

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

DECRETO N. 182 DEL 29/04/2022

OGGETTO: Adozione del documento di programmazione "Piano integrato di attività ed organizzazione 2022/2024" di ARPA Sicilia.

<p>Struttura proponente: UOC Programmazione e controllo- G1 / STPS OIV</p> <p>Proposta n. 3 del 29/04/2022</p> <p>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO Dott.ssa Maria Pia Rosoni</p> <p><i>Maria Pia Rosoni</i></p> <p>_____</p> <p>IL DIRIGENTE AD INTERIM DELLA UOC G1 Dott. Michele Fiore</p> <p><i>Michele Fiore</i></p> <p>_____</p>	<p>S.A.2 CONTABILITÀ E BILANCIO</p> <p>Autorizzazione spesa del ___/___/___</p> <p><input type="checkbox"/> Conto Economico _____</p> <p>Importo _____</p> <p><input type="checkbox"/> Conto Patrimoniale _____</p> <p>Importo _____</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Non comporta oneri di spesa</p> <p>Visto in quanto conforme alle norme di contabilità economico patrimoniale</p> <p>IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA Dott. Antonio Guzzardi</p> <p><i>Antonio Guzzardi</i></p> <p>_____</p>
---	---

In data 29/04/2022 nella sede legale dell'ARPA Complesso Roosevelt, località Addaura Viale Cristoforo Colombo snc - 90149 Palermo - P.I. 05086340824

IL DIRETTORE GENERALE – Dott. Vincenzo Infantino

(Nominato con D.A. n. 37/gab del 04/03/2021 e modificato dal DA n. 70/gab del 30/04/2021)

assistito dal segretario Micaela San Te adotta il seguente decreto sulla base della proposta di seguito riportata:

Il Dirigente ad interim della UOC Programmazione e controllo - G1

VISTO l'art. 90 della legge regionale 03/05/2001 n.6, come modificato ed integrato dall'art. 94 della legge regionale 16/04/2003, n.4, dall'art.35 della legge regionale 31/05/2004 n.9 e dall'art.6 della legge regionale n.5 del 21/05/2005, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente (ARPA Sicilia);

VISTO il D.A. Assessorato Territorio e Ambiente Regione Siciliana del 31 maggio 2019 di approvazione del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente - ARPA Sicilia adottato con D.D.G. ARPA n. 192 del 30/04/2019;

VISTO il DDG 533 del 25/10/2019 di adozione del nuovo funzionigramma con il quale sono state individuate e definite le articolazioni relative all'Organigramma dell'Agenzia approvato con D.A. N. 365/GAB DEL 23/10/2019;

VISTI i DDG N. 13 del 16/01/2020 e n. 27 del 20/01/2020 di modifica all'articolazione ed al funzionigramma di Arpa Sicilia;

VISTO il DDG 490 del 29/10/2021 di Adozione del Bilancio economico previsionale triennio 2022/2024;

CONSIDERATO CHE l'art. 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede che ogni amministrazione pubblica adotti entro il 31 gennaio di ogni anno un documento di programmazione triennale denominato Piano della performance redatto secondo le indicazioni di legge;

CONSIDERATO:

- che con Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, all'articolo 6, è stata prevista l'adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), avente valenza triennale e aggiornato annualmente, il quale dovrà, tra l'altro, definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- che con successivo Decreto Legge del 30 dicembre 2021, n. 228 - Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi - è stata disposta, limitatamente all'anno 2022, una proroga al giorno 30 aprile 2022 del termine di adozione del sopracitato PIAO (originariamente fissato al 31 gennaio 2022), con contestuale differimento al 31 marzo 2022 dei termini previsti per l'emanazione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai previgenti piani di settore assorbiti dal nuovo piano integrato e per l'adozione, con Decreto Ministeriale, di un PIAO tipo;

VISTA la nota prot. n. 4023 del 26/01/2022 con la quale l'UOC Programmazione e controllo comunicava la decisione comune assunta dalle altre Agenzie del Sistema Nazionale, di adottare, nelle more della definizione dei contenuti e della forma del PIAO da parte del Governo, il Piano della Performance entro tempi compatibili con l'esigenza di dovere effettuare la necessaria programmazione pianificazione delle attività;

CONSIDERATO che nella stessa nota l'UOC Programmazione e controllo proponeva di adottare il documento entro il 15/02/2022;

VISTO il verbale della riunione del 09/02/2022 nella quale il Direttore Generale ha concordato con tutti i Responsabili delle Strutture dell'Agenzia i FOCUS da inserire nel Piano della Performance quali evidenze di attività qualificate, di spicco ed emergenti rispetto all'attività ordinaria in linea con lo spirito del Decreto legislativo 150/2009 che individuano uno specifico obiettivo al quale è associato un indicatore, un target e un responsabile del processo che dovrà coordinare l'attività delle altre strutture/soggetti coinvolti, sollecitarne il contributo ed assicurare il risultato atteso;

VISTO il DDG n. 70 del 17/02/2020 con il quale, nelle more dell'adozione del PIAO, al fine di stabilire comunque obiettivi e risultati attesi condivisi con i Dirigenti responsabili delle strutture dell'Agenzia è stato adottato il "Piano della Performance di ARPA Sicilia 2022/2024";

CONSIDERATO che Il PIAO è stato istituito con l'obiettivo di dotare le amministrazioni di un unico strumento di programmazione operativa integrato con il quale le pubbliche amministrazioni possano assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

VISTO il verbale del 14 settembre 2021 trasmesso con nota prot. 47370 del 21/09/2021 di riunione tra la UOC Programmazione e Controllo, l'UOC Risorse Umane, l'UOS Sistemi informativi, e il RPCT nel quale viene stabilito che, "...*Al fine di predisporre per tempo il Piano integrato, nelle more della definizione dello schema da parte del Dipartimento della unzione Pubblica, le strutture individuate predisporranno i contenuti previsti*";

VISTE le indicazioni operative del 23/03/2022 di ASSOARPA finalizzate ad armonizzare i Piani redatti dalle Agenzie ambientali emanate in attesa della compiuta disciplina di regolazione del PIAO e dell'emanazione del "Piano tipo";

VISTA la nota prot. n.16252 del 29/03/2021 con la quale l'UOC Programmazione e controllo quale soggetto coordinatore del piano ha richiesto i contenuti previsti al RPCT in merito alla sezione 2.3 Anticorruzione ed in particolare:

- L'analisi del contesto rapportata ai fenomeni corruttivi
- La valutazione del rischio
- Il trattamento del rischio
- Le misure di prevenzione della corruzione
- La trasparenza
- Il monitoraggio e il riesame

VISTA la nota prot. n.16262 del 29/03/2021 con la quale l'UOC Programmazione e controllo, quale soggetto coordinatore del piano ha richiesto i contenuti previsti all'UOS Sistemi Informativi, al Responsabile del processo di inserimento persone con disabilità ed al Responsabile della protezione dei dati personali

in merito a seguenti contenuti della sezione 2.1 Valore pubblico:

- Modalità e azioni per la piena accessibilità digitale
- Procedure da semplificare e reingegnerizzare (Agenda Semplificazione e Agenda Digitale)

VISTA la nota prot. 16439 del 29/03/2022 e nota prot. 21932 del 28/04/2022 della UOC Gestione Risorse umane;

VISTA la mail del Responsabile dell'UOS Sistemi informativi del 25/04/2022 con la quale si riscontra quanto richiesto;

VISTA la mail del 27/04/2020 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

VISTO il documento redatto dall'UOC Programmazione e controllo di proposta del "Piano integrato di attività ed organizzazione di ARPA Sicilia 2022/2024"

RITENUTO necessario provvedere all'adozione del citato documento;

Dato atto della regolarità dell'istruttoria della relativa pratica e della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata

PROPONE

Per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono tutti integralmente ripetuti e trascritti:

1. Adottare il documento di programmazione "Piano integrato di attività ed organizzazione di ARPA Sicilia 2022/2024" allegato al presente provvedimento del quale fa parte integrante e sostanziale;
2. Di pubblicare il presente provvedimento sul sito web agenziale nell'apposita sezione dedicata nonché di pubblicare il documento allegato nella sezione amministrazione trasparente al seguente link: <https://www.arpa.sicilia.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/>
3. Di dare mandato alla Struttura Tecnica di Supporto all'OIV di comunicare ai Dirigenti Responsabili delle UOC dell'Agenzia, l'adozione del presente atto e la sua pubblicazione sul sito web dell'ARPA Sicilia, con ogni effetto di notifica;
4. Di dare mandato alla Struttura Tecnica di Supporto all'OIV di trasmettere il presente decreto con relativi allegati all'OIV;
5. Munire il presente Decreto della clausola d'immediata esecutività ai sensi del Regolamento vigente;
6. Disporre a cura della Segreteria della Direzione generale la trasmissione del presente decreto all'ARTA – Dipartimento Regionale Territorio e Ambiente per i compiti di vigilanza ed al Collegio dei Revisori.

Il Dirigente ad interim

UOC Programmazione e Controllo G1

Dott. Michele Fiore



Sul presente atto viene espresso

Parere favorevole



Il Direttore Amministrativo

Dott. Pietro Maria Testai

IL DIRETTORE GENERALE

- Vista la proposta di decreto che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- Preso atto del parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo;
- Ritenuto di condividerne i contenuti;
- Assistito dal segretario verbalizzante.

