	8	5

Nel quinquennio 2018-2022, le stabilizzazioni sono state realizzate sia mediante l'applicazione dell'art. 20 (cc. 1 e 2) del D. Lgs. n. 75/2017 sia mediante l'utilizzo di graduatorie per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, ivi incluso il personale regionale distaccato in Arpae per l'esercizio delle funzioni afferenti il demanio idrico.

Arpae, inoltre, realizza politiche di stabilizzazione di personale già impiegato con contratti di somministrazione e utilmente collocato nelle graduatorie dell'Agenzia.

## Composizione Commissioni concorsuali

---

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI		
ANNO 2022	uomini	donne
PRESIDENTE	6	2
COMPONENTE	6	10

## Assunzione personale appartenente alle categorie protette

---

ASSUNZIONI PERSONALE EX L 68/1999					
2017	2018	2019	2020	2021	2022
5	8	3	6	2	0

Nel 2020 Arpae ha nominato il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (DDG n. 106 del 09/10/2020).

Nel 2022 l'obbligo assunzionale previsto dalla L.n. 68/1999 è stato assolto mediante previsione di quote di riserva nei bandi di concorso pubblico per assunzione di personale appartenente alle categorie protette nel rispetto della normativa vigente (nelle selezioni espletate nessun candidato appartenente alle categorie protette è risultato idoneo).

## Progressioni di categoria

---

PROGRESSIONI DI CATEGORIA	
2019	6
2020	10
2021	11
2022	15

Le suddette progressioni di categoria sono state realizzate sia mediante procedure riservate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, sia mediante quota riservata in procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (nella formulazione vigente prima delle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 1, D.L. 80/2021, n. 80, convertito dalla L. n. 113/2021).

Inoltre sono stati considerati, tra le progressioni di categoria, anche gli sviluppi professionali realizzati mediante utilizzo di graduatoria di altro ente per assunzione in categoria superiore.

Le 15 unità indicate per il 2022 sono costituite da progressioni di categoria realizzate ai sensi dell'art. 22, c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017.

Inoltre, nel 2022, sono state acquisite a tempo indeterminato nella qualifica dirigenziale n. 8

unità già impiegate come personale del comparto in Arpae.

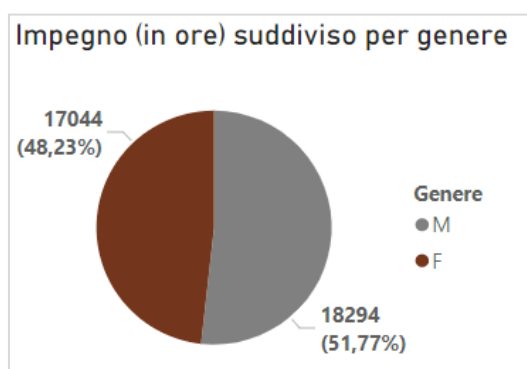
Tra le azioni realizzate nel 2022, ricomprese nell'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, si segnalano:

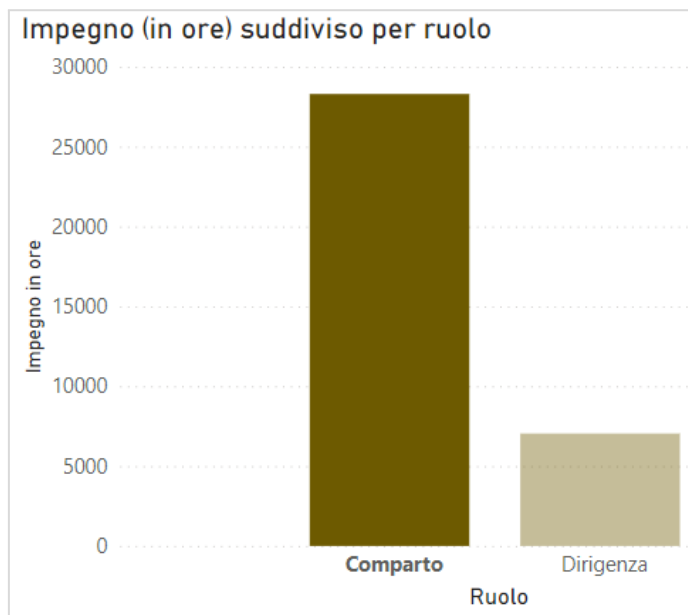
- l'adozione del linguaggio di genere in fase di revisione di alcune procedure SGQ;
- l'adozione del "Piano per la parità di genere" (Gender equality plan) che la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, ha previsto per le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe. L'adozione del documento è avvenuta con atto del Direttore generale n. 27/2022;
- la pubblicazione sulla intranet aziendale di un video per la promozione della comunicazione non ostile e inclusiva, in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione", che riprende i dieci principi utili a migliorare lo stile comunicativo e il comportamento in rete e non. Il video è stato realizzato in collaborazione con il Comitato unico di garanzia dell'Agenzia. Al Manifesto l'Agenzia ha aderito nel 2020 impegnandosi a darne attuazione in tutte le attività e in tutti i canali di comunicazione, consapevole della necessità di riportare ad un uso corretto del significato delle parole per lo sviluppo di una comunità del rispetto.

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

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

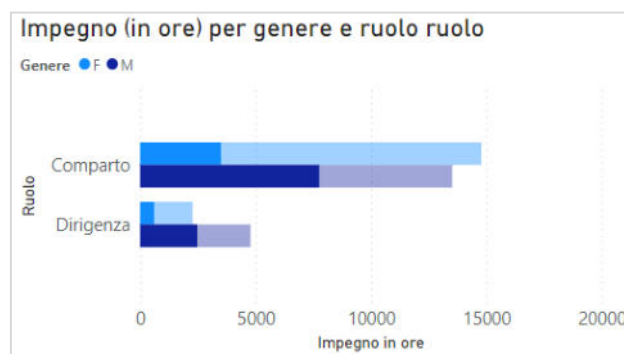
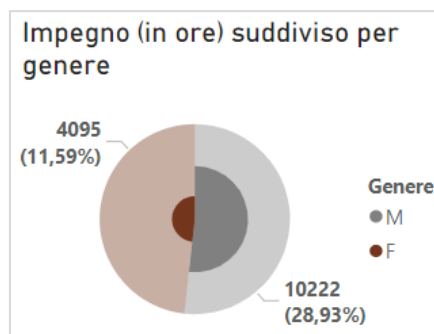
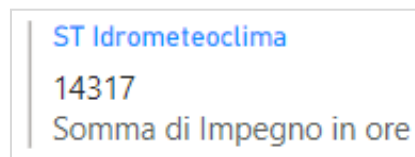
#### Dati relativi all'anno 2021





Le prime tre Strutture impegnate nell'area ricerca sono:

Struttura Tematica Idro-Meteo-Clima



## 1. Centro Tematico Regionale "Educazione alla sostenibilità"

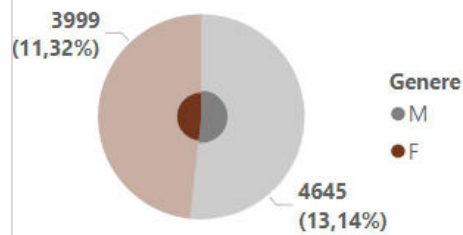
---

### CTR Educazione alla sostenibilità

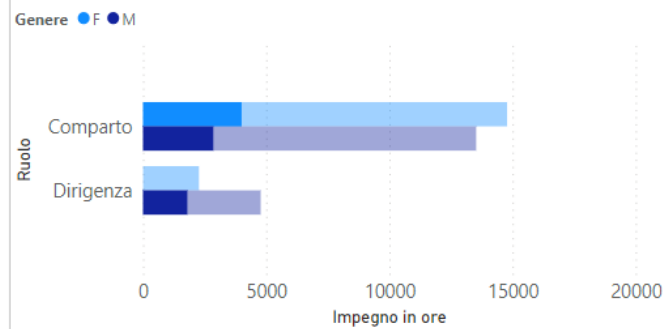
8644

Somma di Impegno in ore

### Impegno (in ore) suddiviso per genere



### Impegno (in ore) per genere e ruolo ruolo



## 2. Struttura Oceanografica Daphne

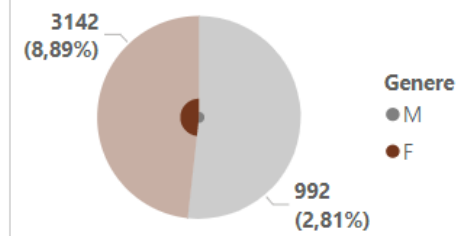
---

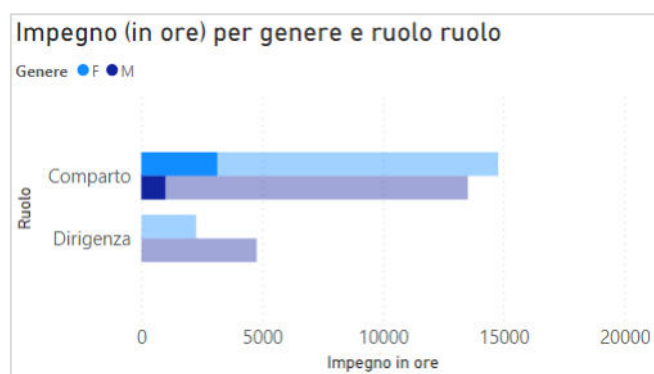
### Struttura Oceanografica Daphne

4134

Somma di Impegno in ore

### Impegno (in ore) suddiviso per genere





### area 3. Monitoraggio, ascolto e benessere

- 2010 e 2014: indagini sul benessere organizzativo;
- 2015: realizzazione azioni positive previste a seguito dell'indagine 2014;
- 2017: realizzazione di un'iniziativa destinata all'alta direzione sulla gestione delle relazioni comunicative critiche; revisione disciplina aziendale in materia di part time con previsione di ulteriori articolazioni orarie, in attuazione del Protocollo d'intesa rappresentanze sindacali regionali, Arpa e Regione Emilia-Romagna con il quale l'Agenzia si impegnava a rivedere la propria disciplina aziendale avuto riguardo alle disposizioni aziendali vigenti presso la Regione Emilia-Romagna;
- 2019: ulteriore revisione della disciplina aziendale in materia di part time e delle discipline in materia di telelavoro da centro satellite e domiciliare al fine di un loro adeguamento all'assetto organizzativo agenziale decorrente dal 01/01/2019.

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

- *welfare integrativo aziendale*. In conformità alle disposizioni della L. n.178/2020 (art. 1, comma 870), i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono stati messi in disponibilità a lavoratrici e lavoratori per la fruizione, a scelta, tra servizi di salute e assistenza sanitaria, assicurazione e previdenza, sostegno all'istruzione dei figli, servizi alla persona, benessere, per un massimo di spesa pari a 164 euro a persona.

2021	WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE
F	736
M	483
TOT.	1.219

- sono state garantite le funzioni di supporto, consulenza ed assistenza al personale con particolare riferimento a quanto di competenza della Consigliera di fiducia (incarico decorrente dal 1 marzo 2021);
- 2022: progettazione indagine sul benessere organizzativo e somministrazione da dicembre 2022. Il questionario indaga le seguenti dimensioni: grado di conoscenza e coinvolgimento nella strategia dell'Ente, senso di appartenenza, organizzazione del lavoro, adeguatezza

delle competenze del personale dell’Agenzia, collaborazione, comunicazione, inclusione e parità di genere, criteri e sistema di valutazione, mobilità interna, lavoro agile, chiarezza del ruolo, percezione relativa al proprio lavoro, autonomia decisionale, crescita e sviluppo professionale, rapporto con il responsabile, ambiti di miglioramento organizzativo;

- 2022: approvazione della Mappa delle competenze (DDG n. 175/2022), avuto riguardo, tra l’altro, il nuovo sistema di inquadramento del personale introdotto dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022. Le competenze mappate (intese come insieme di conoscenze, capacità tecniche e competenze comportamentali/soft) fanno riferimento a 11 processi primari e 12 processi di supporto (al riguardo si veda anche quanto previsto nella Sottosezione 3.3. - Piano triennale dei fabbisogni di personale e 3.4. - Formazione del personale).

#### area 4. Promozione e tutela della salute

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

	ADESIONI 2021			ADESIONI 2022		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.
PROGETTO BIKE TO WORK	105	80	185	142	98	240
ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO FERROVIARIO REGIONALE	27	30	57	33	43	76
ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO URBANO / EXTRAURBANO	146	96	242	132	86	218

Altre azioni significative realizzate nel 2022 riguardano:

- il completamento del percorso di elezione/individuazione dei nuovi RLS in Arpae e l’attivazione dei percorsi formativi/di aggiornamento per i rappresentanti eletti/riconfermati;
- la formalizzazione degli atti per l’individuazione della Ditta che supporterà il Gruppo di Gestione nella valutazione oggettiva e valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato (SLC).

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

In occasione della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), l’Agenzia ha scelto, d’intesa con il Comitato unico di garanzia, di sottolineare questa importante ricorrenza promuovendo la conoscenza del portale *la casa sul filo*<sup>5</sup>, uno strumento di conoscenza e di riflessione riferito alle numerose parole chiave che contraddistinguono la tematica della violenza. Contestualmente è stato dato rilievo al numero gratuito 1522 che accoglie le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e di stalking, già pubblicizzato nella intranet aziendale.

<sup>5</sup> <https://lacasasulfilo.ascinsieme.it/>.

## Azioni del CUG

Anche nel 2022 il CUG ha mantenuto una costante partecipazione alle attività della rete nazionale dei CUG al fine di intensificare i rapporti su linee di indirizzo comuni e creare interscambio di best practices.

Il CUG di Arpae contribuisce attivamente in due Commissioni della rete nazionale: pari opportunità e benessere organizzativo (sottogruppi diversity e disability manager, indagini di benessere organizzativo). L'attività di queste Commissioni si è concentrata - nella prima fase - principalmente su aspetti conoscitivi dello stato di fatto delle Amministrazioni aderenti alla Rete e si è poi concretizzata nel corso del 2022 con la somministrazione di questionari e la realizzazione di un sondaggio.

Il CUG di Arpae è inoltre inserito nel Gruppo Scuola sorto in seguito alla sottoscrizione del protocollo d'intesa dell'8 marzo 2021 tra il Ministro per la pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'Istruzione e la Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Nel corso del 2022 la Rete nazionale e il CUG Arpae hanno promosso diversi incontri periodici; tra le azioni realizzate si segnalano:

- somministrazione ai CUG aderenti alla Rete nazionale di un questionario in tema di indagine sul benessere organizzativo (periodicità di svolgimento, analisi dei dati, azioni intraprese, ecc.), attività progettata nel 2021 e realizzata nel 2022 da parte della Commissione Benessere Organizzativo - Rete nazionale CUG con la collaborazione del CUG di Arpae;
- somministrazione di un sondaggio (fra tutte le oltre 300 amministrazioni aderenti alla rete) per raccogliere informazioni riguardo all'attivazione della figura del Responsabile dei Processi di Inserimento delle Persone con Disabilità. Attività progettata nel 2021 e realizzata nel 2022 da parte della Commissione Benessere Organizzativo, sottogruppo Disability/Diversity (con la collaborazione del CUG di Arpae), e della Commissione Salute e Sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità della Rete Nazionale CUG. I risultati dell'indagine sono stati presentati in una giornata di studi svoltasi il 6 dicembre 2022 a Roma presso la sede dell'INAIL;
- collaborazione con il Laboratorio di Psicologia Sociale - Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna - per l'analisi dei dati emersi in seguito alla somministrazione all'universo Arpae di due questionari, differenti per genere, finalizzati a rilevare la percezione della condizione occupazionale maschile e femminile;
- corso di formazione contro gli stereotipi ed i bias proposto a tutti i componenti CUG Arpae, CUG AUSL Città metropolitana e Comune di Bologna. Realizzato in presenza con il contributo della Regione Emilia nell'ambito del progetto Playful Change;
- aggiornamento notizie e informazioni della sezione CUG della intranet;
- riunioni componenti CUG;
- incontri periodici con la Consigliera di Fiducia.

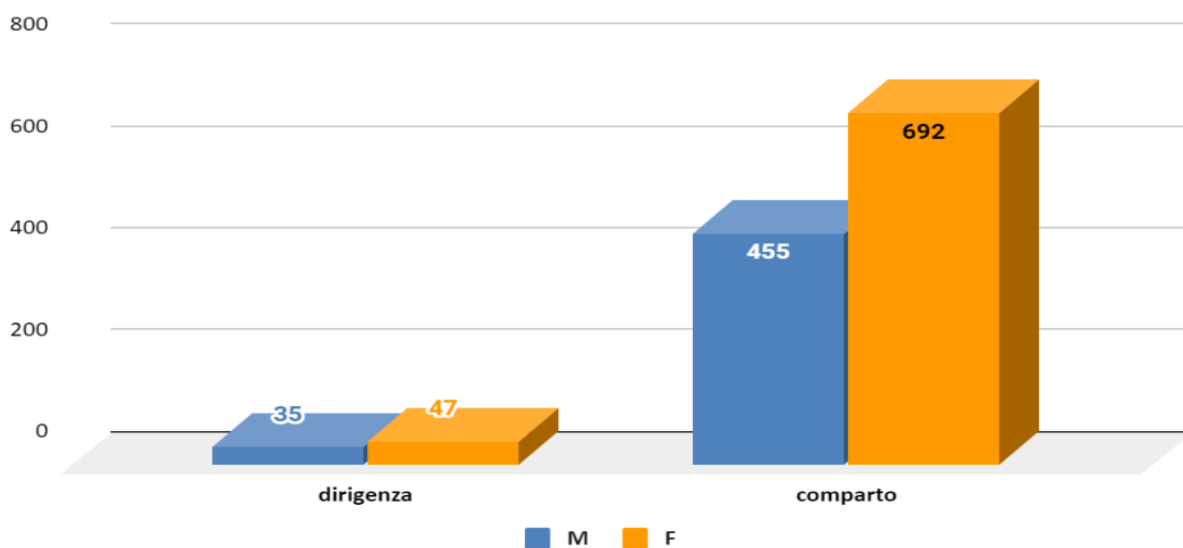
## Contesto organizzativo al 31 dicembre 2022

Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2022, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019.

Al 31/12/2022 Arpae comprendeva 1.229 dipendenti, di cui 739 donne e 490 uomini (F 60,1%; M 39,9).