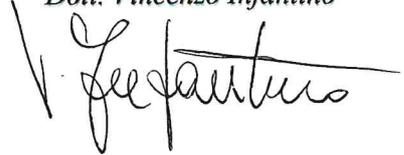
DECRETA

APPROVARE la superiore proposta di decreto così come formulata dalla UOC Programmazione e controllo;
DARE MANDATO al Responsabile dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale di predisporre gli
adempimenti conseguenti l'adozione del presente decreto

Il segretario verbalizzante



Il Direttore Generale
Dott. Vincenzo Infantino



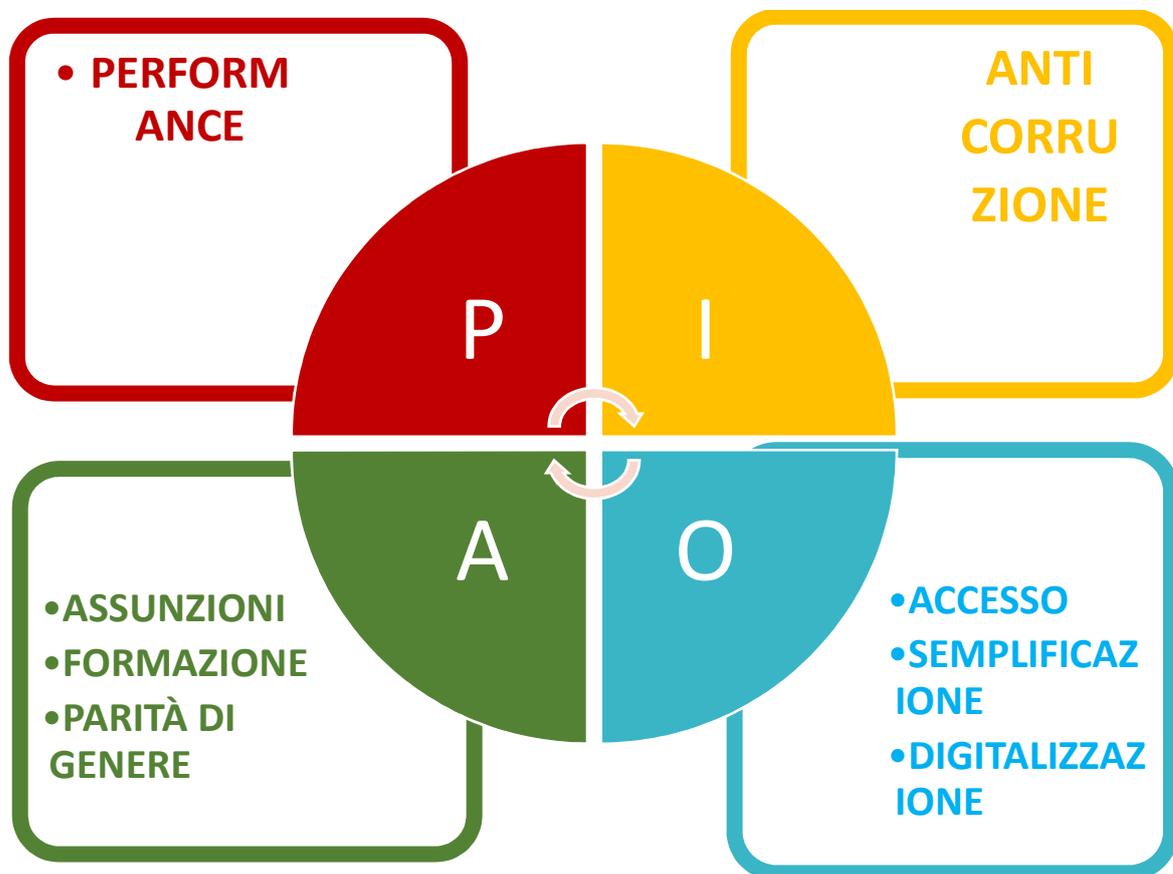
PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che il presente decreto, copia conforme all'originale, è stato pubblicato all'Albo dell'ARPA, per gli effetti dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009 e dell'art. 1 del D. Lgs. n. 33/2013 a decorrere dal 03/05/2027 e fino al ___/___/___

L'incaricato della pubblicazione

Notificato al Collegio dei Revisori per il preventivo parere ai sensi dell'art. 7, comma 7 del Regolamento di Organizzazione di ARPA (approvato con D.A. n. 239/GAB del 31/05/2019) con nota prot. n. _____ del ___/___/___

	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
<p><i>[Firma illeggibile]</i></p> <p><input type="checkbox"/> Decreto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO</p> <p><input type="checkbox"/> Decreto ESECUTIVO</p> <p>ai sensi dell'art. 21, comma 7 del Regolamento di Organizzazione</p>	<p>Decreto trasmesso all'Assessorato Territorio e Ambiente in data ___/___/___</p> <p>Prot. n. _____</p> <p>decorsi i 60 gg. previsti ex art. 21 comma 8 del Regolamento di Organizzazione</p> <p>SI ATTESTA</p> <p>Che l'Assessorato Territorio e Ambiente esaminato il presente decreto</p> <p><input type="checkbox"/> ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del ___/___/___</p> <p><input type="checkbox"/> ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del ___/___/___</p> <p>SI ATTESTA</p> <p><input type="checkbox"/> il Decreto si intende approvato per decorrenza dei termini previsti ai sensi dell'art. 21 comma 8 del Regolamento di Organizzazione.</p>



2022

-

2024

PIANO INTEGRATO DI

ATTIVITÀ ED

ORGANIZZAZIONE

Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV - Aprile 2022

Coordinamento del percorso programmatico: M. Fiore - Direttore ad interim UOC Programmazione e controllo

Redazione: M.P. Rosoni

Validazione metodologica: L. Cataliotti Del Grano - OIV

Approvazione: Vincenzo Infantino - Direttore Generale

Si ringrazia tutto il personale che ha collaborato alla stesura del presente documento

Sommario

PREMESSA.....	5
a) inquadramento normativo.....	5
b) caratteristiche salienti	5
c) percorso procedurale relativo alla predisposizione ed attuazione del PIAO.....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
a) mandato istituzionale e collocazione nel contesto nazionale e regionale	6
b) organi	8
c) articolazione organizzativa	9
d) normativa in materia di bilancio e di personale	10
e) soggetti istituzionali	12
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 VALORE PUBBLICO	13
a) salute esterna	13
b) salute interna	14
c) le strategie di valore pubblico.....	20
d) modalità e azioni per la piena accessibilità digitale.....	22
e) procedure da semplificare e reingegnerizzare (AGID).....	24
2.2 PERFORMANCE	27
a) fasi e soggetti del processo di performance	27
misurazione e valutazione della performance.....	31
b) il sistema di valutazione della performance	32
c) gli obiettivi di performance.....	34
2.3 ANTICORRUZIONE	38
a) l'analisi del contesto rapportata ai fenomeni corruttivi.....	38
b) valutazione del rischio	39
c) trattamento del rischio	40
d) le misure di prevenzione della corruzione.....	42
e) la trasparenza.....	46
f) il monitoraggio e il riesame	47
Azione 2: Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali	48
Azione 3: Attivare canali interni ed esterni di segnalazione d'ipotesi di corruzione e WHISTLEBLOWING	48
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	49
3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA.....	49
a) organigramma.....	49
b) strutture.....	50

c) livelli di responsabilità	53
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	54
a) contesto normativo.....	54
b) analisi utilizzo dell'istituto in Agenzia nel biennio precedente.....	55
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	56
a) rappresentazione della consistenza del personale al 01.01.2022.....	56
b) la programmazione strategica delle risorse umane 2022-2024	57
c) la distribuzione del personale fra le unità organizzative	58
d) la strategia di copertura del fabbisogno	61
e) la formazione del personale	64
3.4 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	73
a) analisi delle iniziative svolte nel triennio precedente (dati del personale, accesso alla formazione, conciliazione tempi vita-lavoro).....	73
b) programmazione delle iniziative 2022/2024	76
c) modalità di monitoraggio e rendicontazione delle attività	78
SEZIONE 4. MONITORAGGI	79

PREMESSA

a) inquadramento normativo

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è il documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113

b) caratteristiche salienti

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

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

L'adozione del PIAO è prevista entro il 31 gennaio di ogni anno, ma per il 2022 è stata disposta una proroga del termine di adozione del PIAO al 30 aprile 2022 con contestuale differimento al 31 marzo 2022 dei termini previsti per l'emanazione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al D.L. 80/2021 e per l'adozione, con Decreto Ministeriale, del "Piano tipo".

c) percorso procedurale relativo alla predisposizione ed attuazione del PIAO

Ai fini della predisposizione del presente documento, si è proceduto in sinergia e stretta collaborazione tra i referenti dei diversi ambiti dell'Agenzia, ed attraverso il coordinamento effettuato dalla UOC Programmazione e controllo con la finalità di armonizzare l'integrazione delle sezioni di cui è composto.

Il documento, redatto con il contributo delle strutture dell'Agenzia che hanno trasmesso i contenuti di rispettiva competenza, è stato predisposto secondo le indicazioni di ASSOARPA del 23/03/2022 e in base alle "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)".

Il documento è sviluppato nelle seguenti sezioni:

- 🚧 SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione
- 🚧 SEZIONE 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione
 - 2.1 Valore pubblico
 - 2.2 Performance
 - 2.3 Anticorruzione
- 🚧 SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano
 - 3.1 : Articolazione organizzativa
 - 3.2 : Organizzazione del lavoro agile
 - 3.3 : Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale
 - 3.4 : Piano Triennale delle Azioni Positive
- 🚧 SEZIONE 4. Monitoraggi

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente

Complesso Roosevelt, località Addaura
Viale Cristoforo Colombo snc. – 90149 Palermo

Tel: (+39) 091 598260

Fax: (+39) 091 6574146

Email: arpa@arpa.sicilia.it

PEC: arpa@pec.arpa.sicilia.it

C.F. 97169170822 - P.IVA 05086340824

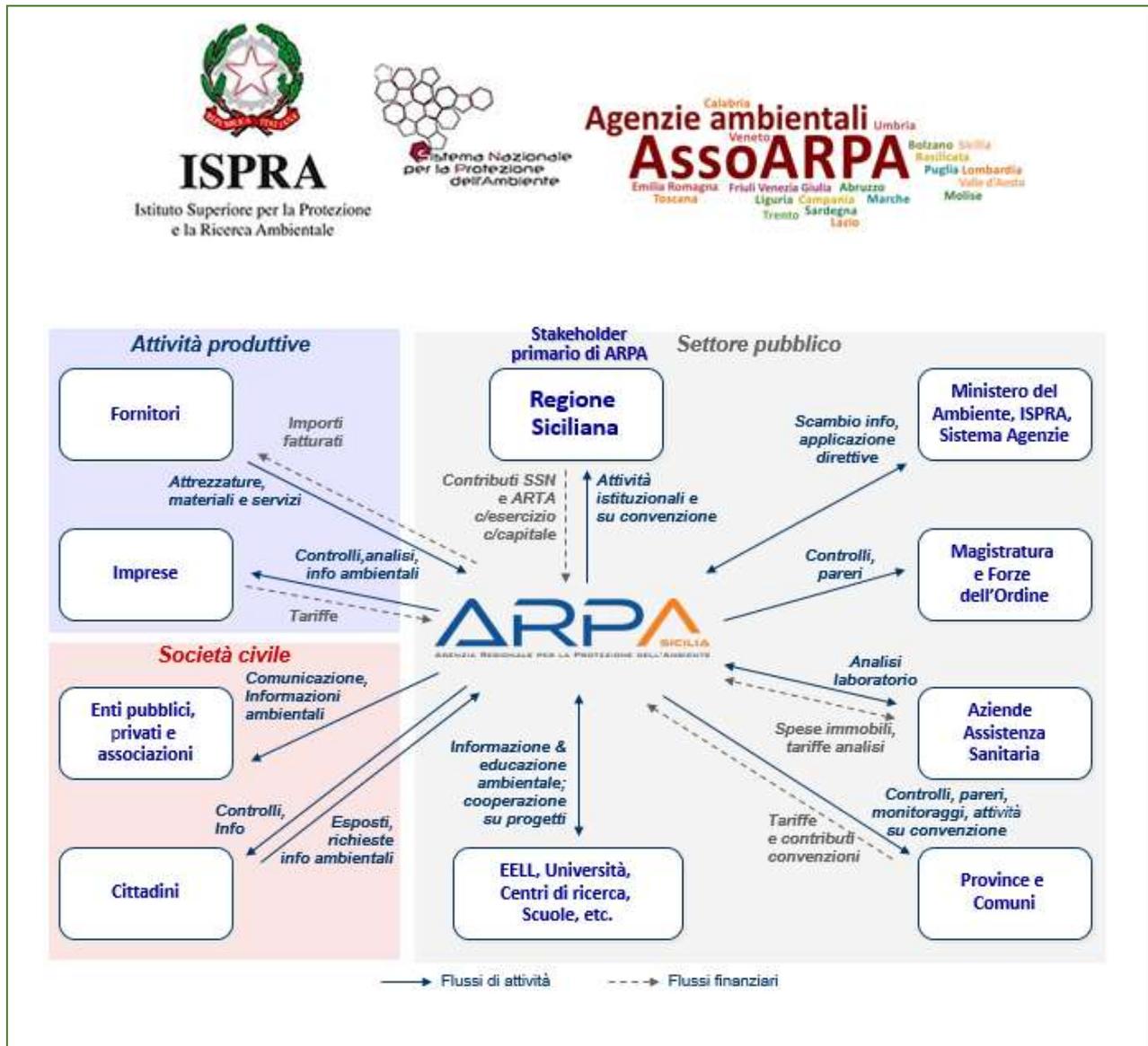
L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Regione Siciliana (ARPA Sicilia) è stata istituita con la Legge Regionale n. 6/2001 - art. 90.

L'ARPA Sicilia è dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia tecnica, gestionale, amministrativa ed è posta sotto la vigilanza dell'Assessorato Regionale del Territorio e dell'Ambiente da cui vengono emanati gli indirizzi programmatici. Svolge attività, servizi e funzioni volte a migliorare le scelte di politica ambientale degli Enti Territoriali di riferimento, informa la cittadinanza sullo stato dell'ambiente e ne promuove la sensibilizzazione

a) mandato istituzionale e collocazione nel contesto nazionale e regionale

L'Agenzia assolve alle funzioni previste dall'art. 1 del Regolamento sull'assetto organizzativo (adottato con Decreto del Direttore Generale n. 192 del 30/04/2019 ed approvato con Decreto dell'Assessorato Regionale Territorio e Ambiente del 31/5/2019) per lo svolgimento dei compiti di interesse regionale di cui all'art. 1 del decreto legge 4 dicembre 1993, n. 496, convertito nella legge 21 gennaio 1994, n. 61.





Dal 14 gennaio 2017, al fine di assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, è entrata in vigore la legge 28 giugno 2016, n.132 concernente l'Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale", il cui Consiglio è presieduto dal Presidente dell'ISPRA e composto dai legali rappresentanti delle Agenzie per la protezione dell'Ambiente (ARPA/APP) e dal direttore generale dell'ISPRA.

ARPA Sicilia, quindi, come componente del SNPA, partecipa attivamente ai lavori del Consiglio e concorre alla realizzazione dei compiti fondamentali che la legge attribuisce al Sistema, quali:

- attività ispettive nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale;
- monitoraggio dello stato dell'ambiente;
- controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento;
- attività di ricerca finalizzata a sostegno delle proprie funzioni;
- supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti statali, regionali e locali che hanno compiti di amministrazione attiva in campo ambientale;

- raccolta, organizzazione e diffusione dei dati ambientali che, unitamente alle informazioni statistiche derivanti dalle predette attività, costituiranno riferimento tecnico ufficiale da utilizzare ai fini delle attività di competenza della pubblica amministrazione.

Inoltre, ai sensi dell'art.13, comma 1, della Legge 132/2016, al Consiglio SNPA è attribuito il compito di esprimere il proprio parere vincolante:

- sul programma triennale delle attività del Sistema, predisposto da ISPRA, che individua le principali linee di intervento finalizzate ad assicurare il raggiungimento dei Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA) nell'intero territorio nazionale;
- su tutti gli atti di indirizzo o di coordinamento relativi al governo del Sistema medesimo;
- sui provvedimenti del Governo aventi natura tecnica in materia ambientale, nonché di segnalare al MATTM e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le
- province autonome di Trento e Bolzano l'opportunità di interventi, anche legislativi, ai fini del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali.

L'attuale mandato istituzionale, oltre a quanto sopra richiamato, è inoltre riconducibile al Testo Unico Ambientale, alle indicazioni che annualmente promanano dall'Assessorato Regionale al Territorio ed Ambiente (ARTA) e alle indicazioni del Piano Sanitario Regionale.

In tale contesto, ARPA Sicilia declina le proprie strategie programmatiche tenendo conto del Programma triennale del SNPA, che articola le linee prioritarie di azione per lo svolgimento delle attività di sistema, individuate sulla base degli elementi di contesto europei e nazionali, tenuto conto anche della fase di emergenza da COVID-19.

Il processo di programmazione delle attività dell'Agenzia è fondato sui Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), istituiti dalla Legge 132/2016. Obiettivo dei LEPTA è quello di assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, quale livello minimo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria (LEA).

b) organi

<p>DIRETTORE GENERALE</p>	<p>Il Direttore Generale è il legale rappresentante dell'Agenzia. È nominato dall'Assessore Regionale per il Territorio e l'Ambiente. Il rapporto di lavoro del Direttore Generale è esclusivo ed è regolato da contratti di diritto privato, di durata quinquennale. È responsabile dell'attività gestionale, amministrativa, economico contabile e contrattuale dell'Agenzia. È coadiuvato dal Direttore Tecnico e dal Direttore Amministrativo.</p>
<p>DIRETTORE TECNICO</p>	<p>Il Direttore Tecnico, è nominato con decreto del Direttore Generale, scelto, tramite selezione, previo avviso pubblico, tra soggetti in possesso dei requisiti previsti dal regolamento di organizzazione. Dirige e coordina le attività dell'Agenzia di propria competenza, previste dal</p>

	regolamento e le strutture della Direzione Tecnica. Esprime i pareri obbligatori, per quanto di competenza, sugli atti del DG.
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Il Direttore amministrativo è nominato con decreto del Direttore Generale ed è scelto, tramite selezione, previo avviso pubblico, tra soggetti in possesso dei requisiti previsti dal regolamento di organizzazione. Dirige e coordina le attività dell'Agenzia di propria competenza, previste dal regolamento e le strutture della Direzione Amministrativa. Esprime i pareri obbligatori, per quanto di competenza, sugli atti del DG.
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	Il direttore del dipartimento è nominato dal DG, per un periodo non superiore a cinque anni, rinnovabili e può essere revocato dall'incarico con provvedimento motivato del DG. La nomina è effettuata tenendo conto del curriculum formativo e professionale dei dirigenti interessati nonché delle capacità manageriali ed organizzative, delle conoscenze generali dei problemi ambientali del territorio siciliano e del possesso di cognizioni nelle discipline di interesse del dipartimento. Il direttore del dipartimento esercita le proprie funzioni a tempo pieno. Ai fini dell'attuazione del programma di attività del dipartimento, coordina l'attività delle unità operative, articolazioni funzionali e dei gruppi di lavoro eventualmente istituiti; dirige altresì l'ufficio con funzioni amministrative ed ausiliarie e coordina l'attività. Esercita i poteri gestionali previsti dalla legge, dal presente regolamento e quelli che gli sono delegati dal DG, compresi i poteri relativi all'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.
DIRETTORI DI UNITÀ OPERATIVE COMPLESSE	<p>Il dirigente della Struttura svolge le funzioni assegnate coordinando a tal uopo le attività specifiche ricadenti nelle UU.OO.SS. ricomprese nella Struttura.</p> <p>Contribuisce alla definizione degli obiettivi di sistema (piano della performance) attraverso la partecipazione attiva nella formulazione dei budget, nella negoziazione e nella verifica e revisione delle attività.</p> <p>Provvede alla gestione e al relativo monitoraggio del budget eventualmente assegnato e al perseguimento degli obiettivi assegnati.</p> <p>Organizza, motiva e guida i propri collaboratori e il relativo personale assegnato creando un clima organizzativo capace di valorizzare le professionalità a vario titolo coinvolte nei processi organizzativi, orientandolo alla trasparenza, all'equità nell'accesso alle risorse, all'integrazione e al miglioramento della comunicazione tra le diverse figure professionali e le organizzazioni sindacali.</p>
COLLEGIO DEI REVISORI	Il Collegio dei Revisori dei Conti svolge le funzioni di cui all'Art. 7 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento di ARPA Sicilia (DA 31 maggio 2019). I rapporti con il Collegio dei Revisori dei Conti sono curati dal Direttore Amministrativo di ARPA Sicilia come previsto dal citato regolamento (art. 9).

c) articolazione organizzativa

Con l'obiettivo di attuare un miglioramento organizzativo, ispirato ad un principio di maggiore efficienza, finalizzato al miglioramento del presidio del territorio e all'armonizzazione delle attività di competenza, in applicazione del principio di autonomia amministrativa, l'ARPA Sicilia (sulla base di quanto previsto dal Regolamento di organizzazione di cui al Decreto dell'Assessorato Regionale Ambiente n. 239/GAB del 31 maggio 2019) si è dotata di un nuovo assetto organizzativo, approvato con Decreto dell'Assessorato Regionale Ambiente n. 365/GAB del 23 ottobre 2019, approvato con DDG 533/2019, successivamente modificato con DDG 13/2020 e DDG 27/2020.

Tale riorganizzazione mira a corrispondere una risposta maggiormente in linea con i principi della Legge 132/2016, relativamente all'armonizzazione, efficacia, efficienza e omogeneità nell'esercizio dei compiti istituzionali e della mission aziendale.

In tal senso si è ritenuto utile superare il "limite provinciale", che ha caratterizzato tradizionalmente l'organizzazione di ARPA Sicilia, puntando ad una dimensione sovraprovinciale e regionale che assicura, oltre gli aspetti prettamente tecnici-operativi, anche un miglior governo gestionale -amministrativo.

L'intero progetto di riorganizzazione risponde pertanto ai seguenti principi:

- *Attualizzazione* rispetto al mutato contesto normativo, attraverso l'istituzione di Servizi a cui sono affidate competenze precedentemente frammentate all'interno dell'organizzazione;
- *Omogeneizzazione* delle attività di monitoraggio, controllo e di laboratorio, al fine di operare sull'intero territorio regionale secondo modelli e linee guida comuni e condivise da tutto il personale impegnato;
- *Razionalizzazione* del modello organizzativo attraverso l'individuazione di 3 Strutture Dipartimentali con attribuzione di responsabilità tecnica ed amministrativa dell'intero procedimento ivi incardinato;
- *Operatività* intesa come capacità dell'Agenzia di intervenire con tempestività, puntualità ed accuratezza rispetto le emergenze ambientali anche attraverso un coordinamento centrale delle attività di controllo e supporto alle Autorità giudiziarie

Coerentemente con gli *items* sopra delineati, nella nuova proposta organizzativa, i processi caratterizzanti la *mission* di ARPA Sicilia, che costituiscono il *core business* del SNPA, ossia **Monitoraggio dello Stato dell'Ambiente** ed il **Controllo delle Fonti di Pressioni Ambientali**, sono organizzati su scala regionale tramite l'istituzione di due aree dipartimentali, articolate in Unità Operative e Unità Operative, operanti sul territorio regionale.