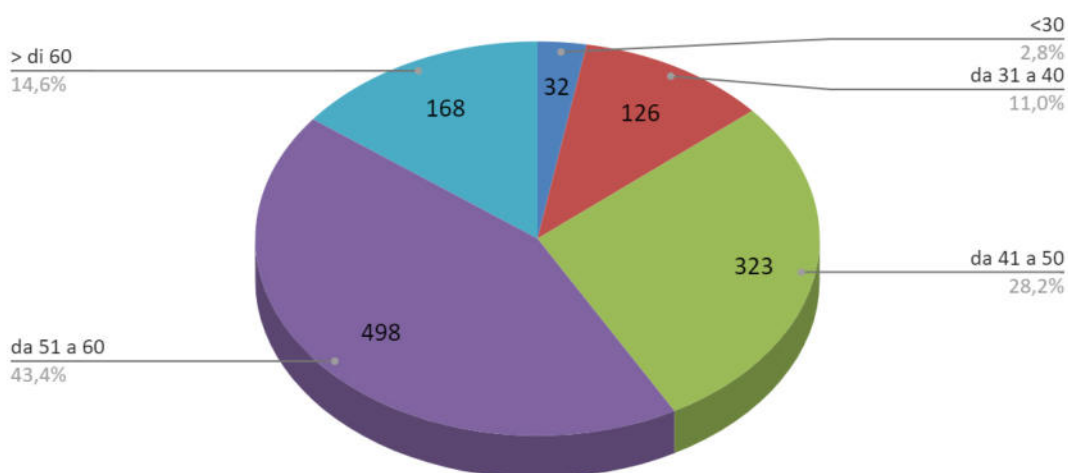
## Ripartizione personale per genere



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

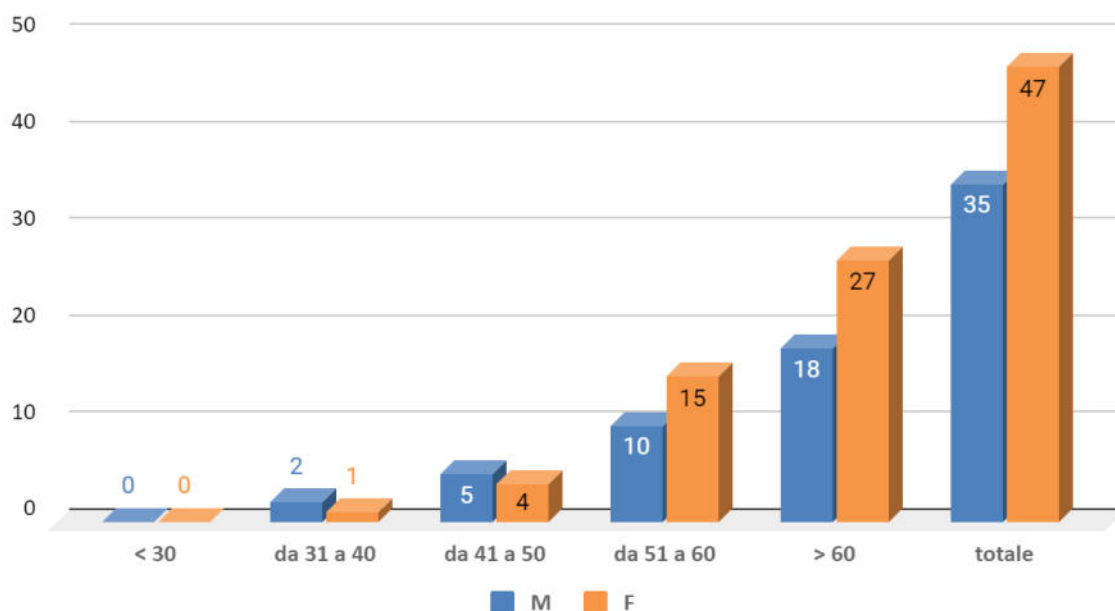
Per quanto riguarda il personale non dirigente, sotto il profilo anagrafico, il 43,4% dei dipendenti supera i 50 anni. Solo il 2,8% (pari a 32 unità) ha meno di 30 anni, il 11% è nella fascia di età compresa tra 31-40 anni, mentre il 28,2% ha tra i 41 ed i 50 anni.

## Personale per fasce di età



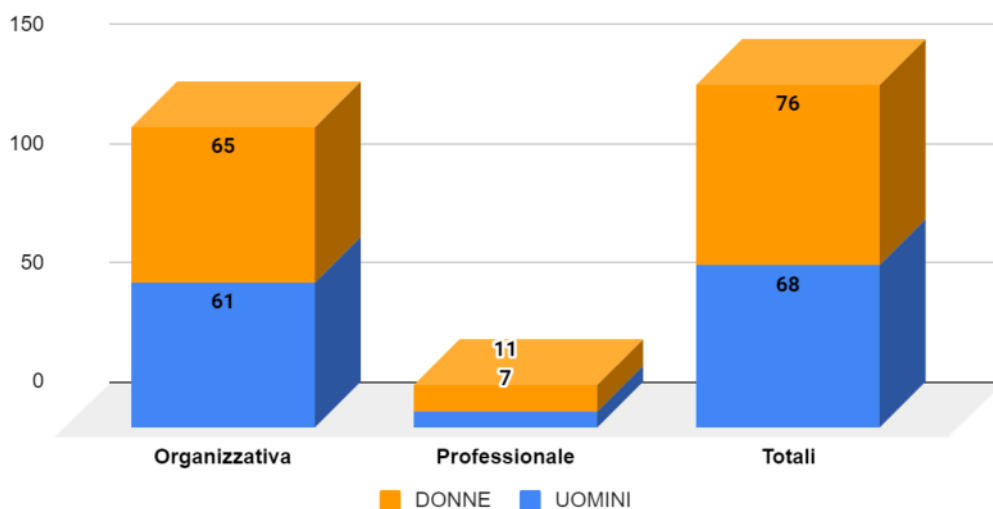
Per quanto riguarda il personale dirigente, in Arpae, al 31/12/2022, operavano 82 dirigenti (M 35, F 47). Si osserva che il 57,3% del personale con qualifica dirigenziale è donna, in controtendenza con quanto emerge dalle statistiche nazionali ed europee sulla presenza femminile nelle posizioni di vertice.

### Dirigenza per genere e classi di età



Per quanto riguarda gli incarichi di funzione, nel 2022 si contavano 144 incarichi di funzione ricoperti, assegnati per il 52,8% a donne.

## Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere



La tabella successiva evidenzia, inoltre, le ore totali di attività progettuali che hanno impegnato lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia nel triennio 2019-2021.

Genere	Anno (ore impegnate nell'anno - valore assoluto)		
	2019	2020	2021
<b>Femminile</b>	<b>4.751</b>	<b>15.115</b>	<b>17.044</b>
<i>Comparto</i>	4.225	12.201	14.777
<i>Dirigenza</i>	526	2.914	2.267
<b>Maschile</b>	<b>8.158</b>	<b>11.454</b>	<b>18.294</b>
<i>Comparto</i>	6.108	8.418	13.521
<i>Dirigenza</i>	2.050	3.036	4.773
<b>Totale (di colonna)</b>	<b>12.909</b>	<b>26.569</b>	<b>35.338</b>

Genere	Anno (ore impegnate nell'anno - valore percentuale)		
	2019	2020	2021
<b>Femminile</b>	<b>36,80%</b>	<b>56,89%</b>	<b>48,23%</b>
<i>Comparto</i>	32,73%	45,92%	41,82%
<i>Dirigenza</i>	4,07%	10,97%	6,41%
<b>Maschile</b>	<b>63,20%</b>	<b>43,11%</b>	<b>51,77%</b>

<i>Comparto</i>	47,32%	31,68%	38,26%
<i>Dirigenza</i>	15,88%	11,43%	13,51%
<b>Totale (di colonna)</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

L'analisi dei dati sin qui condotta è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione. L'individuazione delle azioni positive per la parità per il triennio 2023-2025 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentato, e delle trasformazioni e delle esperienze vissute dagli uomini e dalle donne dell'Agenzia, complice l'emergenza Covid 19 e l'accelerazione verso una maggiore digitalizzazione dei processi lavorativi.

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

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

## **Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2023-2025**

Il Piano per il triennio 2023-2025 è organizzato in cinque aree di intervento.

Di seguito si illustrano le azioni ripartite per aree d'intervento. I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne.

### **Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa**

---

#### **Obiettivo**

Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

#### **Azioni previste**

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

#### **Indicatori**

1. Monitoraggio fruitori dei diversi istituti per genere ed età;
2. sottoscrizione accordi di lavoro agile;
3. realizzazione di moduli formativi.

#### **Target**

1. Entro 31/12/2023
2. Entro 30/04/2023
3. Entro 31/12/2025

#### **Risorse coinvolte**

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

**Tempi 2023-2025.**

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

### **Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità**

---

#### **Obiettivo**

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

#### **Azioni previste**

1. Nomina e avvio attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con

- disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 39 ter, comma 1);
2. promozione della comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione";
  3. analisi del bilancio in ottica di genere per analizzare e valutare in ottica di genere le voci di bilancio;
  4. analisi proposte e strumenti declinati nelle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022 e verifica applicabilità ad Arpae;
  5. applicazione linguaggio di genere;
  6. inserimento temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;
  7. nomina consigliere/a di fiducia.

### **Indicatori**

1. Definizione di piani e progetti di intervento proposti alla Direzione generale;
2. realizzazione e pubblicazione nel 2023 sulla intranet aziendale di almeno 2 prodotti (video, notizie o elaborati grafici);
3. redazione del bilancio nel rispetto dei requisiti previsti dal quadro normativo attuale in tema di ottica di genere;
4. individuazione ambiti di applicabilità delle Linee Guida;
5. applicazione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi;
6. realizzazione di corsi contenenti le tematiche di genere;
7. delibera di conferimento incarico consigliere/a di fiducia.

### **Target**

1. Atto di nomina entro marzo 2023; evidenza documenti prodotti entro 31/12/2023
2. Numero di visualizzazioni interne > 300
3. Entro 31/12/2023
4. Entro 31/12/2023
5. Adeguamento documentazione
6. N. corsi => 1
7. Entro scadenza nomina Consigliera in carica (29/02/2024)

### **Risorse coinvolte**

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

**Tempi** 2023-2025.

**Natura della spesa e risorse impegnate:** costo relativo al consigliere di fiducia da quantificare.

## **Area 3. Monitoraggio ascolto e benessere**

---

### **Obiettivo**

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e

comunicazione con gli operatori e le operatrici.

#### **Azioni previste**

1. Analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e valutazione/realizzazione di eventuali azioni di miglioramento.

#### **Indicatori**

1. Elaborazione/presentazione risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e individuazione azioni di miglioramento.

#### **Target**

1. Entro 31/12/2023

#### **Risorse coinvolte**

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

**Tempi 2023.**

**Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)**

### **Area 4. *Promozione e tutela della salute***

---

#### **Obiettivo**

Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

#### **Azioni previste**

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

#### **Indicatori**

1. Aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale e valutazione implementazione della misura incentivante bike to work;
2. realizzazione valutazione oggettiva e valutazione soggettiva dello stress lavoro correlato.

#### **Target**

1. Entro il 30/11/2023.
2. Entro 12 mesi dalla stipula del contratto con consulente esterno.

#### **Risorse coinvolte**

Servizi Acquisti e Patrimonio, Prevenzione e Protezione, Risorse umane, CUG, Medico competente, OO.SS./RSU, RLS.

**Tempi 2023-2024.**

**Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)**

1. Servizi vari: ~ 11.000 euro per corresponsione incentivi progetto "Bike to Work" a dipendenti e servizi di reportistica e tracciamento.
2. Sicurezza: analisi oggettiva e gestione del rischio: 25.000 €; analisi soggettiva e gestione del rischio: 23.000 €.

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

---

### **Obiettivo**

Prevenire le molestie e la violenza di genere anche mediante il rafforzamento della rete CUG.

### **Azioni previste**

1. Realizzazione iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere nel triennio;
2. aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG;
3. aggiornamento documentazione specifica (Codice etico di comportamento);
4. aggiornamento competenze dei componenti del CUG;
5. partecipazioni agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale dei CUG e dalla Rete nazionale ambiente;
6. nomina Presidente (2023) e componenti CUG Arpae di parte aziendale (2024).

### **Indicatori**

1. Numero di iniziative di informazione e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno;
2. pagine aggiornate e progettazione nuova architettura della sezione;
3. documentazione specifica aggiornata;
4. numero di incontri periodici/corsi di formazione Arpae per componenti del CUG, anche in ambito di rete CUG Ambiente;
5. partecipazione agli incontri periodici/iscrizione a eventuali eventi formativi promossi dalle Reti nazionali;
6. nomina Presidente e componenti CUG Arpae.

### **Target**

1. Numero di iniziative di informazione => 3 e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno => 70%
2. Entro 31/12/2024
3. Entro 31/12/2024
4. Numero incontri periodici, anche in ambito di rete CUG Ambiente, corsi formazione componenti CUG Arpae =>1
5. Partecipazioni ad incontri ed eventuali eventi formativi realizzati dalle Reti nazionali =>5
6. Entro data risoluzione rapporto Presidente in carica e scadenza nomina CUG.

### **Risorse coinvolte**

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

**Tempi 2023-2025.**

**Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)**



# SEZIONE 4. MONITORAGGIO

## Monitoraggio valore pubblico

### 4.1 Monitoraggio delle attese e valutazioni degli utenti

#### 4.1.1. Analisi dei principali canali di ascolto dell'utenza Arpae mediante data mining

Nel corso dell'anno 2022 è stato condotto un progetto volto ad utilizzare le tecniche di Text Mining come strumento a supporto della pianificazione direzionale, principalmente nell'ambito delle indagini sulla soddisfazione degli utenti. Il tool open source utilizzato per il Text Mining è Orange<sup>6</sup>, progettato dall'Università di Lubiana, in Slovenia.

Gli obiettivi del progetto sono di seguito elencati:

- Acquisire conoscenza su esigenze, bisogni e aspettative generali e specifiche dei diversi target e gruppi di utenti

Per il raggiungimento di questo obiettivo il lavoro si concentra sull'analisi del dataset "Contatta Arpae" e il portale "Segnalazioni" in termini di parole chiave, valutando i risultati in base alla matrice o tema ambientale in oggetto, alla territorialità (Provincia/Comune) e alla tipologia di utente. Nello specifico, le matrici sono: acqua, aria, campi elettromagnetici, odore, rifiuti, rumore. Si aggiungono ulteriori tematiche oggetto di specifiche richieste: meteo-clima; meteo-coste; rilascio di autorizzazioni ambientali; richiesta di atti amministrativi; reclami e altro. Le sezioni provinciali sono 9: Piacenza, Parma, Reggio-Emilia, Modena, Bologna (Area metropolitana), Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini. I comuni compresi nelle province sono in totale 328. Gli utenti sono classificati in: cittadini, Aziende, Ente pubblico/Istituzioni, associazioni/comitati, studenti/ricercatori.

- Rafforzare l'ascolto del cittadino, il livello di comunicazione, di dialogo e di fiducia

Le tecniche di Text Mining applicate si configurano come strumenti innovativi a supporto della gestione dell'utenza. Nell'ottica dello sviluppo di una strategia di miglioramento di alcuni servizi di Arpae che consenta di rispondere efficacemente alle priorità che emergono dalle richieste dei cittadini, viene avviata la revisione del processo di "monitoraggio delle aspettative e della soddisfazione degli utenti" (Procedura operativa interna ad Arpae). Il progetto viene utilizzato come punto di partenza di un tavolo di lavoro, all'interno di Arpae, costituito dai referenti dei seguenti servizi: "Pianificazione e rapporti con l'utenza", "Comunicazione e Informazione" e "Servizi Informativi e Innovazione Digitale" volto a rilevare criticità e azioni migliorative nell'ambito del CRM.

- Verificare l'efficacia delle policies

Mediante l'integrazione degli strumenti di Business Intelligence (Power BI) con quelli di Text analysis ci si propone di produrre una reportistica capace di supportare i processi decisionali, anche quelli a carattere operativo, e ottimizzare le performance dell'Agenzia.

#### Il campione

L'anno di riferimento per il dataset utilizzato è il 2021 (01/01/2021 - 31/12/2021). La scelta di basarsi su un solo anno è stata dettata dal fatto che questo progetto è il primo approccio all'applicazione di strumenti di data mining a livello di Arpae. Il lavoro ha richiesto una fase di messa a punto dei modelli scelti e di creazione di un gruppo di lavoro che si è trovato per la prima volta ad esplorare le diverse potenzialità offerte da queste metodologie di analisi dei dati testuali.

---

<sup>6</sup> <https://orangedatamining.com/>

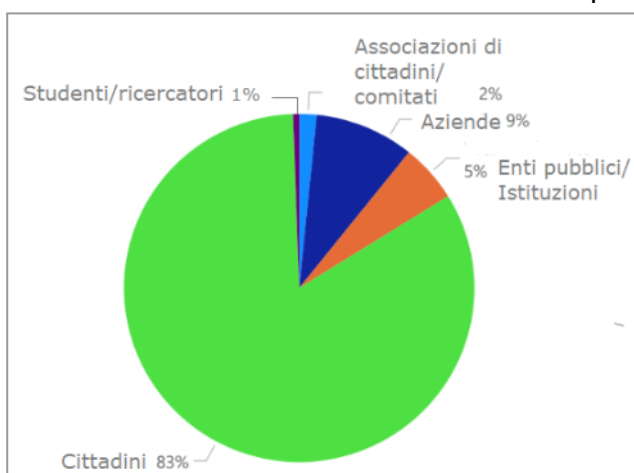
Il primo dataset che è stato selezionato è quello relativo alle richieste/segnalazioni pervenute sul portale “Contatta Arpae”. Il dataset è composto da 736 richieste scaricabili dall’applicativo Interview nel formato csv, inviate da 679 utenti. Alcune informazioni, visibili nel dataset, sono state eliminate in quanto non di interesse per il presente lavoro (allegati, contatti telefonici dell’utente, risposte dell’URP, date di risposta all’utente etc.). Le colonne considerate come attributi di interesse sono: data di ricezione, provincia/struttura tematica, comune, area tematica, tipologia di utente e testo della richiesta/segnalazione. Si precisa che sono state considerate valide solo le richieste/segnalazioni munite di consenso al trattamento dei dati.

Il secondo dataset considerato è quello relativo al “Portale Segnalazioni”. Il dataset è composto da 1837 segnalazioni di inconvenienti ambientali scaricabili nel formato csv. Le matrici ambientali fanno riferimento a: suolo (allevamento, siti contaminati); aria (emissioni industriali, odori, emissioni di polveri); rifiuti; acqua (scarichi, sversamenti, morie di pesci); rumore; radiazioni non ionizzanti (campi elettromagnetici) e alcune casistiche che prevedono più matrici contemporaneamente coinvolte (aria e rifiuti; acqua e rifiuti; aria e suolo; etc...). Gli attributi considerati nell’analisi sono: data di ricezione della SIA; area di competenza (APA Ovest, Centro, Area Metropolitana, Est); provincia; comune, geolocalizzazione della segnalazione, matrice, codice di gravità e testo della SIA, utente.

## I risultati

Di seguito i principali risultati relativi all’applicazione del Text Mining al portale “Contatta Arpae” e portale “Segnalazioni”, in riferimento all’anno 2021:

- L’ 83% degli utenti appartiene alla categoria dei “cittadini”; il 9% degli utenti è rappresentato da “aziende private”; il 5% da “Enti Pubblici/Istituzioni”; il 2% da “Associazioni di cittadini/comitati” e il restante 1% comprende “studenti/ricercatori”.



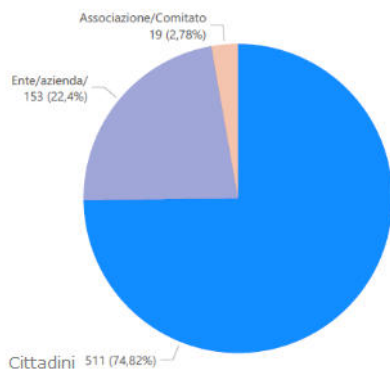
- Di particolare interesse è l’analisi delle richieste/segnalazioni in relazione alla tipologia di utenti e alla geolocalizzazione. I “cittadini”, nel 2021, hanno inviato sul portale “Contatta Arpae” n. 511 richieste/segnalazioni (75% sul totale delle istanze nel portale) principalmente legate al tema del rumore seguito dal tema degli odori.

# Dataset portale "Contatta Arpae" - richieste da cittadini (anno 2021)

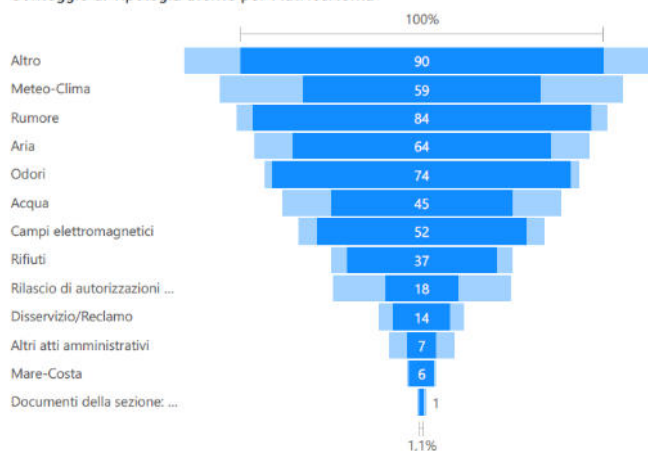
## 511

Conteggio di Utente

Conteggio di Utente per Tipologia utente

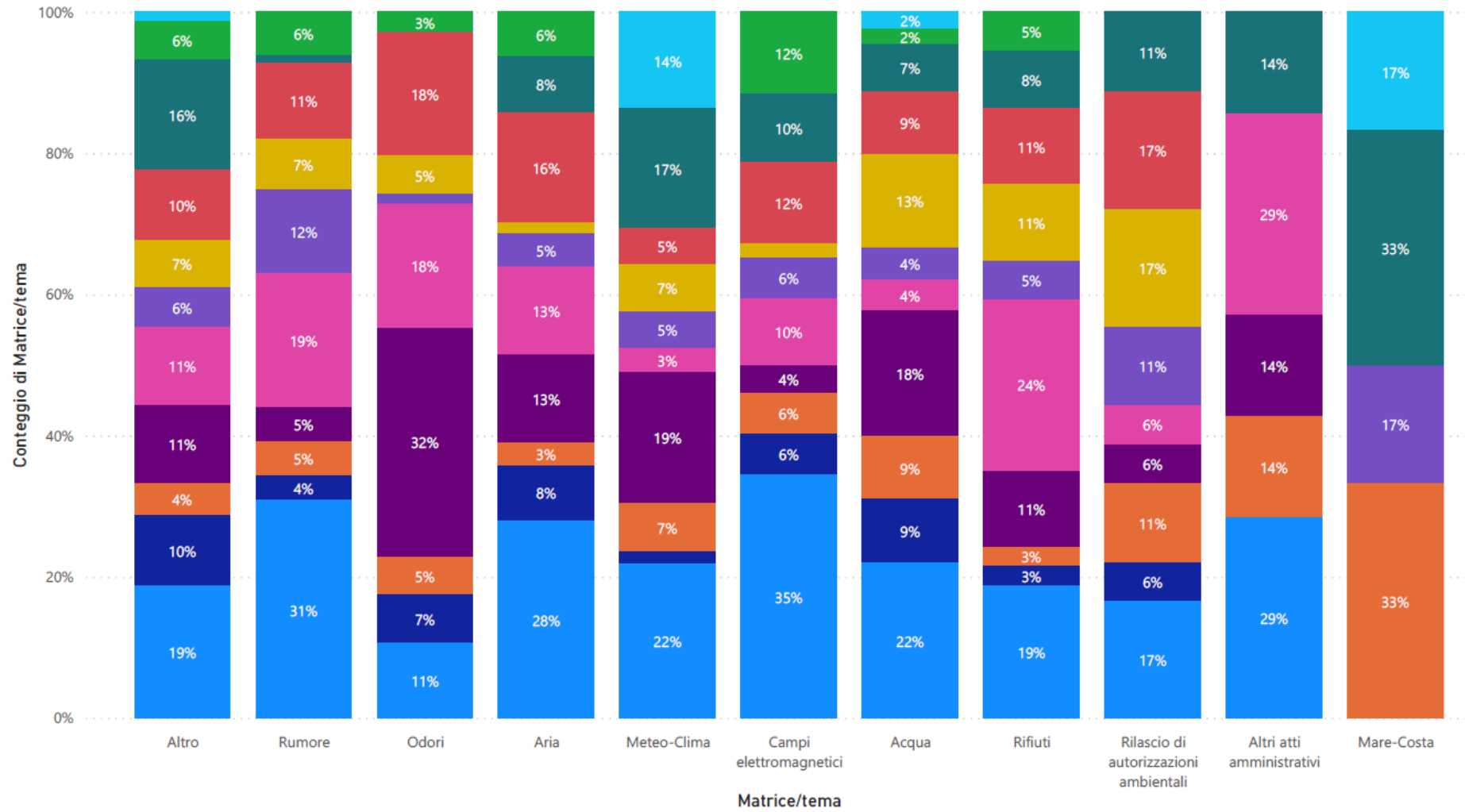


Conteggio di Tipologia utente per Matrice/tema



Di seguito si illustrano i risultati in relazione alla geolocalizzazione delle richieste/segnalazioni pervenute sul portale "Contatta Arpae" dagli utenti appartenenti alla categoria "cittadini".

Provincia/Struttura/Tema generale ● Bologna ● Ferrara ● Forlì Cesena ● Modena ● Parma ● Piacenza ● Ravenna ● Reggio Emilia ● Richieste generali ● Rimini ● SIMC



- Sono state estratte le parole chiave, le quali riflettono le differenze nelle richieste/segnalazioni ambientali raccolte dai due portali e possono fornire una base scientifica su cui pianificare azioni di controllo e monitoraggio ambientale intervenendo in modo mirato su questioni di particolare rilevanza per i cittadini e per l'ambiente. La metrica di ponderazione di linguistica computazionale utilizzata è denominata TF-IDF (*term frequency-inverse document frequency*). In termini di similitudini tra parole chiave, la parola "comune" e riferimenti temporali come "ora/e" compaiono in numerose richieste/segnalazioni. Questo dato conferma come gli utenti siano maggiormente preoccupati dagli impatti dell'inquinamento ambientale sulla loro qualità della vita, nei luoghi di residenza.

Parole chiave - matrici ambientali - portale "Contatta Arpae" (a)												
	Acqua		Aria		Rifiuti		Rumore		Odore		CEM	
	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF
1	pozzo	0,028	dati	0,024	materiale	0,022	cani	0,027	ore	0,065	antenna	0,032
2	canale	0,023	zona	0,024	anno	0,021	giorno	0,026	forte	0,048	ripetitore	0,030
3	servizio	0,019	emissioni	0,022	plastica	0,021	notte	0,026	giorni	0,039	zona	0,029
4	dati	0,019	comune	0,021	provincia	0,020	ore	0,025	finestre	0,030	casa	0,026
5	comune	0,019	odore	0,020	quantità	0,019	casa	0,021	zona	0,029	sito	0,025
6	terreno	0,019	sito	0,018	presente	0,018	dormire	0,019	aria	0,029	traliccio	0,024
7	uso	0,018	camini	0,018	ora	0,017	comune	0,019	casa	0,026	cabina	0,023
8	concessione	0,017	fumi	0,018	comune	0,017	musica	0,018	puzza	0,022	salute	0,023
9	analisi	0,016	ore	0,017	situazione	0,017	appartamento	0,018	notte	0,021	informazioni	0,021
10	richiesta	0,016	giorno	0,017	strada	0,016	abbaiare	0,018	bruciata	0,021	comune	0,020

Parole chiave - matrici ambientali - portale "Segnalazioni" (b)										
	Acqua		Aria		Rifiuti		Rumore		Suolo	
	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF	Parola chiave	TF-IDF
1	canale	0,041	odore	0,024	abbandono	0,035	esposto	0,028	spandimento	0,059
2	sversamento	0,025	forte	0,024	presenza	0,035	comune	0,024	liquame	0,047
3	schiuma	0,025	plastica	0,022	amianto	0,032	disturbo	0,018	letame	0,031
4	scarico	0,023	bruciata	0,021	incendio	0,026	ditta	0,017	odori	0,026
5	torrente	0,022	cooperative	0,020	terreno	0,021	viale	0,014	agricola	0,025
6	fosso	0,022	ditta	0,018	area	0,020	impianti	0,014	terreno	0,022
7	pesci	0,022	ore	0,018	materiale	0,018	condominio	0,013	azienda	0,021
8	rio	0,021	fonderie	0,018	sopralluogo	0,018	abitazione	0,012	campo	0,020
9	odore	0,017	acre	0,017	intervento	0,017	bar	0,011	strada	0,020
10	liquami	0,015	fumo	0,017	strada	0,015	cantiere	0,010	abitazione	0,020

#### 4.1.2. Analisi del sentimento dei tweets geolocalizzabili a livello di Regione Emilia-Romagna e inerenti le tematiche ambientali

##### Il campione

Sono stati raccolti 261 tweets relativi al tema "inquinamento" e/o "ambiente" e 160 relativi a tematiche ambientali pertinenti ai servizi erogati dall'Agenzia. La ricerca è stata circoscritta all'anno 2021 e i tweets sono stati filtrati con geolocalizzazione in Emilia-Romagna e/o nelle relative province e comuni. L'analisi ha riguardato nello specifico il periodo compreso tra l'1/1/2021 e il 31/12/2021. L'analisi, eseguita con il pacchetto di analisi del sentimento FEEL-IT<sup>7</sup>, è stata successivamente verificata in doppio, in maniera indipendente (di seguito i dati della verifica

<sup>7</sup> Bianchi F, Nozza D and Hovy D. 2021. FEEL-IT: Emotion and Sentiment Classification for the Italian Language. In Proceedings of the Eleventh Workshop on Computational Approaches to Subjectivity, Sentiment and Social Media Analysis, pages 76–83, Online. Association for Computational Linguistics.

vengono indicati come “post-revisione”). L’analisi ha tenuto conto anche della tipologia di utente tweet (cittadino, media, movimento politico, associazione, ente privato).












### I risultati

Dai valori rilevati dalla sentiment analysis è emerso un clima di sfiducia nei confronti del tema inquinamento/ambiente e delle sue politiche. I risultati su questi temi generici registrano infatti una prevalenza dei giudizi negativi.

Per quanto riguarda i temi generici “inquinamento” e/o “ambiente”.

La maggior parte dei giudizi con polarità negativa provengono dai “cittadini” (117 su 205 giudizi negativi con feel-it e 110 su 179 giudizi negativi post-revisione). Di seguito, in ordine di prevalenza, le emozioni connotate dai tweet con polarità negativa:

- rabbia (anger), es: *“In Emilia-Romagna si dimenticano che i fiumi hanno bisogno di argini e così avvengono periodiche alluvioni. Si dimenticano che ci sono troppi inceneritori e inquinamento. Qui si bruciano tutti i rifiuti d’Italia. Si produce la maggior parte di plastica. Strade senza verde”*;
- paura/preoccupazione (fear), es: *“Allarme Onu: Nove milioni di morti all’anno per inquinamento, più del Covid”*;
- tristezza (sadness) intesa, nel dominio di riferimento, come “impossibilità di cambiare lo stato dei fatti”, es: *“Interventi troppo gravosi per Quarto: vanno tutelati qualità della vita e ambiente”*.

Utente 	Text Mining dei tweet a polarità negativa 	Text Mining dei tweet a polarità positiva 
Cittadino	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Traffico auto</li> <li>-Rumore aeroporti</li> <li>-Rifiuti (plastica)</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Utilizzo della bici</li> <li>-Meno auto</li> <li>-Aria migliore</li> <li>-Piste ciclabili</li> </ul>
Associazioni	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Demagogia sulla transizione ecologica</li> <li>-Cementificazione</li> <li>-Tav</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Azioni collettive di rimozione rifiuti</li> <li>-Progetti di educazione ambientale</li> </ul>
Enti pubblici	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Limitazioni alla mobilità necessarie</li> <li>-Ordinanze per far fronte all'inquinamento</li> <li>-Abbruciamenti</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-eccellenza delle acque di balneazione</li> </ul>
Media	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inquinamento del mare</li> <li>-Inquinamento dell'aria</li> <li>-Impianto stoccaggio Eni</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>-Progetti di collaborazione</li> <li>-Misure di mobilità sostenibile</li> </ul>

Come dimostra la nuvola di parole di seguito riportata, i cittadini sono preoccupati riguardo al tema del traffico, dell’inquinamento acustico degli aeroporti e dei rifiuti (in particolare la plastica).

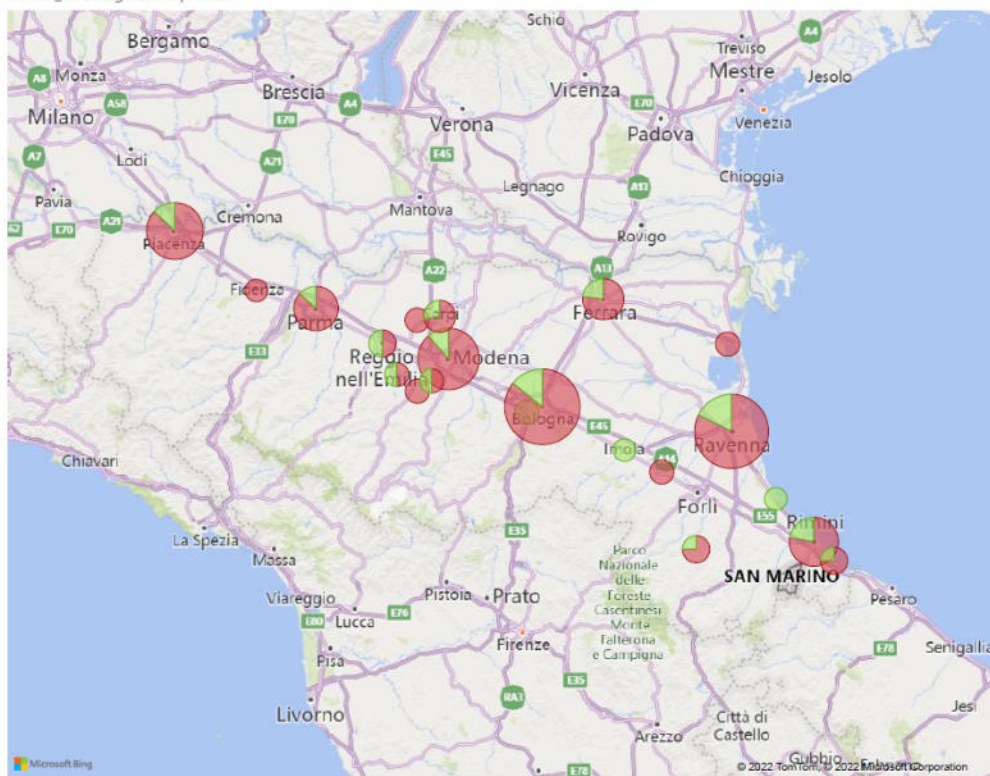




L'analisi è stata ulteriormente approfondita mediante la geolocalizzazione dei tweet con sentimento negativo e positivo a livello della Regione Emilia-Romagna.

Geolocalizzazione sentimenti negativi e positivi per il tema "inquinamento" e/o "ambiente"

feel-it\_1 ● negative ● positive



Geolocalizzazione	Conteggio di feel-it_1
Emilia Romagna	61
Bologna	35
Ravenna	34
Modena	26
Piacenza	23
Rimini	18
Parma	15
Ferrara	13
Carpi	7
Forli-Cesena	4
Reggio Emilia	4
Riccione	4
Casalecchio di Reno	2
Comacchio	2
Correggio	2
Faenza	2
Formigine	2
Sassuolo	2
Scandiano	2
Cesenatico	1
Fidenza	1
Imola	1
<b>Totale</b>	<b>261</b>

La maggior parte dei giudizi con polarità positiva provengono dai media (22 su 56 giudizi positivi con feel-it e 33 su 82 giudizi positivi post-revisione) e sono legati alle politiche ambientali e di sostenibilità attivate dalla Regione Emilia-Romagna. L'emozione più associata a questi giudizi è quella della gioia, sebbene talvolta alcuni tweet siano classificabili con polarità positiva, ma stato d'animo di preoccupazione (es: "Guerra in #Ucraina, Arpae: Già attivo il monitoraggio della radioattività. Valori nella norma") o di tristezza (es: "XXX al tavolo con altri sindaci di tutta Italia per la campagna Stop Global Warming. E' stato l'unico comune piacentino a partecipare all'assemblea nazionale Clima Comune, organizzata per sostenere la lotta al cambiamento climatico").