In coerenza a tale assetto, l'istituzione del **Dipartimento Laboratori** risponde all'esigenza prevista dall'art. 12 della Legge 132/2016. La regia unica delle attività di laboratorio (precedentemente distribuita in 10 strutture) consente una migliore performance gestionale, anche grazie ad economie di scala e, allo stesso tempo, una gestione più agevole della qualità in termini di accreditamento delle prove ai sensi della della norma UNI ISO IEC 17025:2018

d) normativa in materia di bilancio e di personale

Normativa in materia di bilancio

L'ARPA Sicilia adotta la contabilità economico patrimoniale e conforma la propria gestione ai principi contabili generali indicati nell'All.1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nello specifico art. 3, comma 3 ed ai principi del codice civile e alle direttive in materia emanate dalla Regione siciliana.

Il bilancio economico di previsione 2022/2024 è stato adottato con DDG 490 del 29/10/2021 ed è stato trasmesso al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del previsto parere e all'Assessorato Regionale Territorio e Ambiente per l'approvazione. Il documento è pubblicato sul sito al seguente link:

<http://www.arpa.sicilia.it/trasparenza/bilancio-preventivo-e-consultivo/>

Normativa in materia di personale - Art 90 LR 6/2001 comma 2 bis

Al personale dell'Agenzia, ivi comprese le figure dirigenziali, si applica il Contratto collettivo nazionale del servizio sanitario.

Regolamento di organizzazione e funzionamento

art. 12 – accesso alla dirigenza

1. L'accesso alla dirigenza avviene mediante pubblico concorso secondo le norme vigenti e nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

art. 15 – affidamento incarichi di livello dirigenziale

1. Gli incarichi di direttore di Struttura sono assegnati dal Direttore Generale, previa selezione interna. Gli incarichi di responsabile di Unità Operativa Semplice (U.O.S.) sono assegnati dal Direttore Generale su proposta del direttore della Struttura di riferimento.

2. Il Direttore Generale, per la copertura di posti di direttore di Struttura, provvede mediante procedure selettive tra il personale dirigente interno avente requisiti professionali, culturali e curriculari previsti dalla specifica posizione da ricoprire.

3. Per la copertura di incarichi dirigenziali che dovessero risultare vacanti una volta esperite le procedure di cui al periodo precedente, Il Direttore Generale può provvedere in conformità alle previsioni di cui all'art. 12 del presente regolamento.

4. Secondo quanto previsto dalle norme legislative e contrattuali vigenti, tutti gli incarichi di funzioni dirigenziali sono conferiti a tempo determinato e hanno una durata massima pari a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

5. Gli incarichi professionali, di cui al CCNL della sanità, ivi compresi quelli di alta specializzazione, sono affidati dal Direttore Generale su proposta del direttore della Struttura di riferimento.

art. 16 – accesso all'impiego in ARPA Sicilia

1. L'accesso all'impiego in ARPA Sicilia avviene nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, titolato "Testo unico del pubblico impiego" ed è espressamente disciplinato dai regolamenti aziendali in materia.

art. 17 – affidamento di consulenze esterne

1. Per la soluzione di problematiche complesse che necessitino di specifiche competenze professionali è data facoltà al Direttore Generale di affidare incarichi a esperti esterni a ARPA Sicilia, scelti sulla base della propria specifica e comprovata competenza tecnico scientifica.

2. Il conferimento di tali incarichi deve essere sempre conforme ai principi di trasparenza e di economicità nella gestione di ARPA Sicilia e a quanto disposto dalle norme nazionali e regionali in materia.

art. 18 – incarichi professionali esterni del personale di ARPA Sicilia

1. Il Direttore Generale può autorizzare i dipendenti di ARPA Sicilia a svolgere consulenze o altre attività professionali presso altri enti pubblici o privati nel rispetto delle norme vigenti. Tali attività non possono essere prestate nei casi in cui si possa configurare incompatibilità con le funzioni e le attribuzioni di ARPA Sicilia.

e) soggetti istituzionali

<p>Organismo Indipendente di Valutazione</p>	<p>L'Organismo Indipendente di Valutazione svolge le attività discendenti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. E' supportato dalle Strutture della UOC "Programmazione e Controllo". Inoltre, come previsto dall'art. 6 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, cura l'istruttoria a supporto dell'Assessore regionale per il territorio e l'ambiente, al fine della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale di ARPA Sicilia.</p>
<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza svolge le attività discendenti dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. E' coadiuvato dal Gruppo dei Referenti per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</p>
<p>Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</p>	<p>Il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità svolge le attività previste dall'art. 39 del D.L.GS 165/2001 ed in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato. 2) Predisporre, sentito il medico competente ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 68/99, gli accorgimenti organizzativi e propone ove necessario le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 3 comma 3/bis del DLgs 216/2003
<p>Comitato Unico di Garanzia</p>	<p>Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), costituito ai sensi dell'art. 21 della L. n. 183 del 4.11.2010, svolge, ex Linee Guida della PCM del 4.03.2011 nonché Direttiva PCM n. 2 del 26.06.2019, le seguenti funzioni:</p> <p>Propositive: predisposizione ed aggiornamento, del Piano Triennale delle Azioni Positive e partecipazione attiva alla Rete CUG Ambiente, alla Rete CUG regionale ed alla Rete CUG nazionale.</p> <p>Consultive: formulazione obbligatoria di pareri in materia di progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita/lavoro, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su temi di competenza del CUG.</p> <p>Verifica in merito all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, di incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che non dirigenziale, ed allo stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive.</p>
<p>Consigliere/a di Fiducia</p>	<p>Il Consigliere/a di fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce assistenza e consulenza ai lavoratori che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro e di prevenzione delle stesse, secondo quanto stabilito nel Codice di Condotta; svolge la propria attività in piena autonomia senza vincolo di subordinazione. Si caratterizza per riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, capacità all'ascolto, formazione ed esperienza nella gestione mediativa delle relazioni conflittuali e un'adeguata preparazione data dalla specifica formazione universitaria. La base normativa su cui poggia la figura del CdF accoglie un'esigenza a lungo sentita negli ambienti di lavoro, relativa alla creazione di una figura professionale con compiti di supporto e orientamento alle presunte vittime e di mediazione tra le Aziende, le vittime e i molestatori.</p>

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

ANALISI SWOT – CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> • Relazione positiva e costruttiva con gli Assessorati di riferimento della Regione • Realizzazione di effettuazione di lavoro a distanza con esiti positivi • Diffusione della cultura ambientale attraverso l'informazione e l'educazione ambientale • Personale motivato • Presenza di personale tecnico altamente specializzato • Realizzazione dell'annuario dei dati ambientali a supporto della politica e della collettività 	<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di un sistema di controllo di gestione evoluto • Sbilanciamento tra attività da effettuare e personale • Rischio di effettuazione di un turn over in mancanza del necessario affiancamento per non disperdere il know how acquisito nel tempo
Opportunità	Minacce
<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare l'immagine dell'ARPA Sicilia in ambito regionale e nazionale • Ricoprire il giusto ruolo nell'ambito del Sistema Nazionale Protezione Ambientale • Permettere il completo accesso agli atti ed alle banche dati relative all'ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • La pandemia tutt'ora in atto destabilizza il settore economico e produttivo. Non sono chiare le conseguenze e l'impatto che produrrà sull'ambiente. • Mancanza della conoscenza della mission e delle attività da parte della collettività

a) salute esterna

Dinamiche delle principali variabili riferite ai settori di intervento dell'amministrazione

La Sicilia si estende su una superficie di 25.711 Km², caratterizzandosi come l'isola di maggiore dimensione del Mediterraneo ed è la più estesa tra le regioni italiane.

Il territorio siciliano è caratterizzato da una fortissima complessità, dedotta anche dalla varietà di eventi calamitosi con cui si deve confrontare (terremoti, frane...).

Tanto più insistono sul territorio variabili esogene, tanto più è necessario che un organo tecnico indipendente di controllo e monitoraggio quale l'ARPA, sia dotato dei mezzi necessari a farvi fronte per poter attivare le procedure idonee a concorrere, nei ruoli individuati dalla legge, coordinandosi ove richiesto anche con l'Autorità Giudiziaria.

La diversificazione del territorio siciliano, con la presenza di stabilimenti a rischio di incidente rilevante (RIR), siti di interesse nazionale (SIN), tre Aree ad Elevato Rischio di Crisi Ambientale

(AERCA) riserve e parchi naturali, una lunga estensione costiera, comporta una serie di controlli e monitoraggi particolarmente specialistici su tutte le matrici ambientali.

Quadro delle condizioni esterne

Lo scenario economico internazionale, italiano e regionale è stato fortemente condizionato dalla pandemia di coronavirus che ha comportato misure estreme messe in atto dai governi per arginarla.

I rilevanti contraccolpi generati sulle prospettive economiche a livello globale, il crollo dei flussi turistici, la riduzione del commercio internazionale, l'interruzione di un ampio ventaglio di attività produttive e commerciali e il calo della domanda di beni e servizi hanno rappresentato i principali canali di trasmissione degli effetti della pandemia al sistema economico. La recessione che ne è derivata e l'elevata incertezza sulle ripercussioni economiche della pandemia si sono riflesse in un brusco innalzamento della volatilità e dell'avversione al rischio sui mercati finanziari. In tutti i principali paesi le autorità monetarie hanno adottato misure espansive straordinarie per garantire liquidità sui mercati, sostenere il credito a famiglie e imprese e stimolare la domanda di beni, servizi e investimenti ¹.

La risposta europea a questa situazione ha previsto che i paesi dell'Unione Europea presentassero un programma di riforme per accedere alle risorse economiche del Next Generation EU.

Il Piano nazionale stabilisce come e dove saranno investiti gli aiuti economici che arriveranno dall'Europa raggruppando le riforme e gli investimenti in 6 missioni:

- Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
- Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica
- Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile
- Missione 4: Istruzione e ricerca
- Missione 5: Inclusione e coesione
- Missione 6: Salute

b) salute interna

Di seguito si riportano i dati relativi al personale contenuti nel format allegato 1 alla direttiva recante "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" quale modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG relativi all'anno 2021.