Per quanto riguarda l'analisi dei tweet relativi alle tematiche ambientali inerenti ai servizi erogati da Arpae, permane un sentimento di negatività (119 su 160 giudizi negativi con feel-it e 95 su 160 giudizi negativi post-revisione), connotato in gran parte da cittadini, ma enfatizzato anche dai media.

Su tematiche come ad esempio il "consumo del suolo" emerge preoccupazione. A Piacenza il sentimento è negativo in relazione al polo logistico in progetto a Gossolengo.

Il tema del "cambiamento climatico" ha ricevuto più tweet positivi che negativi, mostrando quindi un sentimento di fiducia rispetto alle politiche a sostegno, come i progetti di "rigenerazione urbana", di implementazione delle "aree boschive", seminari e conferenze per sensibilizzare sul tema. Tra le "energie rinnovabili", l'"eolico" divide i twittatori tra perplessità legate al paesaggio deturpato dalle pale e benefici all'ambiente in termini di energie alternative ai combustibili fossili.

#### 4.1.3 Indagine di soddisfazione degli utenti - Interviste a rappresentanti di aziende in AIA

##### Gli obiettivi e la metodologia

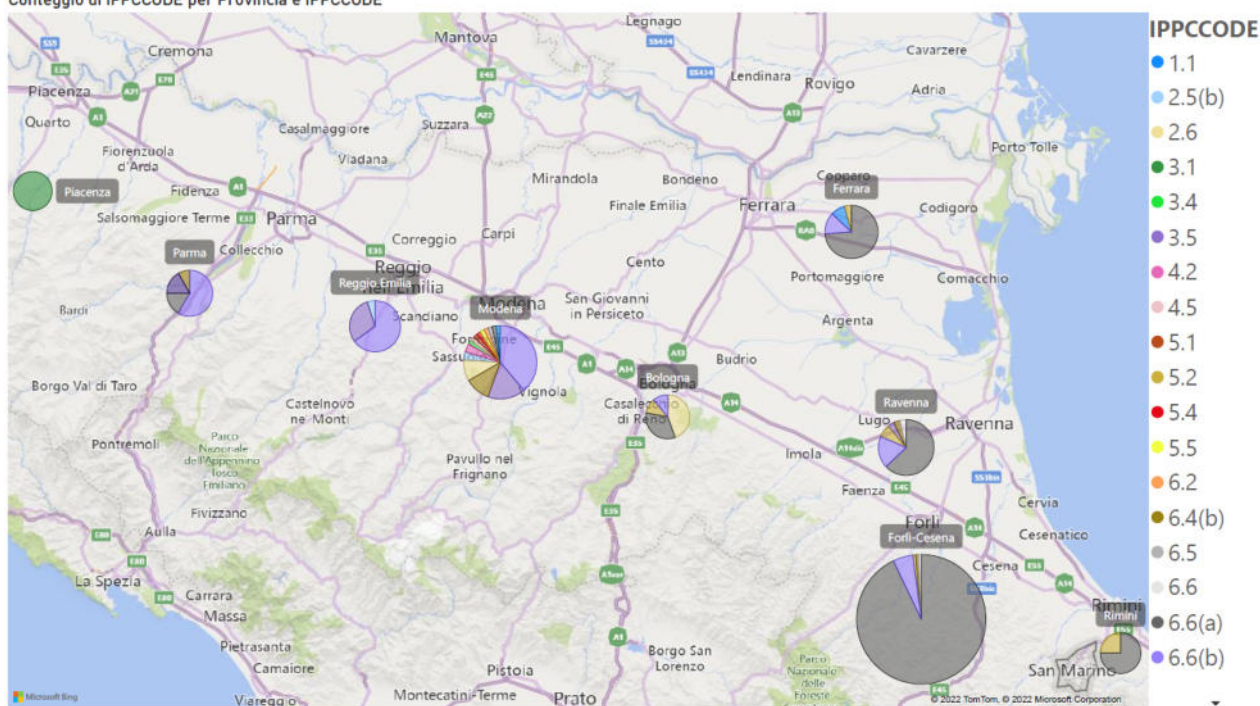
L'indagine settoriale, quindi specifica per un preciso ambito di ricerca, condotta nel corso del 2022 è stata rivolta ad un campione di gestori e/o delegati di aziende in regime di AIA.

L'indagine è stata condotta attraverso la conduzione di 29 interviste semistrutturate nel periodo giugno-ottobre 2022. I risultati di dettaglio sono disponibili sul sito istituzionale di Arpae all'indirizzo:

<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/customer-satisfaction>

La distribuzione delle interviste suddivise per provincia in cui ha sede l'impianto ed il settore (codice IPPC) è rappresentata nell'immagine seguente

Conteggio di IPPCCODE per Provincia e IPPCCODE



Mentre la distribuzione del campione per ruolo aziendale è descritta nella tabella successiva nella quale si evidenzia che gli intervistati hanno contezza di 187 aziende e 291 impianti in AIA.

Campione di analisi	N.
Totale interviste	29



Classificazione dei soggetti intervistati:	
• Consulente	14
• Altra figura tecnica apicale dell'impianto/azienda	10
• Direttore amministrativo	1
• Direttore tecnico impianto/azienda	2
• Titolare/Amministratore delegato	2
Aziende rappresentate	187
Impianti rappresentati	291

L'intervista, della durata di circa 45-60 minuti, verteva sia sulla fase di rilascio/rinnovo dell'autorizzazione sia sulla fase del monitoraggio programmato. Un terzo set di domande era sull'anagrafica dell'impianto e del rispondente al fine di permettere l'adeguata clusterizzazione delle risposte.

**Sezione a. - Anagrafica ->**

*codice impianto, funzione aziendale, ubicazione impianto, addetti, ....*

**sezione b. - Rilascio delle autorizzazioni ->**

*presentazione della domanda, atto autorizzatorio, ....*



N. 9 domande

**Sezione c. - Monitoraggio programmato ->**

*il personale ispettivo, il controllo programmato, .....*



N. 10 domande

**I risultati e la pianificazione degli obiettivi**

Ricordando nuovamente che nel sito di Arpaè è disponibile la versione integrale dell'indagine, in questo contesto di monitoraggio si darà conto come gli esiti dell'indagine siano stati coerenti con gli obiettivi strategici di Arpaè in essere al momento dell'indagine, quindi per l'anno 2022, e con gli obiettivi del "Patto per la semplificazione".

Rilascio/rinnovo dell'autorizzazione	
<b>Evidenze emerse dall'indagine</b>	<b>Azioni intraprese da Arpaè</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omogeneità tra province (SAC)</li> <li>- Rispetto dei</li> </ul>	<p><b><u>Obiettivi strategici 2022-2024</u></b></p> <p><b>S2 - Attuare un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semplificazione/ efficientamento dei procedimenti</li> </ul>

tempi normativi	<p><b><u>Patto per la semplificazione</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Omogeneizzazione delle prassi operative dell'Arpae (misura 36)</li> <li>• Coordinamento dell'attività di controllo e vigilanza da parte dell'Arpae (misura 37)</li> </ul>
- Privacy (dati personali presenti nell'atto amministrativo)	<p><b><u>Obiettivi strategici 2022-2024</u></b></p> <p><b>S2 - Attuare un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semplificazione/ efficientamento dei procedimenti</li> </ul>
- Interlocazione preliminare con i tecnici Arpae	<p><b><u>Obiettivi strategici 2022-2024</u></b></p> <p><b>S2 - Attuare un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettazione, congiuntamente alla Regione Emilia-Romagna, di uno "sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi di carattere generale formulati dalle associazioni di categoria a titolo di "interpello ambientale"</li> </ul>
	<p><b><u>Patto per la semplificazione</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sportello Ambientale (misura 35)</li> </ul>
- Presentazione dell'istanza <ul style="list-style-type: none"> <li>• portale IPPC</li> <li>• documentazione richiesta</li> </ul>	<p><b><u>Obiettivi strategici 2022-2024</u></b></p> <p><b>S2 - Attuare un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione di portali informatici per la presentazione di istanze, richieste e moduli (a favore degli utenti)</li> </ul>
- Template dei documenti da caricare sul portale IPPC	<p><b><u>Patto per la semplificazione</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzione del precompilato ambientale (misura 34)</li> </ul>
Gestione Conferenza dei Servizi/ Coordinamento tra Enti	<p><b><u>Obiettivi strategici 2022-2024</u></b></p> <p><b>S2 - Attuare un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento del coordinamento con i corpi di polizia nelle attività di controllo e vigilanza, sull'esempio del Protocollo d'intesa siglato con la Procura Generale e le Procure territoriali e le forze di polizia dell'Emilia-Romagna</li> </ul>
	<p><b><u>Patto per la semplificazione</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semplificazione della collaborazione amministrativa nell'AIA (misura 33)</li> <li>• Coordinamento dell'attività di controllo e vigilanza da parte dell'Arpae (misura 37)</li> </ul>

Monitoraggio programamto	
Evidenze emerse dall'indagine	Azioni intraprese da Arpae
- Omogeneità tra province (ST) - Team ispettivi	<p><b><u>Obiettivi strategici 2022-2024</u></b></p> <p><b>S4 - Riorganizzare i processi operativi a completamento del programma di revisione per ambiti territoriali e fattibilità di poli specialistici</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorizzazioni - Organizzazione per poli specialistici (obiettivo in corso di</li> </ul>

<p>(competenza relativa agli ambiti da ispezionare)</p> <p>- <b>Durata della visita ispettiva</b></p>	<p>realizzazione secondo programma)</p> <hr/> <p><b><u>Patto per la semplificazione</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinamento dell'attività di controllo e vigilanza da parte dell'Arpae (misura 37)</li> </ul>
<p>- <b>Professionalità dei tecnici (ST)</b></p> <p>- <b>Informazioni ricevute all'esito del controllo</b></p> <p>- <b>Tempi dell'esecuzione del controllo</b></p> <p>- <b>Gestione delle SIA</b></p> <p>- <b>Strumentazione Arpae</b></p>	<p><b><u>Patto per la semplificazione</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinamento dell'attività di controllo e vigilanza da parte dell'Arpae (misura 37)</li> </ul>

#### **4.2 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione**

Come anche indicato negli Orientamenti (Vademecum) ANAC del 2 febbraio 2022 e nel PNA del 17/1/2023 il monitoraggio è da considerarsi un'attività fondamentale per la verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo poste in essere dalle Amministrazioni Pubbliche. Il monitoraggio è un'attività continuativa ed è già stato illustrato nella sottosezione 2.3.13.

#### **4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano**

Secondo quanto previsto nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO del 30/06/2022 il monitoraggio della Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano) è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo modalità e termini che, al momento dell'adozione del presente Piano, non risultano ancora puntualmente definiti.

Si segnala che, ad oggi, l'OIV effettua già un monitoraggio annuale attraverso la validazione della Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (art. 10, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 150/2009). Al riguardo si rinvia, inoltre, alla "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni" (art.14 comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009) predisposta dall'OIV-RER sulla base di dati e supporto di Arpae

(link: <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/personale/oiv-rer>)

# Allegato 1: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

## **MACROAREA A – GESTIONE DEL PERSONALE**

Questa macroarea è espressamente considerata a potenziale rischio corruttivo già dall'entrata in vigore della disciplina anticorruzione di cui alla L. n. 190/2012.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea A - Gestione del Personale"

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

### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali**

**Codice di comportamento:** il vigente codice di comportamento di Arpae ER è stato approvato, da ultimo, con DDG n. 8/2017; a tale codice è stata garantita la massima conoscibilità attraverso la sua pubblicazione sul sito web istituzionale e nella intranet aziendale nonché attraverso segnalazione con e-mail personale a ciascun dipendente. Inoltre tale codice viene consegnato all'atto dell'assunzione al personale che viene acquisito in Arpae (personale sia neo assunto sia acquisito mediante mobilità tra enti). Come previsto nella Sottosezione 2.2 "Performance", tra gli obiettivi strategici del 2023, è previsto l'aggiornamento del predetto Codice avendo riguardo, tra l'altro, alle disposizioni in materia di responsabilità disciplinare contenute nei CCNL ed al Documento del DFP "Azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione" del 07/09/2022.

**Conflitto di interessi:** il codice di comportamento di Arpae ER definisce modalità e termini di segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi. In particolare:

- ai fini della segnalazione di eventuali interessi finanziari ovvero conflitti di interesse è prevista una specifica modulistica che deve essere compilata dal lavoratore all'atto dell'assunzione - anche a seguito di mobilità tra enti - presso Arpae nonché dal lavoratore assegnato ad Arpae in posizione di comando/distacco. Tale modulistica deve essere compilata anche dal lavoratore

che sia trasferito da una struttura ad un'altra dell'Agenzia, nonché dal personale dirigente preventivamente al conferimento di un nuovo incarico;

- si prevede che il lavoratore, anteriormente all'adozione di decisioni nonché allo svolgimento di attività che possono coinvolgere interessi propri ovvero dei soggetti di cui all'art. 7 del Codice di comportamento approvato con DPR n. 62/2013, deve segnalare in forma scritta l'eventuale situazione di conflitto di interessi. In sede di aggiornamento del Codice di comportamento aziendale (in via di perfezionamento), sono aggiornati i destinatari di tale segnalazione anche alla luce delle modifiche organizzative intervenute: trattasi del dirigente responsabile dell'ufficio di assegnazione e del Direttore/Responsabile della Struttura di afferenza del segnalante (Direttore Generale, Direttore Tecnico, Direttore Amministrativo, Responsabili dei Servizi afferenti alla Direzione Generale, Responsabili delle Aree Prevenzione Ambientale, Responsabili delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, Responsabile delle Strutture Tematiche). Il Direttore/Responsabile della Struttura del segnalante si deve pronunciare entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Per quanto riguarda l'assenza di conflitto di interessi in capo ai "consulenti" si rileva che la verifica in merito all'insussistenza di situazioni di incompatibilità avviene preventivamente al conferimento dell'incarico mediante la compilazione di apposita dichiarazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia, secondo quanto previsto dalla nota del Direttore Amministrativo PGDG/2017/2162.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: la verifica in merito all'insussistenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità avviene al momento del conferimento dell'incarico dirigenziale e, successivamente, a cadenza annuale mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio resa dal dirigente interessato e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia. La verifica è effettuata in conformità a quanto previsto nel D.Lgs. n. 39/2013 e nella specifica regolamentazione aziendale (nota PGDG/2014/7739).

L'Agenzia si riserva di effettuare controlli a campione in merito alle dichiarazioni rese dal personale dirigente dando atto delle relative risultanze nei verbali concernenti le verifiche interne sull'attuazione delle misure di prevenzione (paragrafo 2.3.13), anche con riferimento alle indicazioni fornite con gli indirizzi annuali per gli audit anticorruzione di cui al citato paragrafo.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con il Servizio Risorse Umane e con i Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti dell'Agenzia o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 39 del 2013, ovvero assegnare agli uffici che abbiano le caratteristiche di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente alle disposizioni vigenti in materia.

L'Agenzia si riserva di effettuare controlli a campione in merito alle dichiarazioni rese dal personale interessato dando atto delle relative risultanze nei verbali concernenti le verifiche interne sull'attuazione delle misure di prevenzione (paragrafo 2.3.13).

Incarichi extra-istituzionali: L'Agenzia ha approvato uno specifico Regolamento, approvato da ultimo con DDG n. 33/2019, che definisce i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In tale atto sono disciplinati i

criteri di valutazione ai fini dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con l'impiego pubblico, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

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.

Con riferimento alla suddetta disposizione, nel corso dell'anno 2023 si valuterà la rispondenza delle misure già adottate in Arpae rispetto agli specifici contenuti previsti nel PNA approvato da Anac il 17 gennaio 2023.

Rotazione del personale: Il dirigente competente, ove necessario, valuta con il supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le modalità concrete di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti relativi ai processi a maggiore rischio di corruzione.

La rotazione deve essere attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico dell'Agenzia, ed in considerazione della competenza professionale del personale, e non trova applicazione per le attività infungibili o altamente specializzate.

La valutazione in merito alla rotazione dei dirigenti, e del personale del comparto titolare di Incarico di Funzione, viene effettuata alla scadenza dell'incarico.

Anche in esito alle risultanze delle verifiche compiute presso le Strutture territoriali dell'Agenzia e nel rispetto del criterio di gradualità di cui alla delibera ANAC n. 831/2016, il RPCT, in coordinamento con i membri del team incaricato dello svolgimento delle predette verifiche, nei casi in cui non sia possibile garantire il pieno rispetto del principio di rotazione, promuove – sul piano delle attività di carattere tecnico – l'implementazione di percorsi di affiancamento tra soggetti preposti alla vigilanza di differenti matrici ambientali oltre alla predisposizione di sistemi di monitoraggio della frequenza degli abbinamenti tra operatori ed imprese controllate mediante reportistica dedicata; per quanto concerne invece l'esercizio delle funzioni amministrative in senso stretto, il RPCT, d'intesa con i componenti del team di verifica, favorisce l'applicazione sistematica 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 2022, per quanto concerne i dirigenti, risulta che la rotazione ha coinvolto n. 6 unità su un totale di 82 (dato al 31/12/2022). Si segnala, peraltro, che tali rotazioni effettuate nel corso dell'anno 2022 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. Con riferimento al personale non dirigente, nell'anno 2022 sono state effettuate n. 14 rotazioni su un totale di 1.138 unità (dato al 31/12/2022): anche in questo caso tali rotazioni sono state disposte anche per esigenze gestionali ed organizzative complessive dell'ente e, dunque, non necessariamente come adempimento attuativo della disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

#### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche**

#### **Misure specifiche per processo A1 Acquisizione del personale (accesso dall'esterno e progressioni interne)**

Misure già adottate e continuative (Responsabilità: Servizio Risorse Umane):

- Verifica sulla composizione delle commissioni esaminatrici (assenza di incompatibilità, condanne penali etc.);
- Verifica sui requisiti posseduti dai candidati e sulla veridicità delle dichiarazioni rese;
- Pubblicazione degli atti relativi all'acquisizione di personale e progressioni interne nel rispetto della normativa vigente.