¹ <https://www.bancaditalia.it/media/notizia/le-misure-di-politica-monetaria-dell-eurosistema-in-risposta-all-emergenza-causata-dalla-pandemia-di-covid-19/>

ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età inquadramento	UOMINI					DONNE					TOT
	<30	31/40	41/50	51/60	> 60	<30	31/40	41/50	51/60	> 60	
Comparto		10	38	68	33		5	32	60	13	259
Dirigenti Livello non generale				10	12				8	8	38
Organo di vertice			1	1							2
Totale personale	0	10	39	79	45	0	5	32	68	21	299
% sul personale complessivo	0%	3%	13%	26%	15%	0%	2%	11%	23%	7%	100%

	COMPARTO	IPAS	UOS	UOC	DIR NON TIT UOC/UOS	TOTALE
TOT Donne	110	1	12	3		126
TOT Uomini	149		9	13		171
totale	259	1	21	16	0	297

	COMPARTO	DIRIGENTI	ORGANI DI VERTICE	TOTALE	TOTALE PERSONALE
TOT Donne	110	16	0	126	299
TOT Uomini	149	22	2	173	

ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	31/ 40	41/50	51/60	> 60	Tot	%	<30	31/ 40	41/50	51/60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	10	38	76	45	169	98,83	0	5	31	65	21	122	96,83
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	1,17	0	0	1	3	0	4	3,17
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	10	38	78	45	171	100	0	5	32	68	21	126	100
Totale %	0	6%	22	46	26	100			4	25	54	17	100	

posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarico di funzione	7	4,7%	3	2,7%	10	3,90%
Totale personale	149		110		259	100%
% sul personale complessivo		2,7%		0,1%		

anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							TOT
	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot	%	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot	%	
Inferiore a 3 anni		10	38	61	32	141	94,6		5	32	57	12	106	96,4	247
Tra 3 e 5 anni				1		1	0,7				1		1	0,9	2
Tra 5 e 10 anni				5	1	6	4,0				1		1	0,9	7
Superiore a 10 anni				1		1	0,7				1		2	1,8	3
Totale	0	10	38	68	33	149	100	0	5	32	60	12	109	100	259
Totale %	0	3,9	14,7	26,3	12,7			0,0	1,9	12,4	23,2	5,0			100

divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigente	60.559,36	53.484,75	-7.074,61	-11,68
DS	29.791,07	26.715,25	-3.075,82	-10,32
D	25.385,44	24.842,36	-543,09	-2,14
C	24.076,05	23.544,05	-532,00	-2,21
BS	21.310,50		-21.310,50	
B	23.226,69	19.405,33	-3.821,35	-16,45
A	21.151,33	19.696,25	-1.455,08	-6,88
Totale personale	171	126		

dirigenti titolari Unità Operativa Complessa suddivisi per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea V.O /magistrale/ specialistica	9	69%	1	33%	10	63%
Master di II livello	4	31%	2	67%	6	38%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	13		3		16	100

NB la specializzazione è stata considerata come master di II livello, non sussistendo la voce in DFP e ne è stata conteggiata una per soggetto. Si è conteggiato anche un solo dottorato di ricerca per soggetto

dirigenti titolari Unità Operativa Semplice suddivisi per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea V.O /magistrale/ specialistica	7	78%	8	67%	15	71%
Master di II livello	2	22%	2	17%	4	19%
Dottorato di ricerca			2	17%	2	10%
Totale personale	9		12		21	100%

dirigenti titolari IPAS suddivisi per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea V.O /magistrale/ specialistica			1	100	1	100
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1		1	100

personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	1,34%	0	0,00	2	0,77%
Diploma di scuola superiore	65	43,62%	29	26,36	94	36,29%
Laurea magistrale	82	55,03%	81	73,64	163	62,93%
Totale personale	149	100%	110	100%	259	100%

composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente
	Uomini	%	Donne	%		
DDG 402_2021	2	50,00%	2	50,00%	4	U
DDG 383_2021	2	50,00%	2	50,00%	4	U
DD 381_2021	3	75,00%	1	25,00%	4	U
DDG 380_2021	3	75,00%	1	25,00%	4	U
DDG 379_2021	4	100,00%	0	0,00%	4	U
DDG 350_2021	3	75,00%	1	25,00%	4	U

fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	31/40	41/50	51/60	> 60	Tot	%	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
personale che fruisce di part time a richiesta di cui:				2		2	1,17			1	3		4	3,17
part time orizzontale				1		1	0,58			1	1		2	1,59
part time verticale				1		1	0,58				2		2	1,59
telelavoro				2		2	1,17				1		1	0,79
lavoro agile	/	2	12	64	22	100	58,48	/	3	20	62	7	92	73,02
Totale		2	12	68	22	104			3	21	66	7	97	

fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	460	89,67%	306	86,20%	767,76	88,25%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			40	11,27%		
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	53	10,33%	8	2,25%	61,13	7,03%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			1	0,28%		
Totale n. permessi	513	100%	355	100%	870	100%
% sul personale	59,00%		41%			

fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot	%	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		15	15	15		45	24,32		15	15	15		45	24,32
Aggiornamento professionale			30	40		70	37,84			30	40		70	37,84
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG			15	15		30	16,22			15	15		30	16,22
Violenza di genere														
Altro (specificare)			20	20		40	21,62			20	20		40	21,62
Totale ore		15	80	90		185	100		15	80	90		185	100
Totale ore %														

c) le strategie di valore pubblico

Di seguito si riporta il valore pubblico individuato nei LEPTA e i corrispondenti focus di performance relativi al triennio in esame individuati dall'Agenzia con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals*) dell'Agenda ONU 2030.

-	VALORE PUBBLICO	N. FOCUS	PERFORMANCE
2 - OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI			
2a	Monitoraggio e controllo ambientale: aria, acque, mare, fitosanitari e pesticidi, inquinanti emergenti, odori, etc.	 	1 Mantenimento delle attività effettuate nell'anno precedente
2a 1	qualità dell'aria:		24 Miglioramento del monitoraggio dei parametri inerenti la qualità dell'aria
2a 2	qualità delle acque superficiali e sotterranee:		25 Ottimizzazione dello stato della completa conoscenza dei depuratori comunali
2a 7	Odori:		23 Miglioramento del monitoraggio odorigeno con elaborazione documento operativo degli interventi sul territorio
2a 9	Campi elettromagnetici:	 	20 Ottimizzazione della conoscenza del territorio relativamente ai campi elettromagnetici
3 - INFRASTRUTTURE PORTANTI SNPA			
3a	La rete nazionale dei laboratori accreditati: ridotto numero di poli di eccellenza e di riferimento per l'individuazione di nuovi analiti	 	4 Estensione campo di accreditamento - Microdosatori di volume
		 	16 Mantenimento accreditamento
3b	Il sistema informativo nazionale ambientale: presidio permanente di servizi operativi e flusso di dati, informazioni, comunicazione e notizie ambientali, Piano Space Economy / Mirror Copernicus, clima e meteo – reti osservative e modellistica - con Protezione Civile e Italia Meteo;	  	5 - 15 Estensione dell'utilizzo del LIMS ai materiali di riferimento - Implementazione uso funzione magazzino dei LIMS
3b3	individuare e catalogare i dati e le informazioni ambientali ufficiali di riferimento ex L. 132/2016 coordinando tutte le strutture di ISPRA e delle Agenzie che gestiscono a vario titolo flussi di dati e servizi informativi ambientali;	  	6 CONTROL ROOM

4 - RIDURRE L'INQUINAMENTO PER LA SALUTE DEI CITTADINI				
4a	Pluri-competenza - substrato tecnico e scientifico per politiche di prevenzione e riduzione del rischio;	 	14	Studio aree soggette a particolari pressioni ambientale; analisi di tipo epidemiologico e/o rischio sanitario – AERCA SR
			17	Realizzazione laboratorio biologia molecolare
			18	Miglioramento del controllo del territorio finalizzato alla verifica della presenza di Amianto ed altri anfibioli fibrosi asbestiformi nel territorio di Biancavilla
			21	Accreditamento sostanza radioattive nelle acque potabili ai sensi del D.Lgs 28/2016
			26	Miglioramento della conoscenza del territorio attraverso lo studio di valori di fondo naturale nell'impianto IPPC nei territori di Siculiana Montallegro
			27	Miglioramento della conoscenza del territorio attraverso lo studio di fattibilità per la riqualificazione ambientale (rimozione rifiuti e caratterizzazione) delle aree demaniali del litorale di Acate (RG) a supporto del Dip.to Regionale Ambiente
			28	Rafforzamento controlli AIA con particolare riguardo all'area di Siracusa
5 - PROTEGGERE IL PRESENTE: LA TUTELA DEI SISTEMI NATURALI				
5a	Tutela di specie ed habitat come obiettivo prioritario di Sistema	  	10	Sviluppo delle conoscenze a tutela della biodiversità della Sicilia
6 - RICERCA AMBIENTALE				
6c 1	sottoscrizione di protocolli di intesa con gli Enti di ricerca e le Università per rafforzare una rete strategica di relazioni tra mondo della ricerca e SNPA;	   	11	Sviluppo delle conoscenze condivise attraverso il centro di eccellenza ambientale
6c 3	miglioramento della capacità degli Enti del sistema di partecipazione ai bandi europei per incrementare il numero dei progetti approvati e rendere più efficiente il processo di partecipazione ai bandi stessi	  	12	Ottimizzazione delle risorse derivanti da progetti, convenzioni, accordi di programma
			19	Miglioramento delle conoscenze delle pressioni industriali significative (PO FESR - AdB)
			22	Miglioramento della conoscenza dello stato delle acque marino costiere (FSC-AdB)