#### **Misure specifiche per processo A2 Conferimento incarichi di lavoro autonomo**

Misure già adottate e continuative

- Emanazione linee di indirizzo per l'espletamento delle procedure comparative e sulla disciplina del conflitto di interessi dei collaboratori esterni (Responsabilità: Servizio Risorse Umane);
- Applicazione delle Disposizioni normative e aziendali e pubblicazione atti di conferimento degli incarichi (Responsabilità: Responsabili di Struttura e Referenti Unità Amministrazione).

#### **Misure specifiche per processi A3 e A4 Elaborazione cedolini stipendiali. Liquidazione rimborsi spese missioni**

Misura già adottata e continuativa

Rendicontazioni periodiche sulle spese di personale (Responsabilità: Servizio Risorse Umane)

#### **Misure specifiche per processi A5 Conferimento incarichi dirigenziali**

Misure già adottate e continuative

- Pubblicazione degli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali (Responsabilità: Responsabili di Struttura e Referenti Unità Amministrazione)

#### **Misure specifiche per processi A6 Gestione di istituti/benefici contrattuali (Incarichi di funzione, 150 ore, telelavoro, 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**

Misura già adottata e continuativa:

- applicazione del Regolamento in materia di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni (Responsabilità: Responsabili di Struttura);
- controlli a campione, in merito alle autorizzazioni rilasciate dai Responsabili di Struttura, all'atto delle verifiche interne sull'attuazione delle misure di prevenzione (paragrafo 2.3.13) (Responsabilità: Servizio Risorse Umane e RPCT).



## **Misure specifiche per processi A8 Esercizio del potere disciplinare**

### Misura già adottata e continuativa

Pubblicazione Codici disciplinari e adozione di linee guida in materia di esercizio del potere disciplinare (Responsabilità: Servizio Risorse Umane e RPCT)

### Misura da adottare entro primo semestre 2023

Aggiornamento codice di comportamento aziendale (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);
- Adozione e applicazione di apposito 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)"

<b>Processo</b>	<b>Grado di rischio</b>
<i>B.1. Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente)</i>	<i>B.1. - medio</i>
<i>B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara</i>	<i>B.2. - medio</i>
<i>B.3. Affidamenti diretti sulla base di valutazioni di esclusiva</i>	<i>B.3. - medio</i>
<i>B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti)</i>	<i>B.4. - medio</i>
<i>B.5. Autorizzazione al pagamento e liquidazione fatture</i>	<i>B.5. - basso</i>
<i>B.6. Gestione casse economali</i>	<i>B.6. - basso</i>
<i>B.7. Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)</i>	<i>B.7. - alto</i>

### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali**

**Codice di comportamento:** E' previsto nei capitoli speciali delle gare dell'Agenzia apposito articolo denominato "codice di comportamento", che contiene la specifica estensione degli obblighi di condotta previsti dal "Codice di comportamento aziendale di Arpae", approvato con DDG n. 8 del 31/01/2017, ai sensi e per gli effetti del DPR 16 aprile 2013 n. 62 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", per quanto compatibili, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'amministrazione. Inoltre, il nuovo Bando-Tipo n. 1/2021 approvato dall'ANAC a novembre 2021 per le gare sopra soglia comunitaria da aggiudicarsi secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, adottato da Arpae per le gare pubblicate a partire da gennaio 2022, prevede specifico paragrafo (par. 26) 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, in relazione ai contenuti delle "Determine a contrarre", richiama la necessità di attestare sempre, da parte dei dirigenti adottanti gli atti, l'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con riferimento allo specifico affidamento. E' stata altresì predisposta una specifica modulistica per la raccolta delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse nelle seguenti situazioni:

- in occasione della costituzione dei gruppi di lavoro preposti alle varie fasi di gara e di esecuzione degli appalti, destinatari di incentivi ai sensi dell'art. 113 del d. lgs. 50/2016: devono

rendere la dichiarazione in argomento il RUP, il direttore dell'esecuzione o il direttore dei lavori, e i loro collaboratori tecnici ed amministrativi;

- in occasione della nomina delle Commissioni di gara: devono rendere la dichiarazione di assenza di conflitti di interesse i membri nominati e il segretario;
- in occasione dell'emissione degli ordini di modesto valore, per i quali il Regolamento in materia non prevede apposita assunzione di determina a 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 di cui sopra 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. 77 del d.lgs. 50/2016. Nel regolamento per la disciplina dei contratti pubblici di servizi e forniture di Arpae, per favorire la rotazione nella nomina dei Commissari è previsto che "Non possono ricoprire l'incarico di commissario coloro che sono già stati nominati esperti per due commissioni di gara di Arpae nel corso dell'anno, se ci sono altri soggetti idonei ad essere nominati commissari".

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

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

(Responsabilità: Dirigenti responsabili di struttura)

Divieti post-employment (pantouflage): per garantire l'attuazione della disposizione sul pantouflage di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, comma 16-ter, è prevista nei bandi di gara l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto. I concorrenti rendono tale dichiarazione attraverso la compilazione del DGUE (Documento Unico di Gara Europeo) che prevede tale specifica previsione (Parte III, sezione D, punto n.7), e per gli appalti sotto soglia stipulati attraverso il Mepa nella dichiarazione di abilitazione ad uno dei bandi del mercato elettronico medesimo, scaricabile direttamente dalla piattaforma.

(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 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. 66 del d.lgs. n. 50/2016 e delle Linee Guida ANAC n. 14 del 6.03.2019. La gestione di questa fase istruttoria avviene attraverso l'utilizzo della piattaforma SATER gestita dalla centrale di Committenza Intercent-ER. L'utilizzo della piattaforma consente la tracciabilità dei contributi ricevuti da parte delle imprese. All'esito della Consultazione il RUP redige un verbale conservato agli atti dell'amministrazione, che dà evidenza delle informazioni ricevute e di cui si terrà conto nella successiva gara vera e propria.

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

Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte: nella redazione dei progetti di appalto i RUP danno conto della scelta dei criteri di valutazione, elaborati sulla base delle consultazioni preliminari di mercato di cui sopra, o alla luce delle esperienze pregresse, in modo da valorizzare 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.

(Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Adozione di Protocolli di legalità: l'accettazione del "Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali" di cui alla Delibera di Giunta Regionale n. 966/2014, è condizione di ammissione nelle gare sopra soglia comunitaria per la partecipazione degli operatori economici, a pena d'esclusione. (Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare: Annualmente, in fase di avvio delle attività dirette all'approvazione biennale della programmazione delle forniture e servizi, inviata a tutti i dirigenti titolari del potere decisionale e di spesa secondo il Regolamento per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia ed agli Incaricati di funzione Amministrazione, con specifica nota ci si richiama all'obbligo che eventuali proroghe e rinnovi siano valorizzati ai fini della determinazione del valore complessivo degli appalti. Il supporto informatico predisposto per la raccolta dei dati relativi alle procedure da programmare contiene espressamente questi campi, in modo da rendere consapevole il dirigente responsabile di struttura dei costi che intende considerare a tale riguardo.

(Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa)

### **Misure specifiche per processo B2 - Attività valutativa delle Commissioni**

#### Misure già adottate e continuative

Valutazione della congruità dell'offerta: con riferimento alle criticità rilevate dall'ANAC nel Focus 6 del documento (Vademecum) "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" del 2 febbraio 2022, si rileva che la maggior parte delle gare gestite in 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 (a cui possono essere assegnati max punti 30 su 100), 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 alle linee guida ANAC n. 3 di attuazione del d. lgs. 50/2016.

(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. 63 del Codice, i dirigenti competenti danno atto nella determina a 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 delle Linee guida ANAC in materia*". E' pertanto precisa responsabilità dell'adottante gli atti, su proposta dei RUP, rendere una specifica motivazione per gli affidamenti in deroga alle regole sulla concorrenza. In Arpae da diversi anni non sono state espletate procedure negoziate senza bando di valore superiore alla soglia comunitaria, se non in forma di opzioni già contemplate in sede di gare aperte, e quindi con modalità trasparenti.

(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, nei casi più recenti di acquisto di strumentazione per analisi, la gara è stata strutturata avuto riguardo al ciclo di vita dello strumento, facendo quotare la fornitura iniziale e i costi di gestione, comprensivi dei servizi di assistenza e manutenzione e delle forniture di reagenti e consumabili per un fabbisogno

stimato quinquennale, in modo da evitare la sottoscrizione di meri contratti di fornitura e successivamente in esclusiva dover negoziare con il Fornitore aggiudicatario le forniture e i servizi necessari per l'utilizzo dello strumento (cfr. Focus 1 - Affidamenti diretti per assenza di concorrenza per motivi tecnici in mancanza dei presupposti - documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" dell'ANAC del 2 febbraio 2022).

(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 già adottate e non continuative

In alcuni casi, per affidamenti di valore inferiore ma prossimo alla soglia comunitaria, è stato pubblicato sul sito internet dell'Agenzia un Avviso esplorativo volontario per la trasparenza ex ante, per verificare la sussistenza dell'assenza di alternative all'affidamento ad un unico fornitore per ragioni tecniche.

(Responsabilità: RUP)

Misure da adottare

Nel periodo di vigenza del presente Piano si effettueranno, in collaborazione con altre Strutture dell'Agenzia, verifiche a campione sulle dichiarazioni di esclusiva redatte per giustificare gli affidamenti diretti per motivi tecnici per assenza di concorrenti. Si tratta infatti di un ambito da tenere particolarmente monitorato anche in conformità a quanto previsto dal già citato "Vademecum" ANAC del 2/02/2022: inoltre è una misura che è stata valutata come opportuna in esito alla verifica svolta nel corso del 2022 presso il Servizio Acquisti e Patrimonio dal team di verifica coordinato dal RPCT.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, 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 la quota lavori sul valore complessivo dei contratti sottoscritti annualmente da Arpa (lavori, forniture e servizi) è di circa il 2% (dato 2021).

Monitoraggio sulle attività di acquisto dell'Agenzia: l'utilizzo della Banca Dati Back Office sviluppata internamente all'Agenzia per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, consente l'estrazione dei dati sui contratti suddivisi per tipologia di affidamento e permette di riscontrare le gare per le quali è pervenuta un'unica offerta. Il dato è utile per eventuali approfondimenti specifici e per la

strutturazione delle gare successive aventi il medesimo o analogo oggetto.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, RPCT)

Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti: ferma la responsabilità dei RUP e dei DEC sulla corretta esecuzione dei contratti, si rende evidenza che Arpae si è dotata di una specifica Procedura Approvvigionamento rilevante ai fini dei propri sistemi di gestione della qualità (secondo le norme ISO9001 e ISO 17025:2018), che prevede passaggi specifici sul controllo dell'esecuzione delle prestazioni dei fornitori e la valutazione annuale degli stessi. La valutazione annuale dei Fornitori si conclude con la pubblicazione della Lista Fornitori, a firma del Responsabile del Servizio Acquisti e Patrimonio sulla base delle informazioni ricevute dagli incaricati di Funzione Amministrazione e delle non conformità registrate sull'applicativo QBASE, pubblicazione che avviene sulla Intranet aziendale.

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

Modifiche ai contratti in corso di esecuzione: Particolare attenzione è posta alle modifiche contrattuali ed al controllo che esse avvengano nel rispetto delle condizioni di Legge di cui all'art. 106 del d. lgs. 50/2016. Ciò avviene attraverso il supporto che all'interno dell'organizzazione il Servizio Acquisti e Patrimonio garantisce ai RUP e DEC tecnici nella predisposizione degli atti modificativi dei contratti sottoscritti.

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

Controllo della corretta applicazione dell'istituto dell'avvalimento: rara l'esperienza di ricorso a tale istituto nelle gare Arpae. In un recente caso (fornitura licenze Google e connessi servizi di assistenza e formazione), particolare attenzione è stata prestata al contratto di avvalimento per la messa a disposizione delle risorse competenti, comunicato all'ANAC.

(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.

(Responsabilità: RUP, DEC, responsabili del potere decisionale e di spesa, Incaricati di Funzione Amministrazione, Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico)

## **Misure specifiche per processo B.6 - Gestione casse economali**

### Misure già adottate e continuative

Controllo sulle casse economali: le disposizioni normative sull'obbligo dell'invio delle fatture esclusivamente in forma elettronica sul sistema di interscambio, ai sensi del D.M. MEF n. 55 del 3 aprile 2013 e dell'art. 25 DL 66/2014 convertito nella Legge n. 89 del 23 giugno 2014, e sul meccanismo di scissione dei pagamenti (Split payment), hanno drasticamente ridotto negli anni il ricorso alle casse economali e il volume delle transazioni disposte dai cassieri (-40% valore 2021 rispetto al 2019). Sulla regolarità della gestione delle casse economali sono attivi i controlli annuali del Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico e dei Revisori dei Conti dell'ente previsti dal Regolamento per l'individuazione degli agenti contabili, la gestione delle casse

economali e la resa dei conti giudiziali.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico, Revisori dei Conti)

### **Misure specifiche per processo B.7 - Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)**

#### Misure già adottate e continuative

Nulla osta dell'Agenzia del Demanio per il rinnovo delle locazioni passive: dal 2021 il Servizio Acquisti e Patrimonio per il rinnovo dei contratti di locazione passiva richiede, ai sensi della Legge n. 147 del 27 dicembre 2013 (Legge di stabilità 2014), comma 388 dell'art. 1, il parere dell'Agenzia del Demanio territorialmente competente circa il rispetto dei prezzi di mercato e l'attestazione di assenza di immobili demaniali disponibili, idonei per caratteristiche e superfici allo svolgimento delle funzioni istituzionali Arpae.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Stima ufficiale del valore di mercato in caso di alienazioni e acquisizioni: si procede in caso di alienazioni o di acquisizioni alla richiesta di stima degli immobili di interesse all'Agenzia del Demanio.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

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. Da inizio 2022 è stato implementato un sistema di KPI per un più agevole controllo delle prestazioni del fornitore, anche al fine dell'applicazione delle penali in caso di inadempimento. Essendo il contratto in scadenza a luglio 2023, sono già stati avviati i contatti con la Regione e l'Agenzia regionale Intercent-ER per la programmazione e progettazione della futura gara, da espletarsi in unione di acquisto con la RER.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, RUP, DEC dell'appalto)

Con riferimento alla presente macroarea, nel corso dell'anno 2023 si effettuerà una specifica verifica finalizzata a stabilire la rispondenza delle misure già adottate in Arpae rispetto ai contenuti previsti nella Parte Speciale del PNA approvato da Anac il 17 gennaio 2023 dedicata ai contratti pubblici.



## **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"

<b>Processo</b>	<b>Grado di rischio</b>
<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: in occasione della prossima revisione del presente documento 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.

#### Misure da adottare

- Esame preventivo sulla sussistenza di situazioni di conflitto di interesse sulle attività a pagamento;
- Adozione di sistemi informativi di collegamento tra attività svolte e fatturazione;
- Verifica dell'adeguatezza delle misure già previste in materia di anticiclaggio rispetto alla necessità di raccordi tra anticorruzione e anticiclaggio stabilita dal recente PNA di Anac.

Si formula di seguito una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo Economico;
- Staff amministrativi di struttura; Responsabili Aree di Prevenzione Ambientale e Servizi Autorizzazioni e Concessioni e Responsabili CTR, Laboratorio Multisito e Servizi DT;
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.

**MACROAREA D – SUPPORTO TECNICO AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E ALLA PREDISPOSIZIONE DI PIANI AMBIENTALI, ATTIVITÀ DI VIGILANZA E MONITORAGGIO AMBIENTALE**

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

Tab. “Processi a rischio all’interno della macroarea D – Supporto tecnico al rilascio di autorizzazioni e alla predisposizione di piani ambientali, attività di vigilanza e monitoraggio ambientale”

<b>Processo</b>	<b>Grado di rischio</b>
<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. Sopralluoghi 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 (recentemente si è modificata la valutazione del rischio da basso ad alto in conseguenza della difficoltà operativa e delicatezza connessa a questa operazione)</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 (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>

### **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'Agencia 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'Agencia, 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'Agencia: 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'Agencia 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'Agencia si astiene altresì dal fornire valutazioni non di propria competenza sulla localizzazione e il dimensionamento degli impianti, ed evita di promuovere specifiche soluzioni tecnologiche o variazioni progettuali che possano indebitamente favorire determinati fornitori o operatori commerciali.

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

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

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

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

### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche**

In questa sede si prospettano le misure specifiche complessivamente applicate per le attività ricomprese in questa macroarea: in occasione della prossima revisione del presente documento si procederà a farne una ulteriore ricognizione suddividendole partitamente in base ai singoli procedimenti afferenti alla macroarea.

#### **Misure già adottate**

- Adozione di Linee Guida della D.T. su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale
- Adozione di Linee Guida della D.T. comportamentali e relazionali
- Adozione dell'Atto di Indirizzo AssoArpa del 12/12/2018 sulle attività di Polizia Giudiziaria nelle Agenzie Ambientali
- Applicazione nell'ambito dell'attività di vigilanza delle disposizioni contenute nel Protocollo d'Intesa promosso dalla Procura Generale di Bologna il 18/05/2016 in tema di prescrizioni ambientali e nei documenti applicativi dello stesso relativi alle asseverazioni tecniche
- Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale
- Certificazione del processo (D 12) secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015
- Adozione Linee Guida SNPA n. 38/2022, approvate con Delibera del Consiglio di Sistema n. 150 del 20/12/2021, recanti procedura di estinzione delle contravvenzioni ambientali ex parte VI bis D. Lgs. 152/2006.