7 - SNPA PER I CITTADINI																			
7f	Comunicazione, partecipazione, formazione ed educazione ambientale.	  	<table border="1"> <tr> <td>7</td> <td>Aggiornamento della Guida ai servizi</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Miglioramento dei servizi relativi all'utenza</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Promozione dell'immagine e della mission dell'Agenzia</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>Ottimizzazione della comunicazione delle attività di tutela del territorio</td> </tr> </table>	7	Aggiornamento della Guida ai servizi	8	Miglioramento dei servizi relativi all'utenza	9	Promozione dell'immagine e della mission dell'Agenzia	13	Ottimizzazione della comunicazione delle attività di tutela del territorio								
7	Aggiornamento della Guida ai servizi																		
8	Miglioramento dei servizi relativi all'utenza																		
9	Promozione dell'immagine e della mission dell'Agenzia																		
13	Ottimizzazione della comunicazione delle attività di tutela del territorio																		
8 - ATTIVITÀ GESTIONALI/AMMINISTRATIVE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO		  	<table border="1"> <tr> <td>2</td> <td>Miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Ottimizzazione dell'integrazione dei documenti di programmazione</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>Aggiornamento del piano di dematerializzazione e gestione della documentazione</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>Miglioramento del sistema di gestione del budget e della contabilità analitica per centri di costo</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td>Ottimizzazione del patrimonio attraverso la riqualificazione Recupero Energetico ARPA Sicilia Padiglione Matteotti e padiglione Tresca complesso ex Roosevelt</td> </tr> <tr> <td>32</td> <td>Miglioramento dell'efficienza delle attività di acquisizione beni e servizi con particolare attenzione ai servizi finalizzati assicurare l'espletamento delle attività dei laboratori</td> </tr> <tr> <td>33</td> <td>Miglioramento delle competenze interne con riferimento ai fabbisogni per formulazione PIAO</td> </tr> <tr> <td>34</td> <td>Miglioramento delle competenze interne attraverso procedure selettive pubbliche nonché progressioni per i dipendenti e conferimento degli incarichi dirigenziali</td> </tr> </table>	2	Miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	3	Ottimizzazione dell'integrazione dei documenti di programmazione	29	Aggiornamento del piano di dematerializzazione e gestione della documentazione	30	Miglioramento del sistema di gestione del budget e della contabilità analitica per centri di costo	31	Ottimizzazione del patrimonio attraverso la riqualificazione Recupero Energetico ARPA Sicilia Padiglione Matteotti e padiglione Tresca complesso ex Roosevelt	32	Miglioramento dell'efficienza delle attività di acquisizione beni e servizi con particolare attenzione ai servizi finalizzati assicurare l'espletamento delle attività dei laboratori	33	Miglioramento delle competenze interne con riferimento ai fabbisogni per formulazione PIAO	34	Miglioramento delle competenze interne attraverso procedure selettive pubbliche nonché progressioni per i dipendenti e conferimento degli incarichi dirigenziali
2	Miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance																		
3	Ottimizzazione dell'integrazione dei documenti di programmazione																		
29	Aggiornamento del piano di dematerializzazione e gestione della documentazione																		
30	Miglioramento del sistema di gestione del budget e della contabilità analitica per centri di costo																		
31	Ottimizzazione del patrimonio attraverso la riqualificazione Recupero Energetico ARPA Sicilia Padiglione Matteotti e padiglione Tresca complesso ex Roosevelt																		
32	Miglioramento dell'efficienza delle attività di acquisizione beni e servizi con particolare attenzione ai servizi finalizzati assicurare l'espletamento delle attività dei laboratori																		
33	Miglioramento delle competenze interne con riferimento ai fabbisogni per formulazione PIAO																		
34	Miglioramento delle competenze interne attraverso procedure selettive pubbliche nonché progressioni per i dipendenti e conferimento degli incarichi dirigenziali																		

d) modalità e azioni per la piena accessibilità digitale

Per una piena accessibilità digitale dell'Agenzia, intesa come maggiore trasparenza e fruibilità delle informazioni e dei servizi digitali, sono stati definiti i seguenti obiettivi operativi la cui realizzazione e/o completamento comporterà un sensibile miglioramento delle modalità di interazione con l'Agenzia.

Servizio Digitale	Azione	Obiettivo	Completamento
Autenticazione Digitale	Prevede la centralizzazione dei sistemi di autenticazione degli utenti su un unico servizio centralizzato al fine di semplificare le modalità di accesso alle piattaforme applicative e alle informazioni dell'Agenzia certificando contestualmente l'identità dell'utente.	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare la fruibilità delle informazioni Incrementare il controllo delle informazioni Incrementare la trasparenza 	2022
Portale Internet	Prevede il monitoraggio dell'applicazione delle linee guida AGID in termini di strutturazione dei contenuti del sito e delle tecnologie per l'accessibilità degli utenti a prescindere dall'età e dalla presenza di disabilità, ovvero a prescindere dalla tipologia di dispositivo utilizzato per l'accesso.	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare la fruibilità delle informazioni Incrementare la trasparenza Incrementare il rapporto con il cittadino 	2022

Portale Intranet	Prevede l'avvio del nuovo portale intranet dell'Agenzia come strumento di condivisione delle informazioni e di collaborazione tra utenti e gruppi di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza 	2022 – 2023
App ARPA Intranet	Prevede l'avvio della nuova APP intranet dell'Agenzia come strumento di condivisione delle informazioni e di collaborazione tra utenti e gruppi di lavoro in mobilità	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza 	2022 – 2023
App NOSE	Prevede l'evoluzione dell'attuale piattaforma ed APP NOSE come strumento di miglioramento del rapporto e del coinvolgimento della cittadinanza nelle attività di monitoraggio e prevenzione ambientale dell'AGENZIA.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare il rapporto con il cittadino 	2022 – 2023
Piattaforma Web-Conference	Prevede l'estensione dell'utilizzo della piattaforma di WebConference Cisco WebEx come strumento di condivisione delle informazioni e di collaborazione tra utenti e gruppi di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare il rapporto con il cittadino • Incrementare il rapporto con altre amministrazioni • Incrementare la qualità operativa del dipendente 	2022
Piattaforma eLearning	Prevede l'estensione dell'utilizzo della piattaforma di WebConference Cisco WebEx come strumento di formazione a distanza del dipendente.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare l'azione formativa dell'Agenzia • Incrementare la qualità operativa del dipendente • Ottimizzare il carico di lavoro del dipendente 	2022 - 2023
Migrazione Servizi Web & Cloud	Prevede la dismissione della residua componente di applicazioni client-server e contestuale migrazione verso applicazioni web e/o basate su servizi cloud.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente • Ottimizzare il carico di lavoro del dipendente 	2022 – 2023
Gestione Documentale	Prevede l'attivazione di una piattaforma per la Gestione Documentale come strumento di condivisione trasparente delle informazioni e di collaborazione tra utenti e gruppi di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente 	2023 – 2024
Formazione GDPR	Prevede l'erogazione di un ciclo di formazione per aggiornamento sui temi del GDPR al fine di attualizzare il livello conoscitivo del dipendente sulla specifica tematica alla luce dei propri compiti operativi.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente 	2023 – 2024
Modello Organizzativo Agenzia	Prevede la revisione periodica delle modalità di erogazione dei servizi informativi al fine di renderli aderenti e conformi al nuovo Modello Organizzativo dell'Agenzia	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente 	2023 – 2024

L'insieme delle azioni programmate per il periodo di riferimento potrà garantire certezza e trasparenza operativa derivante dalla disponibilità di una piattaforma di gestione centralizzata delle identità degli utenti e dalla disponibilità di piattaforma e servizi web e cloud based aderenti alle normative e alle indicazioni in tema di accessibilità e strutturazione dei servizi emanate da AGID (Agenzia per l'Italia Digitale)

L'azione tecnologia è integrata da una serie di azioni formative tese a incrementare il livello di conoscenza delle specifiche piattaforme tecnologiche ovvero delle tematiche afferenti alla sfera della sicurezza informatica e della protezione delle informazioni personali (GDPR).

Gestione delle identità digitali e disponibilità delle piattaforme per la gestione delle informazioni potranno ulteriormente garantire un elevato standard in termini di trasparenza, strumenti di comunicazioni ed interazione verso il cittadino utente, le associazioni e gli stakeholders istituzionali e non.

e) procedure da semplificare e reingegnerizzare (AGID)

Dalla classificazione degli obiettivi operativi per dimensione, e in particolare considerando le dimensioni "Semplificazione" e "Digitalizzazione", è possibile estrapolare un elenco delle procedure che l'Agenzia intende semplificare / reingegnerizzare attraverso gli obiettivi operativi del Piano (vedi elenco a seguire).

Procedura	Azione	Obiettivo	Completamento	Tipologia
Gestione Identità Digitale	Prevede la centralizzazione dei sistemi di autenticazione degli utenti su un unico servizio centralizzato al fine di semplificare le modalità di accesso alle piattaforme applicative e alle informazioni dell'Agenzia certificando contestualmente l'identità dell'utente.	<ul style="list-style-type: none"> • Semplificare la fruibilità delle informazioni • Semplificare il controllo delle informazioni • Semplificare i processi di gestione della trasparenza 	2022	Semplificazione
Piattaforma Documentale	Prevede l'attivazione di una piattaforma per la Gestione Documentale come strumento di condivisione trasparente delle informazioni e di collaborazione tra utenti e gruppi di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzare le informazioni • Semplificare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza 	2023 - 2024	Digitalizzazione
Migrazione Servizi Web & Cloud	Prevede la dismissione della residua componente di applicazioni client-server e contestuale migrazione verso applicazioni web e/o basate su servizi cloud.	<ul style="list-style-type: none"> • Semplificare la fruibilità delle informazioni • Semplificare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente • Ottimizzare il carico di lavoro del dipendente 	2022 - 2024	Semplificazione
Accessibilità VPN	Prevede il mantenimento e l'estensione delle modalità di accesso VPN ai sistemi informativi dell'Agenzia	<ul style="list-style-type: none"> • Semplificare la fruibilità delle informazioni • Semplificare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente • Ottimizzare il carico di lavoro del dipendente 	2022	Semplificazione

Piattaforme Cloud Cybersecurity	Prevede il completamento dell'attivazione delle piattaforme cloud di gestione della cybersecurity	<ul style="list-style-type: none"> • Recepire le normative esistenti ed incumbenti • Incrementare il livello di sicurezza degli utenti • Semplificare i processi di gestione della sicurezza informatica • Migliorare il livello di consapevolezza dell'utente • Migliorare il livello di interazione ed integrazione tra l'Agenzia e le altre amministrazioni 	2022 - 2023	Semplificazione
Smartphone e tablet Aziendali	Prevede la sostituzione degli smartphone aziendali con dispositivi più moderni	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare il livello di sicurezza degli utenti • Semplificare i processi di gestione della sicurezza informatica • Incrementare e migliorare le modalità di interazione degli utenti dell'Agenzia con i sistemi informativi anche in mobilità • Semplificare il rapporto operativo tra utenti ed Agenzia 	2022	Semplificazione
Notebook Aziendali	Prevede la gestione del parco notebook aziendali e l'incremento della loro diffusione tra gli utenti dell'Agenzia	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare il livello di sicurezza degli utenti • Semplificare i processi di gestione della sicurezza informatica • Incrementare e migliorare le modalità di interazione degli utenti dell'Agenzia con i sistemi informativi anche in mobilità • Semplificare il rapporto operativo tra utenti ed Agenzia 	2022 - 2023	Semplificazione
Aggiornamento Formazione GDPR e Nuovo Modello Organizzativo	Prevede l'erogazione di un ciclo di formazione per aggiornamento sui temi del GDPR al fine di aggiornare il livello conoscitivo del dipendente sulla specifica tematica alla luce dei propri compiti operativi secondo il nuovo Modello Organizzativo dell'Agenzia	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente • Incrementare la fruibilità delle informazioni 	2022 - 2023	Semplificazione
Control Room e Condivisione Informazioni Tecniche	Prevede la digitalizzazione del modello di integrazione tra le varie sorgenti informative dell'Agenzia e l'automazione del reporting ambientale attualmente gestito secondo processi parziali e manuali.	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la fruibilità delle informazioni • Incrementare il controllo delle informazioni • Incrementare la trasparenza • Incrementare la qualità operativa del dipendente • Incrementare la fruibilità delle informazioni 	2023 - 2024	Digitalizzazione

L'insieme delle azioni programmate per il periodo di riferimento potrà garantire semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e delle piattaforme software a supporto finalizzate ad una piena accessibilità digitale dei servizi informativi dell'Agenzia

Saranno altresì garantiti il miglioramento della digitalizzazione dell'Agenzia attraverso il rinnovo, l'integrazione e la manutenzione in corretto stato di funzionamento della strumentazione informatica.

La progressiva totale dismissione di piattaforme applicative tradizionali (client/server) a favore delle più moderne tecnologie web e cloud comporterà la diffusione di un generale benessere organizzativo con ampie possibilità per l'utenza dell'Agenzia a poter lavorare efficacemente sia in modalità smart working (laddove previsto), ma anche in mobilità esterna in considerazione anche della particolarità di impiego del personale dell'Agenzia (es. attività di monitoraggio, campionamento, verifiche ed ispezioni svolte in esterno sul territorio regionale).

Il set di soluzioni di cybersecurity predisposte e programmate a protezione dei sistemi informativi e degli EndPoint (dispositivi) assegnati all'utente sia all'interno che all'esterno delle reti aziendali, contribuirà al raggiungimento degli obiettivi di conformità normativa di settore e di richiesta di maggiore sicurezza da parte dell'utenza interna.

A completamento del quadro tutte le attività di aggiornamento formativo sui temi della protezione dei dati e della sicurezza informatica potranno garantire l'ottenimento di un migliore livello di consapevolezza dell'utenza e pertanto di maggiore confort lavorativo.

2.2 PERFORMANCE

La programmazione per il triennio 2022/2024, adottata con il Piano della Performance 2022/2024 di cui a DDG 70/2022, è stata effettuata procedendo all'individuazione degli obiettivi strategici agenziali in coerenza con il Piano triennale del SNPA ed i LEPTA quali riferimento essenziale di tutte le attività delle Agenzie Ambientali. La programmazione ha tenuto conto delle risorse in atto in dotazione nella determinazione degli indicatori e dei target; è stata individuata la principale Struttura di riferimento, salvo restando che è obiettivo generale dell'Agenzia il raggiungimento di tutti i FOCUS previsti. La pianificazione di dettaglio delle attività è stata definita secondo il catalogo delle prestazioni e dei servizi di SNPA adattato al modello agenziale al quale sono state aggiunte le attività gestionali previste dal funzionigramma e gli obiettivi contrattuali dei Direttori di UOC definendo nell'insieme il quadro operativo dell'Agenzia.

a) fasi e soggetti del processo di performance

Il ciclo di Gestione della Performance è descritto nel "Regolamento attuativo in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance anche ai fini dell'erogazione del salario di risultato" adottato con DDG 104/2013 e si sviluppa nelle seguenti fasi:

▪ Programmazione:

1. la Direzione definisce, di concerto con i Responsabili dell'Agenzia, gli obiettivi strategici derivanti dalla mission dell'ARPA Sicilia in armonia con il Sistema Nazionale di Protezione dell'Ambiente e secondo gli obiettivi assegnati dall'Assessorato Regionale Territorio e Ambiente;
2. entro il mese di gennaio viene adottato il documento di programmazione PIAO (ex piano della performance)
3. entro il mese di febbraio gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi ed assegnati ai responsabili di struttura con la definizione e assegnazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
4. I Responsabili di struttura definiscono i piani di lavoro, il collegamento tra gli obiettivi e allocazione delle risorse e la definizione dei carichi di lavoro dei singoli dipendenti.

▪ Monitoraggio e controllo in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi.

5. durante l'anno viene effettuato un costante monitoraggio da parte dei Responsabili di struttura
6. ogni quadrimestre i Responsabili di struttura inviano alla UOC Programmazione e controllo il monitoraggio indicante i risultati intermedi e le eventuali proposte di rimodulazione del piano
7. il monitoraggio del piano e l'eventuale rimodulazione sono adottati con decreto del Direttore Generale
8. se gli obiettivi assessoriali sono assegnati in corso d'anno è sempre effettuata la rimodulazione del piano per l'inserimento degli stessi nella programmazione annuale

▪ Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ed utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri che valorizzino il merito;

9. entro il primo bimestre dell'anno successivo i Responsabili di struttura inviano alla UOC Programmazione e controllo/ STPS OIV una relazione descrittiva dei risultati raggiunti riferita al piano di attività della propria struttura unitamente alla documentazione di riferimento e alla valutazione del personale
10. tutta la documentazione viene trasmessa all'OIV per la valutazione dei risultati
11. l'OIV effettua la valutazione relativa alla performance organizzativa e a quella individuale dei dirigenti apicali e la trasmette al Direttore Generale
12. il Direttore Generale stabilisce la valutazione relativa agli aspetti comportamentali e predispone le valutazioni finali dei dirigenti apicali che vengono loro notificate

▪ Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo (Assessorato Regionale Territorio e Ambiente) con l'invio della "Relazione sulla Performance" quale consuntivo dell'attività effettuata nell'anno precedente;

13. entro il mese di giugno viene elaborata la Relazione sulla Performance secondo i consuntivi risultanti dalle relazioni e dalla documentazione prodotta dai Responsabili di struttura
14. la Relazione viene trasmessa all'OVI per la validazione
15. a seguito della validazione dell'OIV la Relazione è adottata con decreto del Direttore Generale

▪ Pubblicazione dei risultati sul sito agenziale per la pubblicizzazione ai cittadini e a tutti i soggetti destinatari dei servizi.

16. La relazione sulla performance è pubblicata sul sito agenziale con valore di notifica per tutti gli utenti interni ed esterni

Nella tabella sottostante il cronoprogramma di tutte le fasi ed i soggetti coinvolti nel processo di performance.

anno di riferimento	Attività	ANNO x - 1				ANNO X												ANNO X + 1	
		set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	giu	
X - 1	Assegnazione degli obiettivi assessoriali per l'anno X	X																	
X - 1	Definizione degli obiettivi anno X e collegamento con le risorse	X	X																
X - 1	Adozione bilancio di previsione ARPA anno X	X	X																
X - 1	Approvazione bilancio di previsione ARPA anno X da parte della Regione			X	X														
X	Eventuale Gestione provvisoria anno X					X													
X - 1 / X	Predisposizione e approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione anno X			X	X	X													
X	Rendicontazione attività anno X - 1					X	X												
X	Approvazione Piano di attività anno X						X												
X	Approvazione carichi di lavoro anno X							X											

- stato delle risorse, che misura la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione (*umane, economico-finanziarie e strumentali*) e il suo livello di salute;
- impatto, ovvero l'effetto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti.

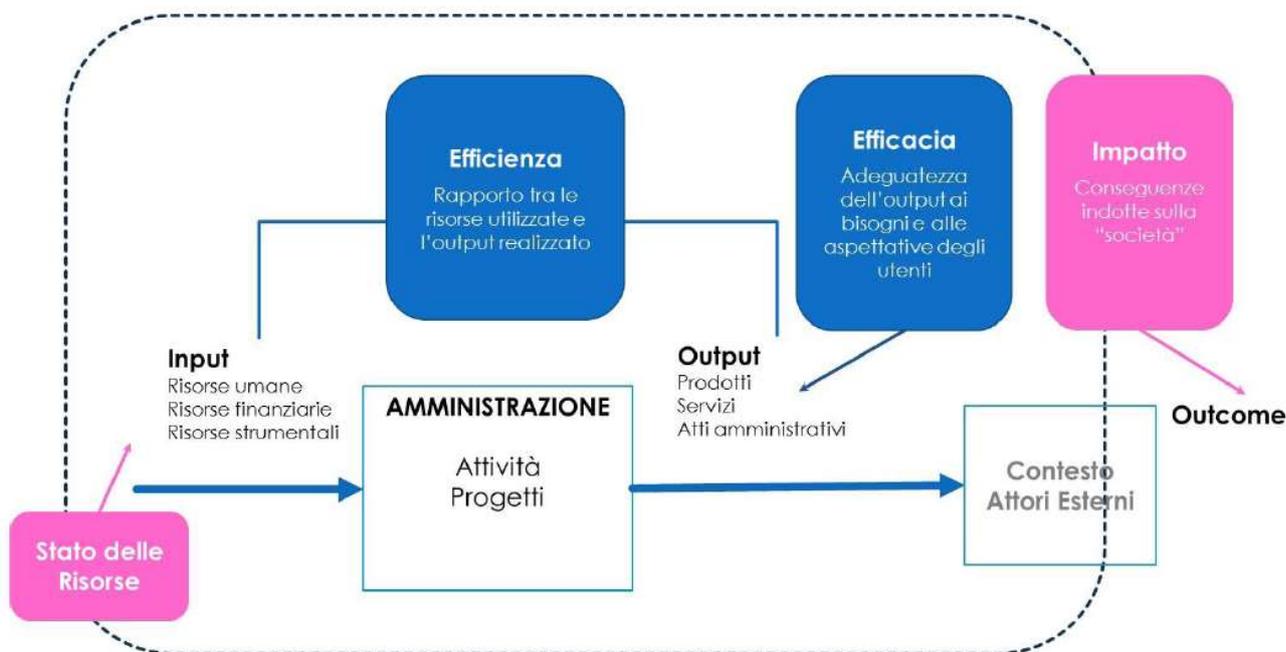
La performance organizzativa attesa (e, a consuntivo, quella realizzata), quindi, può essere misurata e rappresentata tramite le seguenti quattro tipologie di indicatori: stato delle risorse, efficienza, efficacia, impatto.

la performance individuale

La performance individuale, ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.

In particolare, è stato evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; essi sono a loro volta distinguibili, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio SMVP, in:
 - risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
 - risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
 - risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
 - comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori



Ogni anno, attraverso un percorso definito di programmazione e verifica dei risultati secondo indicatori e risultati attesi definiti, l'Agenzia verifica il livello di performance raggiunto. La

performance è valutata sia con riferimento all'amministrazione nella sua globalità, sia rispetto alle unità organizzative in cui si suddivide, nonché ai singoli dipendenti.

Le informazioni derivanti dalla valutazione della performance sono utilizzate principalmente per rispondere all'esigenza di diffondere in modo efficace e trasparente il livello delle attività e la corrispondente qualità dei servizi erogati direttamente ed indirettamente ai cittadini ed alle imprese nonché per premiare il merito.

misurazione e valutazione della performance

La misurazione della performance raggiunta, quantifica i risultati dell'amministrazione nel suo complesso attraverso i contributi delle articolazioni organizzative (*performance* organizzativa), ed i contributi individuali (*performance* individuale).

Chiaramente le due performance presentano punti di contatto. In particolare, per i dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso legislatore, all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (*performance* organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale per il quale il comma 2 del medesimo art. 9 prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale siano collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;

Gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam).

La misurazione è effettuata in momenti diversi: il sistema in atto presso l'Agenzia prevede delle misurazioni intermedie (monitoraggi quadrimestrali) ed una misurazione finale alla conclusione dell'anno di riferimento. I monitoraggi del piano sono approvati con un unico documento entro il mese di novembre, mentre il consuntivo è contenuto nel presente documento.