#### **Misure continuative**

- Riunioni periodiche tra S.T./S.S.A./C.T.R./Direzione APA/D.T.
- Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale
- Prosecuzione delle verifiche a campione da effettuarsi *in loco* presso uno o più Distretti da parte del RPCT relative all'applicazione della strategia di prevenzione secondo le modalità indicate nel paragrafo relativo al monitoraggio
- Segnalazione al Responsabile del livello territoriale di competenza dei casi di inosservanza

#### **Misure da adottare:**

- Sensibilizzazione del personale alla verbalizzazione delle riunioni in cui vengono prese decisioni operative all'interno delle Aree e dei Servizi
- Recepimento dei contenuti dell'emanando Regolamento sul personale ispettivo SNPA di cui all'art. 14 l. n. 132/2016
- Verifiche a campione da svolgere a cura del RPCT su un numero predeterminato di prescrizioni ambientali impartite con riferimento alla medesima matrice in Strutture territorialmente differenti
- Ricognizione dei vari strumenti interpretativi a disposizione degli operatori (Linee Guida/Indirizzi tecnici etc.) per comprenderne meglio l'ambito di applicazione e il livello di coerenza; successiva predisposizione di uno spazio unico, specifico per servizio e facilmente consultabile, finalizzato alla gestione informatizzata di un archivio volto a garantire l'applicazione il più possibile uniforme per fattispecie analoghe su territori differenti.

Si formula di seguito una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Servizi Territoriali (singoli operatori, Responsabili dei Distretti, Responsabili dei Servizi)
- Servizi Sistemi Ambientali
- Centri Tematici Regionali
- Responsabili Aree Prevenzione Ambientale

- Direzione Tecnica (Direttore Tecnico, Responsabili CTR, Laboratorio Multisito)
- Presidi Tematici Regionali (PTR)
- Servizio SQEF
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale

## **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"

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

### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche**

#### **Misure già adottate**

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

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

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

- Informatizzazione dei flussi relativi ai procedimenti preordinati al rilascio di autorizzazioni e concessioni al fine di consentire la tracciabilità delle singole fasi e l'individuazione dei soggetti responsabili

- Garanzia (con alcune eccezioni) del rispetto del principio di separazione tra soggetto adottante il provvedimento di autorizzazione o concessione e responsabile del procedimento
- Adozione di modalità finalizzate alla garanzia della condivisione del contenuto dei provvedimenti di concessione/autorizzazione.

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

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

Il raccordo tra le varie Strutture dell'Agenzia nell'ottica dell'implementazione della strategia di prevenzione complessiva dell'ente è altresì dimostrato dalla predisposizione di verbali in esito a gruppi di lavoro comuni a livello di SAC o di Area finalizzati alla formulazione di proposte di Linee Guida alla DT.

Sempre nell'ottica di garantire omogeneità nella gestione dei procedimenti afferenti alla presente macroarea e di delineare i profili di prevenzione e di responsabilità, si richiama l'adozione della nota di Arpaec recante chiarimenti relativamente alla figura del responsabile del procedimento (nota PG/2020/15460).

#### Misure continuative:

- Assegnazione della gestione delle pratiche a più funzionari ove ciò sia concretamente possibile in ragione delle risorse di personale e delle competenze professionali disponibili;
- Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC secondo le nuove modalità indicate al paragrafo 2.3.13.

#### Misure da adottare:

- Sistematizzazione dell'attività di adozione di Atti di Indirizzo, Linee Guida e verbali dei gruppi di lavoro comuni a livello di SAC o di Area finalizzati a garantire la omogeneizzazione della gestione delle pratiche su profili specifici;
- Maggiore formalizzazione dei rapporti del personale SAC con i consulenti/rappresentanti delle imprese;
- Implementazione dei processi di sensibilizzazione del personale sull'applicazione concreta della disciplina in materia di conflitto di interessi.

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- SAC (Dirigenti e Titolari di incarichi di funzione)
- Responsabili Aree Autorizzazioni e Concessioni
- Direzione Tecnica
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.



## **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"

<b>Processo</b>	<b>Grado di rischio</b>
<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</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>

### **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.

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

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

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

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

**Rotazione del personale:** sul punto si richiamano le considerazioni generali svolte nella macroarea A. In aggiunta si precisa che per il Settore Demanio idrico la misura generale della rotazione ordinaria è stata garantita anche in conseguenza del rientro in Regione Emilia-Romagna di parte dell'organico e del naturale *turn over* dovuto a pensionamenti, mobilità, ecc. Nel 2022 la rotazione ordinaria è avvenuta anche a seguito del piano di riposizionamento del demanio che ha portato i Servizi coinvolti a gestire pratiche precedentemente di competenza di altra struttura.

### **Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche**

#### **Misure già adottate**

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

Gli esiti delle verifiche svolte confermano che, seppur sussistano differenti livelli di percezione dell'esposizione a rischio delle attività richiamate in questa sede, la formazione, informazione e monitoraggio svolti negli ultimi anni a cura del RPCT hanno prodotto una generale consapevolezza da parte del personale adibito alle funzioni della macroarea in questione circa l'importanza del rispetto delle misure di prevenzione anche a tutela dell'attività professionale dei dipendenti stessi.

Al fine di promuovere l'omogeneizzazione nell'esercizio di tale nuove funzioni con particolare riferimento ai procedimenti sanzionatori, si segnala la realizzazione di specifiche iniziative formative dedicate al personale titolare della qualifica di agente accertatore per gli illeciti ambientali documentali e demaniali.

Nell'anno 2019 sono state inoltre adottate le seguenti Linee Guida:

- LG24/DT "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di risorsa idrica"
- LG25/DT "Indicazioni operative sull'istruttoria tecnica delle istanze di concessione di risorsa

idrica”

- LG26/DT “Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di aree del demanio idrico”  
Tali documenti sono finalizzati alla predisposizione di una disciplina armonizzata su alcune tematiche di rilievo operativo per l’attività della presente macroarea (sia a livello procedimentale che di istruttoria tecnico-operativa).

Per quanto concerne le modalità di determinazione dei canoni delle concessioni di acque, si precisa la vigenza dei criteri uniformi stabiliti dalle DGR n. 609/2002; n. 1325/2003; n. 1274/2005; n. 2242/2005; n. 1994/2005; n. 1985/2011; n. 65/2015; n. 1622/2015.

Per quanto concerne le modalità di determinazione dei canoni delle concessioni di aree, si precisa la vigenza dei criteri uniformi stabiliti dalle DGR n. 895/2007; n. 913/2009; n. 469/2011; n. 1622/2015.

Si rappresenta infine che per quanto riguarda il Servizio Gestione demanio idrico è rispettata la regola generale di assegnare la gestione delle pratiche a più funzionari: lo stesso vale per l’individuazione del responsabile del procedimento che, sulla maggioranza assoluta delle pratiche, non coincide con il Dirigente firmatario dell’atto conclusivo.

Anche per l’attività oggetto di questa macroarea, nell’ottica di garantire omogeneità nella gestione dei procedimenti e di delineare i profili di prevenzione e di responsabilità, si richiama comunque l’adozione della nota recante chiarimenti relativamente alla figura del responsabile del procedimento (nota PG/2020/15460).

In relazione al processo F.4. (Determinazione del valore del canone di concessione), la D.G.R. n. 1717/2021 ha semplificato i criteri di calcolo del canone ed eliminato le forbici dei parametri di calcolo al fine di minimizzare la discrezionalità dell’istruttore.

In relazione al processo F.7. (Svolgimento dei controlli sull’osservanza del contenuto dei provvedimenti rilasciati e sull’utilizzo del demanio idrico senza titolo) nel corso del 2021, con implementazione nel 2022, è stato aumentato il numero degli agenti accertatori ed è stata introdotta la modalità di controllo da remoto.

In relazione al processo F.8. (Emanazione dell’ordinanza-ingiunzione a seguito dell’irrogazione di sanzioni amministrative) si è cercato di agire nella direzione di un progressivo allontanamento del rischio prescrizione.

#### Misure continuative:

- In relazione ai processi afferenti al procedimento di concessione è normalmente praticata la distinzione tra soggetto Responsabile di Servizio e soggetto responsabile del procedimento, da individuarsi nel funzionario designato dal Responsabile di Servizio
- L’implementazione del sistema informatico Genioweb consentirà la gestione informatizzata e dunque automatizzata di alcune fasi del procedimento, comportando una maggiore formalizzazione dei rapporti del personale con gli utenti
- Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC secondo le modalità indicate nel paragrafo relativo al monitoraggio

#### Misure da adottare:

- Individuazione di criteri per la definizione delle priorità nella trattazione delle pratiche pregresse
- Emanazione di ulteriori Atti di Indirizzo e di Linee Guida finalizzati a garantire la omogeneizzazione della gestione delle pratiche su ulteriori profili specifici
- Definizione di criteri per l’emanazione delle ordinanze ingiunzioni relative a sanzioni amministrative (tendenziale rispetto del criterio di priorità cronologica)
- Maggiore formalizzazione dei rapporti del personale SAC con i consulenti/rappresentanti delle imprese

- Implementazione dei processi di sensibilizzazione del personale sull'applicazione concreta della disciplina in materia di conflitto di interessi.

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- SAC
- Direzione Tecnica (Servizio Gestione Demanio Idrico, CTR)
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale

## **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"

<b>Processo</b>	<b>Grado di rischio</b>
<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: in occasione della prossima revisione del presente documento si procederà a farne una ulteriore ricognizione suddividendole partitamente in base ai singoli procedimenti afferenti alla 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
- Accredитamento 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.

## **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"

<b>Processo</b>	<b>Grado di rischio</b>
<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 Arpa</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: in occasione della prossima revisione del presente documento si procederà a farne una ulteriore ricognizione suddividendole partitamente in base ai singoli procedimenti afferenti alla macroarea.

#### Misure già attuate

- Approvazione di apposito regolamento per la liquidazione degli onorari professionali per spese di lite (DDG n. 138 del 23/12/2020)

#### 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
- Utilizzo dell'apposito elenco regionale per la selezione degli Avvocati esterni non dipendenti dell'Agenzia e dei principi operativi stabiliti nella relativa delibera regionale di approvazione (D.G.R. n. 1484 del 05/09/2022 con la quale è stato approvato il nuovo elenco. A tali incarichi si applicano le condizioni economiche previste nel paragrafo A.9 dell'Avviso pubblico approvato con la precedente D.G.R. n. 571 del 13/04/2022)
- 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

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura
- Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico

## Allegato 2: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Arpae Emilia-Romagna						
Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza						
<p>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</p> <p>Nel corso dell'anno 2023 Arpae procederà al recepimento delle indicazioni previste nello schema esemplificativo degli obblighi di pubblicità e trasparenza, di cui all'allegato 2 del PNA approvato da ANAC il 17/01/2023</p>						
Sezione <<Amministrazione trasparente>> del sito web Arpae						
Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Contenuti da pubblicare *	Situazione attuale	Attività da svolgere	Periodicità e scadenze **	Strutture responsabili ***
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza  Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e del relativo stato di attuazione	approvato e pubblicato il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022/2024 (vedi sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza)	pubblicazione del Piano Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023/2025 (vedi sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza)  AGGIORNAMENTO	pubblicato entro 30 gg. dall'approvazione del documento  annuale, pubblicato entro 30 gg. dall'approvazione del documento	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
	Atti generali  Art.12, c.1,2, d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione degli estremi delle norme statali e delle fonti regionali che regolano l'istituzione,	pubblicati: - la L. nazionale istitutiva del Sistema delle Agenzie Ambientali (link a	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura



	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001	<p>l'organizzazione e le attività dell'ente, nonché degli atti generali con cui l'Amministrazione dispone sulla propria organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi e sui procedimenti di propria competenza</p> <p>pubblicazione del Programma triennale delle attività e Piano della performance (link all'apposita sezione del sito web)</p> <p>pubblicazione dei codici di condotta</p> <p>atti dell'OIV</p>	"Normattiva")			Direzione Amministrativa
Organizzazione	<p>Organi di indirizzo politico-amministrativo</p> <p>Art.13, c.1, lett.a</p> <p>Art.14</p> <p>d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>pubblicazione dei dati e delle informazioni relative agli organi di indirizzo politico, con l'indicazione delle rispettive competenze</p> <p>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</p>	<p>pubblicata la composizione e le principali funzioni del Comitato Interistituzionale, nominato dalla Regione Emilia-Romagna con funzioni di indirizzo e coordinamento delle attività di Arpae, ai sensi dell'art. 16, c.4, della L.R. 13/2015</p> <p>pubblicati i nominativi dei componenti e attivazione del link agli enti che rappresentano</p>	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura

		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				
	Articolazione degli uffici Art.13,c.1, lett.b,c d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione e aggiornamento (con i documenti normativi di riferimento) dei dati e delle informazioni relativi agli uffici (articolazione, competenze, risorse e dirigenti responsabili)	pubblicati: - l'elenco delle strutture organizzative di Arpae - per ciascuna struttura, l'elenco delle aree/servizi afferenti	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute mensile (si riferisce a organizzazione)	Direzione amministrativa
	Telefono e posta elettronica Art.13,c.1, lett.d d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione e aggiornamento 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)	pubblicati: - l'elenco dei numeri di telefono dei centralini/URP delle strutture - l'elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali - l'elenco delle caselle di posta elettronica certificata dedicate	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Staff comunicazione e informazione
Consulenti e collaboratori Art.15,c.1,2 d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14 d.lgs. n. 165/2001		pubblicazione : - degli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, del curriculum vitae del titolare dell'incarico, dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o titolarità di cariche presso enti privati finanziati o	pubblicati in apposita sezione gli atti di conferimento di consulenze e collaborazioni (comprensivi di soggetto, curriculum - comprensivo dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o titolarità di cariche presso	AGGIORNAMENTO	continuo	Tutte le strutture Servizio Risorse Umane

		<p>regolati dalla P.A. o di attività professionale nonché dei compensi relativi all'incarico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- degli elenchi dei consulenti dell'ente con indicazione dell'oggetto dell'incarico, della durata e del compenso previsto</li> <li>- dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse</li> </ul>	<p>enti privati finanziati o regolati dalla P.A. o di attività professionale -, oggetto, durata, ammontare compenso) con possibilità di estrazione degli elenchi in formato tabellare aperto</p> <p>esplicitato che i curricula dei collaboratori esterni sono contenuti nell'atto di conferimento dell'incarico per gli anni antecedenti al 2013 gli atti di consulenza e collaborazione sono visibili nella sezione "Cerca-Atti Amministrativi"</p> <p>gli atti di conferimento includono l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse a partire dal 01/04/2017 pubblicazione, in allegato all'atto di incarico, di apposita dichiarazione resa dal consulente circa lo svolgimento di incarichi o titolarità di cariche presso enti privati finanziati o regolati dalla P.A. o di attività professionale</p> <p>pubblicati (dal 2005), ai sensi dell'art. 53 del d. lgs. 165/2001, gli elenchi degli incarichi conferiti a consulenti e collaboratori esterni, con l'indicazione</p>	AGGIORNAMENTO	aggiornamento del link alla banca dati PERLAPA a seguito di indicazioni del	
--	--	--	--	---------------	---	--

			dell'atto di conferimento, del compenso, dell'oggetto e della durata dell'incarico. dal 2018 adempimento assolto mediante pubblicazione del link alla banca dati PERLAPA ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs. 33/2013 la banca dati è implementata dalle strutture in relazione alle scadenze fissate		DFP	
Personale	Incarichi amministrativi di vertice  Art. 14, c. 1, 1-bis e 1-ter d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione, per ogni dirigente, 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  pubblicazione dichiarazione assenza cause incompatibilità e	pubblicati gli atti di nomina, i curricula e le relative retribuzioni del Direttore Generale, del Direttore Tecnico e del Direttore Amministrativo, i dati relativi all'assunzione di altre cariche presso enti pubblici o privati e di altri incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti (link a sotto-sezione Incarichi esterni)  pubblicate dichiarazioni di assenza cause di incompatibilità e pubblicato link alla sezione relativa alle dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute          annuale, 31/07 di ciascun anno	Servizio Risorse Umane

		<p>dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità</p> <p><i>(I dati sono pubblicati con riferimento all'art. 15 d.lgs. 33/2013, ciò 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)</i></p>	<p><i>(ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 33/2013 e degli indirizzi regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066 confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605, non è applicabile ad Arpae (ente che applica CCNL Sanità) l'obbligo di pubblicazione di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici</li> <li>- ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica</li> <li>- dichiarazioni patrimoniali e dichiarazioni reddituali)</li> </ul>			
	<p>Dirigenti</p> <p>Art. 14, c. 1, 1-bis e 1-ter d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>pubblicazione, per ogni dirigente, di:</p> <p>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</p>	<p>per tutti i Dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pubblicati i curricula</li> <li>- predisposta apposita pagina di visualizzazione degli atti di conferimento di incarico dirigenziale con possibilità di estrazione dell'elenco degli atti in formato tabellare aperto (gli atti includono le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rese al momento del conferimento)</li> <li>- pubblicato il link alla Sotto-sezione incarichi esterni</li> </ul>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>a seguito di variazioni intervenute</p> <p>continuo</p>	<p>Tutte le strutture</p> <p>Servizio Risorse Umane/SIID</p>

		<p>complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale</p> <p>pubblicazione dichiarazione assenza cause inconferibilità e dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità</p> <p><i>(I dati sono pubblicati con riferimento all'art. 15 d.lgs. 33/2013, ciò 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)</i></p>	<p>- pubblicata la tabella contenente i seguenti dati: incarico, struttura, trattamento economico (stipendio tabellare, retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, indennità di risultato) è indicato nella tabella relativa alle retribuzioni il numero dell'atto di conferimento incarico e l'evidenziazione dei dirigenti a tempo determinato</p> <p>- pubblicata la dichiarazione assenza cause inconferibilità e pubblicato link alla sezione relativa alle dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità (per dirigenti responsabili di struttura semplice o complessa)</p> <p><i>(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 obbligo di pubblicazione di:</i></p> <p><i>- importi di viaggi di</i></p>		<p>trimestrale, 1° mese successivo al trimestre di riferimento</p>	
--	--	---	--	--	--	--

			<i>servizio e missioni pagati con fondi pubblici</i> <i>- ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica</i> <i>- dichiarazioni patrimoniali e dichiarazioni reddituali)</i>			
Dirigenti cessati Art. 14, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	<p>pubblicazione dei dati di cui all'art.14, c.1 (lettere a), b), c), d), e 1-bis (obbligo di conservazione nella sezione amministrazione trasparente)</p> <p>pubblicazione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale (lettera f) (pubblicazione della dichiarazione di variazione della situazione patrimoniale del cessato e contestuale rimozione delle dichiarazioni precedenti dalla sezione amministrazione trasparente)</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 applicabile ad Arpae</p>				
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati Art. 47, c. 1 d.lgs. n. 33/2013	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	non sono state irrogate sanzioni a carico di Arpae	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	

		della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica				
	Posizioni organizzative Art. 14, c. 1-quinquies d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione dei curricula dei titolari di PO <i>(NOTA: nel Comparto Sanità, a seguito dell'applicazione del CCNL 2016-2018, gli incarichi di PO sono denominati Incarichi di Funzione)</i>  <i>(non sono presenti in Arpae incarichi di PO di cui al primo periodo del c.1-quinquies)</i>	pubblicati i curricula	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Tutte le strutture  Servizio Risorse Umane/SSID
	Dotazione organica Art.16,c.1,2 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione del Conto annuale del personale e delle relative spese	pubblicato il Conto annuale 2021 pubblicato link alla banca dati SICO ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs. 33/2013  pubblicata ulteriore tabella esplicativa della dotazione organica	AGGIORNAMENTO  AGGIORNAMENTO	a seguito della chiusura della rilevazione, in base alle scadenze fissate dalla normativa di riferimento  a seguito di variazioni intervenute	Servizio Risorse Umane/SSID
	Personale non a tempo indeterminato Art. 17, c. 1 e 2 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione annuale 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	pubblicati, nell'ambito del Conto annuale, i dati di cui all'art. 17, comma 1, con riferimento all'anno 2021 pubblicato link alla banca dati SICO ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs. 33/2013	AGGIORNAMENTO	a seguito della pubblicazione del Conto annuale	Servizio Risorse Umane



		all'art. 60 del D.Lgs.n.165/2001  (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)	pubblicata ulteriore tabella esplicativa del personale non a tempo indeterminato con indicazione delle tipologie di rapporto, della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, nonché con l'indicazione dei relativi costi con riferimento al Conto annuale 2021			
	Tassi di assenza  Art. 16, c. 3 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione trimestrale dei dati relativi ai tassi di assenza del personale	pubblicati i tassi di assenza fino al 3° trimestre 2022	AGGIORNAMENTO	2° mese successivo al trimestre di riferimento	Servizio Risorse Umane
	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti  Art. 18 d.lgs. n. 33/2013  Art. 53, c. 14 d.lgs. n. 165/2001	pubblicazione dell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente	pubblicati elenchi degli incarichi conferiti o autorizzati, con indicazione di durata e compenso (a partire dalla pubblicazione dei dati 2017 con indicazione del committente)	AGGIORNAMENTO	aggiornamento del link alla banca dati PERLAPA a seguito di indicazioni del DFP	Servizio Risorse Umane  Tutte le strutture
	Contrattazione collettiva  Art. 21, c. 1 d.lgs. n. 33/2013  Art. 47, c. 8 d.lgs. n. 165/200	pubblicazione dei riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e degli accordi collettivi nazionali	attivato il link al sito ARAN per consultazione CCNL Comparto e Dirigenza	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Risorse Umane
	Contrattazione integrativa	pubblicazione dei riferimenti necessari per la consultazione dei contratti	pubblicati gli accordi integrativi aziendali, le relazioni illustrative e	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Risorse Umane

	<p>Art. 21, c. 2 d.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 55, c. 4 d.lgs. n. 150/2009</p>	<p>integrativi stipulati nonché delle informazioni trasmesse annualmente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (art. 21)</p>	<p>tecnico-finanziarie</p> <p>pubblicato il link alla banca dati ARAN per contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs. 33/2013.</p> <p>con riferimento ai costi della contrattazione integrativa, pubblicate per gli anni 2008-2011 la Scheda informativa 2 e la Tabella 15 del Conto annuale (rif. Circolare MEF n. 1/2009)</p> <p>pubblicato link alla banca dati SICO ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs. 33/2013.</p> <p>per i dati dal 2012 attivato il link al Conto annuale</p>			
	<p>OIV</p> <p>Art. 10, c. 8, lett. c) d.lgs. n. 33/2013</p> <p>Par. 14.2 delib. CiVIT n. 12/2013</p>	<p>pubblicazione dei nominativi e dei curricula dei componenti degli OIV nonché dei relativi compensi</p>	<p>pubblicato l'atto di nomina dell'OIV-RER (che da nov. 2020 esercita le sue funzioni anche per Arpae ai sensi del Regolamento regionale n. 2/2019) e pubblicato il link al sito web della Regione Emilia-Romagna, pagina OIV-RER</p> <p>pubblicata la composizione della Struttura interna di supporto all'OIV-RER per Arpae e riferimento al</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>a seguito di variazioni intervenute</p>	<p>Servizio Risorse Umane</p>

			<p>relativo atto regionale di nomina</p> <p>mantenuta pubblicazione della pagina OIV-SSR (sezione archivio) con le informazioni applicabili ad Arpae fino a nov. 2020</p>			
<p>Bandi di concorso</p> <p>Art. 19</p> <p>d.lgs. n. 33/2013</p>		<p>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</p>	<p>pubblicati i nuovi bandi ed i relativi dati</p> <p>a decorrere dalla L. 160/2019, pubblicati i criteri di valutazione della commissione e le tracce delle prove per i nuovi bandi</p> <p>a decorrere dal d.lgs. 97/2016, sono pubblicati i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte per i bandi relativi al periodo di riferimento</p> <p>pubblicati gli elenchi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- delle selezioni in corso</li> <li>- delle selezioni espletate con relative graduatorie approvate, dipendenti assunti (per graduatorie vigenti e non esaurite) (dal 2010 ad oggi)</li> </ul>	AGGIORNAMENTO	a seguito dell'adozione degli atti di riferimento	Servizio Risorse Umane
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	pubblicazione del sistema di misurazione e valutazione della	pubblicato il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Pianificazione e Progetti Europei

	Par. 1 delib. CIVIT (ora ANAC) n. 104/2010 e succ.	performance in uso presso l'Agenzia (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	presso l'Agenzia pubblicata la Guida alla valutazione del personale di Arpae	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Risorse Umane
	Piano della Performance  Art. 10, c. 8, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Del. 1/2014, Del. 2/2015, Del. 3/2016 e 4/2016 OIV DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113	pubblicazione del Piano della performance, assorbito dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	pubblicato il Piano integrato Attività e Organizzazione	AGGIORNAMENTO	annuale, entro 31/01 del primo dei tre anni di riferimento	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
	Relazione sulla Performance  Art. 10, c. 8, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Del. 1/2014, Del. 2/2015, Del. 3/2016 e 4/2016 OIV	pubblicazione della Relazione sulla Performance	pubblicata la Relazione sulla performance 2021	AGGIORNAMENTO	annuale, entro 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
	Ammontare complessivo dei premi  Art. 20, c. 1 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione di alcuni dati relativi ai premi collegati alla performance : - ammontare complessivo - importo dei premi effettivamente distribuiti	pubblicato l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e dei premi effettivamente distribuiti per il 2021	AGGIORNAMENTO	annuale, al termine delle procedure di liquidazione di tutte le competenze di riferimento	Servizio Risorse Umane
	Dati relativi ai premi  Art.20, c.2 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione di alcuni dati relativi ai premi collegati alla performance:  - criteri definiti nei sistemi	pubblicata Guida alla	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Risorse Umane

		<p>di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</p> <p>- distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</p> <p>- grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti</p>	<p>valutazione del personale di Arpae (approvata con DDG 136/2019)</p> <p>pubblicati i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata e al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per il 2021</p>	AGGIORNAMENTO		
Enti controllati	Art. 22 d.lgs 33/2013	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	non ci sono enti vigilati	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura
	Art 22 d. lgs. 33/2013	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con	pubblicazione partecipazione in Lepida SpA con indicazione delle informazioni richieste dall'art. 22, c. 1 d.lgs. n.	AGGIORNAMENTO	annuale	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura

		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	33/2013			
	Art.22 d.lgs. 33/2013	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	pubblicazione partecipazione in AssoArpa, con indicazione delle informazioni richieste dall'art. 22 c.1 del d. lgs. n. 33/2013 e collegamento al sito web istituzionale dell'Associazione	AGGIORNAMENTO	annuale	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento  Art.35,c.1,2 d.lgs. n. 33/2013	per ogni tipologia di procedimento di competenza dell'ente, pubblicazione delle informazioni richieste dall'art. 35, comma 1 e dei moduli o formulari necessari all'avvio del procedimento	individuate le diverse tipologie di procedimento di competenza dell'Agenzia  pubblicate, per ciascun procedimento,le informazioni previste dall'art. 35, comma 1 e della modulistica per i procedimenti ad istanza di parte di cui all'art. 35, comma 2	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura  Direzione Amministrativa  Direzione Tecnica
	Dichiarazioni	pubblicazione delle	pubblicati i recapiti	AGGIORNAMENTO	a seguito di	Direzione

	sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati  Art.35, c.3, lett. a) d.lgs. n. 33/2013	informazioni necessarie per garantire l'accesso e la trasmissione dei dati relativi ai procedimenti di competenza dell'ente (recapiti dell'ufficio responsabile)	telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale della Direzione Amministrativa e delle relative Aree		variazioni intervenute	Amministrativa
Provvedimenti	Provvedimenti organi di indirizzo politico  Provvedimenti dirigenti  Art.23 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione dei provvedimenti dei Direttori Generale, Tecnico e Amministrativo  pubblicazione semestrale degli elenchi dei provvedimenti finali adottati dai dirigenti nei procedimenti per la scelta del contraente, ai sensi del Codice dei contratti pubblici, e per la sottoscrizione di accordi con soggetti privati o altre Amministrazioni pubbliche	pubblicati gli elenchi delle Deliberazioni del Direttore Generale e delle Determinazioni dirigenziali. Disponibile la ricerca dei provvedimenti di scelta del contraente per oggetto, numero atto, beneficiario, periodo di adozione.  pubblicati, inoltre, gli elenchi delle Deliberazioni del Direttore Generale e delle Determinazioni dirigenziali relative ad autorizzazioni o concessioni e a concorsi e prove selettive per il reclutamento del personale e progressioni di carriera, la cui pubblicazione non è più obbligatoria, ai sensi del d.lgs. 97/2016	AGGIORNAMENTO  AGGIORNAMENTO	continuo	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare  Art. 1, c. 32 l. n. 190/2012	pubblicazione dei dati previsti dall'articolo 1, c. 32, della l. n. 190/2012: struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli	pubblicati in formato XML gli affidamenti effettuati nell'anno precedente, da trasmettere all'ANAC	AGGIORNAMENTO	annuale, 31/01 dell'anno successivo a quello di riferimento	Servizio Acquisti e Patrimonio e Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale

	<p>Art. 37, c. 1 d.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 4 delib. Anac n. 39/2016</p>	<p>operatori invitati a presentare offerte, numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate</p> <p>informazioni sulle singole procedure</p>				
	<p>Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura</p> <p>Art. 37, c. 1 d.lgs. n. 33/2013</p> <p>Artt. 21 e 29 d.lgs. n. 50/2016</p>	<p>pubblicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture</li> <li>- atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni di forniture e servizi</li> <li>- composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti;</li> <li>- resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione</li> </ul>	<p>pubblicata la programmazione biennale delle forniture e servizi e successive modifiche.</p> <p>Publicato l'elenco delle forniture e servizi di valore superiore a 1.000.000 euro per il biennio 2022-2023 (adempimento ex art. 21, comma 6, del d. lgs. 50/2016).</p> <p>Publicato il Programma triennale dei lavori pubblici, mediante link al SITAR (Osservatorio regionale sui contratti pubblici).</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p> <p>AGGIORNAMENTO</p> <p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>annuale</p> <p>annuale, entro il 31 ottobre</p> <p>annuale</p> <p>continuo</p>	<p>Servizio Acquisti e Patrimonio</p> <p>Servizio Acquisti e Patrimonio</p> <p>Servizio Acquisti e Patrimonio</p>



			<p>pubblicati gli avvisi di indagine di mercato e i bandi, gli atti di nomina delle commissioni e i curricula dei componenti, gli elenchi dei verbali di gara e gli esiti delle gare</p> <p>Publicati i resoconti della gestione finanziaria dei contratti.</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p> <p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>annuale, entro febbraio</p>	<p>tutti i RUP interessati</p> <p>Servizio Acquisti e Patrimonio</p>
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<p>Criteria e modalità</p> <p>Art.26,c.1 d.lgs. n. 33/2013 Atti di concessione</p> <p>Art.26,c.2 Art.27, c.1 d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>pubblicazione degli atti che determinano i criteri e le modalità di concessione delle erogazioni</p>	<p>pubblicato il link ai documenti che fissano i criteri per l'erogazione di contributi</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>a seguito di variazioni intervenute</p>	<p>Servizio Affari istituzionali e Avvocatura</p>
	<p>Atti di concessione</p> <p>Art.26,c.2 Art.27, c.1 d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>pubblicazione dei provvedimenti di conferimento di tali benefici qualora il valore sia superiore a 1.000 euro</p>	<p>pubblicati gli atti relativi a: erogazione contributi ai Raggruppamenti Guardie Ecologiche Volontarie, concessione contributi ai Centri di educazione alla sostenibilità</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>a seguito di variazioni intervenute</p>	<p>Servizio Affari istituzionali e Avvocatura</p>
	<p>Elenco dei beneficiari</p> <p>Art. 27, c. 2 d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>pubblicazione in forma tabellare delle informazioni contenute negli atti di concessione: beneficiario, importo,</p>	<p>pubblicate le informazioni richieste nonché i nominativi dei beneficiari di contributi</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>a seguito di variazioni intervenute</p>	<p>Servizio Affari istituzionali e Avvocatura</p>

		norma o titolo per l'attribuzione, responsabile del 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	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	pubblicato il Bilancio Preventivo 2022 e il Bilancio triennale di previsione 2022-24 e il budget generale 2022  pubblicato Bilancio di esercizio 2021	AGGIORNAMENTO	annuale, 28/02 del 1° anno del triennio di riferimento	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio  Art. 29, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	approvato e pubblicato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio 2022  pubblicati i risultati di bilancio 2021	AGGIORNAMENTO	annuale, 28/02 dell'anno di riferimento  annuale, 31/05 dell'anno successivo a quello di riferimento	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico
Beni immobili e gestione patrimonio  Art. 30 d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	pubblicazione delle informazioni identificative degli immobili posseduti	pubblicato l'elenco degli immobili di proprietà dell'Agenzia	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Acquisti e Patrimonio
	Canoni di locazione o affitto	pubblicazione dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	pubblicati gli elenchi 2022 delle sedi in locazione con i relativi canoni e di quelle in comodato	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Acquisti e Patrimonio

Controlli e rilievi sull'Amministrazione	OIV Art.31,c.1 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione degli atti dell'OIV	pubblicati: - attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/05/2022; - nota dell'OIV-RER su processo valutativo a seguito di esame della Relazione sulla Performance 2021; - relazione dell'OIV-RER sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - anno 2021; - sezione "archivio riferita a Atti dell'OIV-SSR";	AGGIORNAMENTO	a seguito della trasmissione degli atti da parte dell'OIV	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza  Servizio Risorse Umane  Servizio Pianificazione e Progetti Europei
	Collegio dei Revisori dei Conti  Art.31,c.1 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione delle relazioni del Collegio dei Revisori al bilancio economico preventivo e al bilancio di esercizio	pubblicate le relazioni al Bilancio economico preventivo annuale 2022 e triennale 2022/2024; già pubblicata relazione al bilancio di esercizio 2021	AGGIORNAMENTO	contestualmente all'approvazione dei bilanci	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico
	Corte dei Conti  Art.31,c.1 d.lgs. n. 33/2013	pubblicazione di tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti	formalizzata l'assenza attuale di rilievi	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità Art.32,c.1 D.lgs. n. 33/2013	pubblicazione della Carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	pubblicato il Catalogo dei servizi di Arpae ER	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
			aggiornata la Carta dei servizi di Arpae ER (16/12/2022)	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	

	Costi contabilizzati Art.32,c.2,lett.a Art.10,c.5 D.lgs. n. 33/2013	pubblicazione dei costi contabilizzati e del relativo andamento nel tempo	pubblicati i costi contabilizzati con riferimento all'esercizio 2021	AGGIORNAMENTO	annuale, entro il 31 agosto dell'anno successivo a quello di rilevazione	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico  Servizio Pianificazione e Progetti Europei
	Servizi in rete Art. 7 c. 3 D.Lgs. 82/2005, s.m.i.	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	Publicati: - numero medio mensile di visualizzazioni di pagina unica. Periodo gennaio/dicembre 2022 - esiti indagini di customer satisfaction 2022 aziende AIA	AGGIORNAMENTO	annuale	Servizio Pianificazione e Progetti Europei  Staff Comunicazione e Informazione
Pagamenti	Dati sui pagamenti Art. 4-bis, c. 2 d.lgs n. 33/2013	pubblicazione dei dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	pubblicazione dei dati trimestrali relativi al 2022	AGGIORNAMENTO	trimestrale, un mese dalla chiusura di ogni trimestre	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico

	<p>Indicatore di tempestività dei pagamenti</p> <p>Art.33 d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>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»)</p> <p>pubblicazione dell'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici</p>	<p>elaborato e pubblicato l'indicatore dei tempi medi di pagamento 2022</p> <p>elaborato e pubblicato l'indicatore di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni, in base alle disposizioni del DPCM 22/09/2014, relativo al IV trimestre 2022</p> <p>pubblicazione dell'ammontare complessivo dei debiti e del numero delle imprese creditrici relativi al IV trimestre dell'esercizio 2022</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>10° giorno del mese successivo ad ogni trimestre</p>	<p>Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico</p>
	<p>IBAN e pagamenti informatici</p> <p>Art.36 d.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 5, c. 1 d.lgs. n. 82/2005</p>	<p>pubblicazione annuale dei dati e delle informazioni necessarie per l'effettuazione dei pagamenti con modalità informatica</p>	<p>pubblicate le informazioni necessarie per i pagamenti con modalità informatica; aggiornate istruzioni al 28/02 per introduzione Pagopa con eliminazione riferimenti IBAN</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>a seguito di variazioni intervenute</p>	<p>Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico</p>
<p>Opere pubbliche</p> <p>Art.38, c.1 e 2 d.lgs. n. 33/2013</p>		<p>pubblicazione dei documenti di programmazione anche pluriennale delle opere pubbliche di competenza dell'amministrazione</p> <p>pubblicazione dei tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate, in tabelle sulla</p>	<p>pubblicato il piano triennale degli investimenti mediante link al Bilancio.</p> <p>pubblicato il programma triennale dei lavori pubblici</p> <p>effettuato il collegamento</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p> <p>AGGIORNAMENTO</p> <p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>annuale, unitamente alla pubblicazione del bilancio consuntivo</p> <p>annuale, 30/3 del 1° anno del triennio di riferimento</p> <p>Tempestivo</p>	<p>Servizio Acquisti e Patrimonio</p>

		base dello schema tipo redatto dal MEF, d'intesa con l'ANAC	con la Banca dati Amministrazioni Pubbliche, del MEF  pubblicati i tempi, i costi e gli indicatori di realizzazione dei lavori pubblici completati, corrispondenti ai dati pubblicati sul SITAR (Osservatorio Contratti pubblici della RER)	AGGIORNAMENTO	Tempestivo	
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	pubblicati: - i 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 - i documenti di sintesi relativi a specifiche campagne di indagine - la sintesi annuale dei dati prodotti, e del "report annuale dei dati ambientali" - i report tecnici annuali specifici, regionali o provinciali o tematici  istituita la sottosezione sperimentale di 2° livello "Dataset open data"	- accentuazione dell'organizzazione dell'accesso alle informazioni ambientali per tematiche sul sito web istituzionale di Arpae  - aggiornamento del numero di dataset ambientali pubblicati in logica open data	Tempestivo	Staff Comunicazione e Informazione  Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale  Direzione Tecnica  Servizio Pianificazione e Progetti Europei  Aree Prevenzione Ambientale  SAC  Strutture Tematiche
Altri contenuti	Accesso civico Art. 5	pubblicazione di: definizione dell'istituto	realizzata una sotto-sezione del sito web istituzionale e	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni	Responsabile della

		modalità di accesso riferimenti per l'inoltro delle richieste modulistica da utilizzare	pubblicate le informazioni richieste per l'esercizio del diritto di accesso (nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, modalità di presentazione dell'istanza con indicazione dei recapiti istituzionali dei destinatari qualificati alla ricezione dell'istanza e della modulistica necessaria, nominativo e recapiti del titolare del potere sostitutivo) nonchè rinvio tramite link al Regolamento Arpae per il diritto di accesso pubblicati - Registro degli accessi documentali (luglio - dicembre 2022) e Registro accessi civici semplici - Formalizzata assenza accessi civici generalizzati		intervenute  semestrale per il Registro degli accessi	prevenzione della corruzione e della trasparenza  Staff Comunicazione e informazione  Servizio Affari istituzionali e Avvocatura
	Disciplina del trattamento dei dati personali		pubblicati gli atti adottati da Arpae ER per la disciplina e l'organizzazione delle attività di protezione dei dati personali	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Affari istituzionali e Avvocatura
	Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati Art. 53 d.lgs. 82/2005 s.m.i. Art. 9, c. 7 d.l. 179/2012 conv. in l.	catalogo dei dati, metadati e delle banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali, al	pubblicati i collegamenti a: - dati ambientali; - dataset open data; - report ambientali	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Staff Comunicazione e Informazione  Servizio Sistemi Informativi e Innovazione

	221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/c atalogo gestiti da AgID				Digitale
		regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	pubblicato link alla regolamentazione in materia di note legali, privacy e cookie	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Staff Comunicazione e Informazione
		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 "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	il sito web istituzionale dell'Agenzia è certificato come accessibile secondo lo standard internazionale W3C  pubblicato il piano per l'utilizzo del telelavoro in Arpae	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Staff Comunicazione e Informazione  Servizio Risorse Umane
	Processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39 ter d, lgs. 165/2001; Direttiva DFP 1/2019)	Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità	pubblicati: - provvedimento di nomina, - recapito telefonici e casella di posta elettronica istituzionale del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità	AGGIORNAMENTO	a seguito di variazioni intervenute	Servizio Risorse Umane
Anticorruzione	pubblicazione degli atti e delle informazioni relativi alle iniziative per la prevenzione della corruzione all'interno dell'Agenzia	pubblicati:  - il nominativo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	AGGIORNAMENTO e pubblicazione dei nominativi dei Referenti per la prevenzione della corruzione	a seguito dell'approvazione dell'atto di nomina annuale	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	



			<p>- il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022-2024 (vedi sotto sezione Rischi corruttivi e Trasparenza)</p> <p>- la Relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione 2022</p> <p>Non sono stati adottati da Anac provvedimenti nei confronti di Arpae e di conseguenza non vi sono atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione da parte dell'Agenzia</p> <p>Non sono state rilevate violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013</p>	<p>AGGIORNAMENTO</p> <p>AGGIORNAMENTO</p>	<p>annuale, secondo le scadenze indicate dall'ANAC</p>	
*	<p>Il D.Lgs.97/2016, modificando il D.Lgs.33/2013, ha inserito l'art.9 bis, che, al c.1, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni titolari delle banche dati di cui all'Allegato B pubblicano i dati, contenuti nelle medesime banche dati, corrispondenti agli obblighi di pubblicazione di cui al presente decreto, indicati nel medesimo, con i requisiti di cui all'articolo 6, ove compatibili con le modalità di raccolta ed elaborazione dei dati"</p>					
**	<p>Nella colonna "Periodicità e scadenze" della Tabella sono indicate le scadenze relative sia alla prima pubblicazione di documenti, informazioni e dati, in applicazione del D.Lgs.33/2013, che all'aggiornamento successivo della sezione Amministrazione trasparente. Secondo la tipologia degli oggetti da pubblicare e le prescrizioni normative, la necessità di aggiornamento può essere "periodica", con scadenze definite, ovvero "tempestiva" a seguito di modifiche del quadro normativo di riferimento o di variazioni nei documenti, informazioni e dati intervenute nell'ambito della gestione dell'Agenzia o in collegamento ad altre scadenze. L'aggiornamento "tempestivo" deve essere effettuato non più tardi di 15 giorni dalla variazione intervenuta.</p>					
***	<p>Per Strutture responsabili si intendono quelle a cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, ai sensi</p>					

dell'art. 10, c. 1, del D. Lgs. n.33/2013, perché, nell'ambito dell'organizzazione di Arpae, la struttura che produce e detiene i dati da pubblicare provvede direttamente alla loro pubblicazione.

E' fatta salva la responsabilità di ciascun dirigente e dipendente titolare di incarico di funzione (alias incarico di PO) in merito alla pubblicazione del proprio curriculum; nonché la responsabilità del personale dirigente interessato in merito alla trasmissione, al soggetto responsabile della pubblicazione, delle dichiarazioni soggette all'obbligo di pubblicazione.

# Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

## Organizzazione del lavoro agile

- **Articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124**, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e, in particolare, il comma 3, secondo cui “*Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni; ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/dei dipendenti;
- **Legge 22 maggio 2017 n. 81** recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” con specifico riferimento agli artt. 18 ss. in materia di “*Lavoro agile*”;
- **D.L. n. 34/2020 convertito dalla L. n. 77/2020 (art. 263) e D.L. n. 52/2021 convertito dalla L. n. 87/2021 (art. 11 bis)** che – a modifica del sopra citato art. 14 L. n. 124/2015 - ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative;
- **D.L. n. 80/2021** convertito dalla L. n. 113/2021 (art. 6) il quale, con riferimento al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevede che lo stesso definisca, tra gli altri, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- **D.P.C.M. 23/09/2021** recante “*Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*”;
- **D.M. 08/10/2021** recante “*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*”;
- **D.P.R. n. 81/2022** - “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” - il quale individua il Piano organizzativo del lavoro agile di cui all'art. 14 della L. n. 124/2015, tra i documenti assorbiti dal PIAO;
- **Circolare, a firma congiunta dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali** del 05/01/2022 avente ad oggetto “*Lavoro agile*”;
- **Verbale di confronto (Rep. 344/2021)** sottoscritto dall'Agenzia e dalle OO.SS./RSU aziendali in materia di Piano organizzativo del lavoro agile - POLA;
- **D.D.G. n. 109/2021** “*Direzione Generale. Disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpa e 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 22/11/2022** - art. 76 ss. in materia di lavoro agile.

### **Piano triennale dei fabbisogni di personale**

- **Art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001** (come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017), in materia di definizione dell’organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tale articolo al comma 2 prevede espressamente che - allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini - le Amministrazioni Pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell’art. 6-ter del decreto medesimo. Inoltre, il comma 3 del citato art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del suddetto piano, ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’art. 6-ter del decreto medesimo, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- **“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”**, approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell’adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. In particolare, le suddette linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata agli enti del SSN in cui sono formulate indicazioni in merito sia ai criteri generali e alla metodologia per la predisposizione dei PTFP sia alla procedura di adozione degli stessi. A tal proposito si prevede che i PTFP siano approvati dalle rispettive Regioni di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto nella disciplina regionale in materia;
- **“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;
- **DGR n. 1412 del 03/09/2018** avente ad oggetto *“Adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale delle aziende e degli enti del SSR ai sensi dell’art. 6 del d. lgs. 165/2001 e delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni”, approvate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Approvazione della disciplina regionale in materia”*. La suddetta DGR dispone che la disciplina in questione, nonché le linee operative regionali predisposte dal Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare costituiscono linee generali di indirizzo, per quanto compatibili con le peculiarità del proprio ordinamento, anche per l’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna ai fini della predisposizione del PTFP; ciò in considerazione della sua natura di ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, soggetto a vincoli di spesa in materia di personale definiti in analogia a quelli previsti per le aziende del SSR, e della circostanza che il suo personale rientra nel campo di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro della sanità;
- **nota PG/2018/569580 del 07/09/2018** del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare

della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PG/2018/12499 del 10/09/2018) con cui sono state trasmesse le indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP);

- **nota PG/2019/632552 del 05/08/2019** del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PG/2019/123023 del 05/08/2019) con cui sono state trasmesse le indicazioni regionali per il triennio 2019-2021;
- **note regionali prot. PG/2020/80031 del 20/07/2020 e prot. PG/2021/718990 del 06/08/2021** relative alle indicazioni operative regionali per la redazione dei piani triennali di fabbisogno di personale rispettivamente per il triennio 2020-2022 e per il triennio 2021-2023 (trattasi di note non direttamente applicabili ad Arpae).

#### **Pari opportunità - Direttive e raccomandazioni comunitarie**

- **Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975**, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione e del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976**, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- **Direttiva 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978**, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale
- **Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984**, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986**, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987**, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989**, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996** che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.
- **Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000**, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica**

**sociale** sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- **Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015** "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017** (Convenzione di Istanbul).
- **Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità congedo parentale congedo per caregiver flessibilità lavorativa.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020** sul divario retributivo di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 febbraio 2020 sulle priorità dell'UE in vista della 64a sessione della Commissione delle Nazioni Unite** sulla condizione femminile.
- **Strategia per la parità tra uomo e donna in Europa 2020-2025 della Commissione europea, 5 marzo 2020**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere, parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla strategia dell'UE per la parità di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 2021** sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa: oltre 25 anni dopo la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021** sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 24 giugno 2021** sulla situazione della salute sessuale e riproduttiva e relativi diritti nell'UE, nel quadro della salute delle donne
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 14 settembre 2021** sui diritti delle persone LGBTIQ nell'UE.

- **Risoluzione del Parlamento europeo del 6 ottobre 2021** sull'impatto della violenza da parte del partner e dei diritti di affidamento su donne e bambini.
- **Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio 12 febbraio 2021 (Regulation (EU) 2021/241 of the European Parliament and of the Council of 12 February 2021 establishing the Recovery and Resilience Facility)**, art.18 Piano per la ripresa e la resilienza, co. 4 lett o) del Regolamento RRF e Linee Guida della CE: il PNR deve presentare una spiegazione del modo in cui le misure del piano per la ripresa e la resilienza dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti, come pure all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché con l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'ONU 5 e, ove pertinente, la strategia nazionale per la parità di genere.
- **Comunicazione (2022) 689**: Proposta di Direttiva del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- **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”.

#### **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**, 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** Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- **D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in

materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **Legge n.133/2008** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- **Legge n.69/2009** Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile.
- **D.lgs n.150/2009** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **D.Lgs. n.5/2010** Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Legge n.183/2010, art. 21** (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- **Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell' articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- **Legge n.93/2013** Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- **Legge Regionale Emilia-Romagna n. 6/2014** Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- **D.lgs n. 80/2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- **Legge n.124/2015** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).
- **D.lgs n. 90/2016 art. 9** Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" in materia di bilancio di genere.
- **D.P.R. n.105/2016** Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva n.3/2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- **Legge n.165/2017** Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali. (17G00175).
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017
- **Legge n.81/2017** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- **Legge n.145/2018** Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. "Pacchetto famiglia": all'art.1, comma 278.
- **Legge n. 4/2018** Modifiche al codice civile, al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in favore degli orfani per crimini domestici.
- **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.
- **D.P.C.M. 17 dicembre 2020**, Reddito di libertà per le donne vittime di violenza.
- **Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica** Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva



23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con Direttiva 4/3/2011.

- **L.R. Emilia-Romagna n.15/2019** Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere
- **D.L. n.34/2020 convertito dalla Legge n.77/2020**, art. 263 relativo al Piano organizzativo del lavoro agile.
- **Legge n.113/2021**, art. 6 relativo al Piano integrato di attività e organizzazione.
- **Piano nazionale di ripresa e resilienza 2021** (PNRR) 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 ...).
- **Legge n.162/2021** Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- **Decreto 77/12/2021** Adozione Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNT e PNC.
- **Legge n.234/2021 (Legge di Bilancio 2022)** contiene misure a sostegno dell'occupazione femminile (incremento del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere; istituzione di un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, sostegno alla maternità per il lavoro autonomo).
- **D.L. 80/2021** convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.
- **Piano nazionale di ripresa e resilienza 2021** (PNR) individua una prima strategia nazionale per la parità di genere, che rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale (a titolo indicativo si riportano alcuni interventi previsti: introduzione di nuovi meccanismi di reclutamento nella PA, misure dedicate al lavoro agile nella PA, potenziamento servizi educativi dell'infanzia, istituzione fondo imprese donna, definizione sistema nazionale di certificazione della parità di genere, valorizzazione infrastrutture sociali e creazione di percorsi di autonomia per disabili ...).
- **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** (agosto 2021) presentato al CdM dal Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia. Si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021.
- **Strategia regionale Agenda 2030 Regione Emilia-Romagna** (DGR 1840/2021): riconduce ai 17 Goal gli obiettivi strategici e le linee di intervento del Programma di Mandato 2020-2025 e del Patto per il Lavoro e per il Clima e definisce i primi target da raggiungere prioritariamente entro il 2025 e il 2030.
- **L. 53/2022** Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere
- **L. 79/2022** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).
- **D.Lgs n.105/2022** Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (abroga la direttiva 2020-2025/2010/18/UE).

### **Rischi corruttivi e trasparenza**

- **L. 241/1990** Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.
- **D. Lgs. 195/2005** Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale.
- **L. 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. 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.
- **Circolare n. 1/2013** del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.
- **D.Lgs. 39/2013** Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.
- **D. Lgs. 97/2016** in materia di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.
- **L. 179/2017** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 124/2019** relativa all'approvazione della disciplina per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità (whistleblowing policy).
- **L. 113/2021** Conversione in Legge con modificazioni del DL 80/2021 recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia.
- **Delibera ANAC 469/2021** in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs.165/2001.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 65/2021** relativa all'approvazione del Regolamento sul diritto di accesso agli atti.
- **Delibera ANAC n. 1/2022** Adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024: differimento del termine al 30 aprile 2022.
- **Orientamenti ANAC (Vademecum) del 2/02/2022** per la pianificazione anticorruzione e trasparenza.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 6/2022** relativa alla Presa d'atto del differimento al 30/04/2022 del termine previsto per l'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza. Disposizioni per la gestione del periodo transitorio.
- **Delibera ANAC n. 7/2023** approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

## Acronimi

AAC	Aree Autorizzazioni e Concessioni
AIA	Autorizzazioni integrate ambientali
ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
APA	Aree Prevenzione Ambientale
APS	Ambiente Prevenzione e Salute
AUA	Autorizzazioni uniche ambientali
BES	Benessere Equo e Sostenibile
BSC	Balanced scorecard
CEM	Campi elettromagnetici
CR/CS	Customer requirement e customer satisfaction
CTR	Centro tematico regionale
CUG	Comitato unico di garanzia
DA	Direzione amministrativa
DEC	Direttore dell'esecuzione
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
DG	Direzione generale
DT	Direzione tecnica
EaS	Educazione alla Sostenibilità
GEP	Gender equality plan
LEPTA	Livelli Essenziale delle Prestazioni Tecniche Ambientali
LM	Laboratorio multisito
PAF	Piano annuale della formazione
PIAO	Piano integrato attività ed organizzazione
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
POLA	Piano organizzativo lavoro agile
PdP	Piano della performance
PTAP	Piano triennale delle azioni positive

PTPCT	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
PTFP	Piano triennale dei fabbisogni di personale
PTR	Presidio tematico regionale
RER	Regione Emilia-Romagna
RUP	Responsabile unico del procedimento
SABCE	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico
SAC	Servizio Autorizzazioni e Concessioni
SAIA	Servizio affari istituzionali e avvocatura
SAL	Saldo attività lavorativa
SDGs	Sustainable Development Goals
SIA	Segnalazioni inconvenienti ambientali
SIMC	Struttura Idrometeorologia
SIRA	Sistema informativo regionale ambientale
SGDI	Servizio Gestione Demanio Idrico
SNPA	Sistema nazionale protezione ambientale
SOD	Struttura Oceanografica Daphne
SPEPE	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
SQEF	Servizio Qualità Ecomanagement Formazione
SSIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
UO	Unità Operativa
VIA	Valutazione impatto ambientale
VAS	Valutazione ambientale strategica
VALSAT	Valutazione della Sostenibilità Ambientale e Territoriale