La valutazione della performance, rappresenta il momento apice del sistema: formula un giudizio di valore in base al livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* prefissati misurato attraverso gli indicatori di risultato, di efficienza e di efficacia, considerando tutti fattori interni ed esterni che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di migliorare la programmazione successiva.

b) il sistema di valutazione della performance

Il “Regolamento Attuativo in Materia di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance anche ai fini dell’erogazione del salario di risultato – Dirigenza e Comparto” adottato con DDG 107/2013 prevede due diversi sistemi di valutazione, uno per il personale del comparto ed uno per il personale con qualifica dirigenziale.

Il sistema di valutazione di ARPA Sicilia è un sistema multi-dimensionale che definisce:

- le fasi, i tempi e le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

La valutazione complessiva dell’attività dell’Agenzia, la rispondenza della programmazione rispetto agli obiettivi assessoriali assegnati ed alla “mission” è effettuata dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel rispetto della vigente normativa. L’ARPA Sicilia procede annualmente alla verifica della performance organizzativa e individuale, valutando il rendimento complessivo della propria Amministrazione e misurando le prestazioni lavorative e le competenze (sapere, saper fare, saper essere) espresse dal personale.

La valutazione dei dirigenti ha ad oggetto la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, l’accertamento del contributo individuale ai risultati complessivi dell’Amministrazione, la qualità dei servizi e dei progetti di pertinenza, le competenze tecniche e manageriali, nonché le capacità di valutazione dei propri collaboratori e dei comportamenti individuali dimostrati nel periodo di riferimento.

La valutazione del personale del comparto è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all’accertamento delle qualità dell’apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance operativa) nonché all’accertamento dei comportamenti espressi nel periodo di riferimento. La performance organizzativa (a livello di Struttura) attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standard e indicatori relativi a:

- attuazione di piani e programmi ovvero, la misurazione dell’effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard quantitativi e qualitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive ove possibile;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i soggetti interessati, i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

La performance attiene al raggiungimento di obiettivi di risultato ed alla valutazione dei comportamenti individuali misurata attraverso il rapporto tra:

- a) risultati raggiunti su obiettivi assegnati;
- b) comportamenti espressi su comportamenti attesi.

Il “Sistema di valutazione della performance della dirigenza” si basa su due fattori:

- raggiungimento di obiettivi operativi assegnati nel contesto di ambiti strategici dell'Agenzia, il cui peso è pari al 70%;
- comportamenti individuali, il cui peso è pari al 30%.

L'erogazione della retribuzione di risultato viene effettuata secondo lo schema seguente:

Performance	Erogazione premialità
$P \geq 91$	100%
$71 \leq P \leq 90$	90%
$51 \leq P \leq 70$	70%
$31 \leq P \leq 50$	50%
$11 \leq P < 30$	30%
$1 \leq P < 10$	10%
0	0%

Valutazioni del personale non dirigente

Il sistema di valutazione del personale non dirigenziale prevede tre parametri di valutazione: competenze (sapere) con un range da 5 a 25, comportamenti (saper essere) con un range da 5 a 25 e risultati (saper fare) con un range da 0 a 50.

Quest'ultimo parametro, secondo quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, viene rapportato al risultato raggiunto dall'Unità Operativa/Struttura nella quale opera il dipendente. La valutazione massima conseguibile è 100.

La valutazione è effettuata dal dirigente sovraordinato. Il carico di lavoro assegnato, condiviso tra il dirigente ed il personale afferente la struttura deve contenere risultati attesi chiari e misurabili. In mancanza di un carico di lavoro adeguatamente assegnato il risultato si intende pari a 50, ossia il massimo attribuibile

Performance	Erogazione premialità
$P \geq 81$	100%
$61 \leq P \leq 80$	80%
$41 \leq P \leq 60$	60%
$11 \leq P \leq 40$	40%
$1 \leq P < 10$	10%
0	0%

c) gli obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono stati individuati nei FOCUS: per ognuno di essi di seguito sono descritti gli indicatori e i target con specifico riferimento agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 - (*Sustainable Development Goals*)

PERFORMANCE: INTERVENTI E AZIONI NECESSARI PER ASSICURARE LA COERENZA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO IDENTIFICATO						
N. focus	Obiettivo	GOAL	Indicatore	Target	Struttura di riferimento	Strutture coinvolte
1	Mantenimento delle attività effettuate nell'anno precedente	 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	Report di confronto tra le attività 2021 e quelle effettuate nel 2022	≥2021	Tutte le strutture	
2	Miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	 5 PARITÀ DI GENERE  16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	predisposizione proposta di SMVP e trasmissione al DG per il passaggio sindacale	30/06/2022	UOC G1 Programmazione e controllo	
3	Ottimizzazione dell'integrazione dei documenti di programmazione	 5 PARITÀ DI GENERE  16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	Redazione del PIAO secondo le linee guida del DFP nel rispetto della tempistica prevista e dei contenuti minimi previsti	30/04/2022	UOC G1 Programmazione e controllo	Risorse umane Sistemi informativi RPCT
4	Estensione campo di accreditamento - Microdosatori di volume	 15 LA VITA SULLA TERRA	Invio domanda di accreditamento	30/06/2022	UOC G2 Sistemi di gestione integrati	
5	Estensione dell'utilizzo del LIMS ai materiali di riferimento - Implementazione uso funzione magazzino dei LIMS	 15 LA VITA SULLA TERRA	Utilizzo piattaforma LIMS magazzino per tutte le sedi laboratoristiche	31/12/2022	UOC G2 Sistemi di gestione integrati	Laboratori
6	CONTROL ROOM	 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	Progetto esecutivo	31/07/2022	UOS G3 Sistemi informativi	Dipartimenti
7	Aggiornamento della Guida ai servizi	 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	Predisposizione decreto di approvazione	30/11/2022	UOS G4 Comunicazione	Tutte le strutture
8	Miglioramento dei servizi relativi all'utenza	 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	Istituzione / Gestione dell'URP	30/06/2022 31/12/2022	UOS G4 Comunicazione	
9	Promozione dell'immagine e della mission dell'Agenzia	 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	Organizzazione di almeno tre iniziative di comunicazione	31-12-2022	UOS G4 Comunicazione	Direzione generale
10	Sviluppo delle conoscenze a tutela della biodiversità della Sicilia	 15 LA VITA SULLA TERRA	DDG di Insediamento dell'Osservatorio regionale della biodiversità della Sicilia presso ARPA	30/06/2022	UOC T2 Ricerca e innovazione	Acque suolo biodiversità

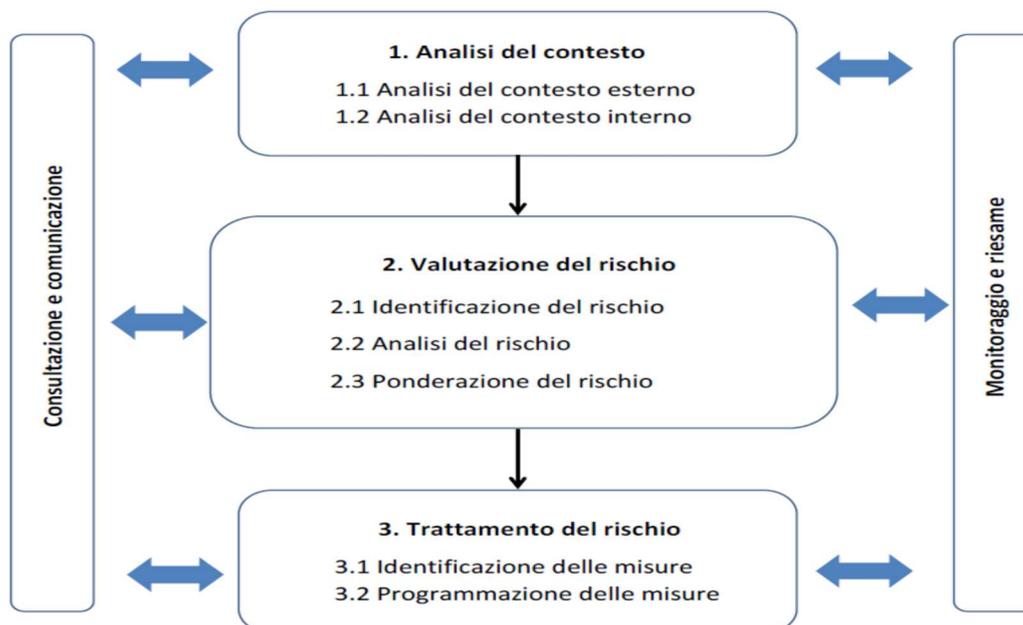
11	Sviluppo delle conoscenze condivise attraverso il centro di eccellenza ambientale	   	Progetto definitivo del centro di eccellenza	31/07/2022	UOC T2 Ricerca e innovazione	Appalti e forniture
12	Ottimizzazione delle risorse derivanti da progetti, convenzioni, accordi di programma	 	Report di Monitoraggio periodico di progetti, convenzioni, accordi di programma	31/12/2022	UOC T2 Ricerca e innovazione	Affari Generali e legali
		 	Monitoraggio post adozione DDG		UOC T2 Ricerca e innovazione	RUP
13	Ottimizzazione della comunicazione delle attività di tutela del territorio	 	Realizzazione di tutte le attività connesse alla manifestazione festival Siciliambiente	31/12/2022	UOC T3 Reporting ambientale Ambiente e salute	Comunicazione
		 	Realizzazione di un opuscolo divulgativo/informativo realizzato sulla base dell'Annuario Regionale dei Dati Ambientali destinato all'utenza con QR code a supporto della fruibilità dei dati			
14	Studio aree soggette a particolari pressioni ambientali; analisi di tipo epidemiologico e/o rischio sanitario – AERCA SR		Report	31/12/2022	UOC T3 Reporting ambientale Ambiente e salute	Dipartimento Attività produttive
15	Estensione dell'utilizzo del LIMS ai materiali di riferimento - Implementazione uso funzione magazzino dei LIMS		Utilizzo piattaforma LIMS magazzino per tutte le sedi laboratoristiche	31/12/2022	LABORATORI	Sistemi di gestione integrati
16	Mantenimento accreditamento		Audit ACCREDIA	31/08/2022	LABORATORI	Sistemi di gestione integrati

17	Realizzazione laboratorio biologia molecolare		Predisposizione documentazione e pubblicazione bando di gara	31/12/2022	UOC LAB PA	Appalti e forniture
18	Miglioramento del controllo del territorio finalizzato alla verifica della presenza di Amianto ed altri anfiboli fibrosi asbestiformi nel territorio di Biancavilla		Implementazione del laboratorio specialistico con rafforzamento del livello tecnico – scientifico (personale e metodi analitici)	31/12/2022	UOC LAB CT	Appalti e forniture
19	Miglioramento delle conoscenze delle pressioni industriali significative (PO FESR - AdB)		Report Studio ed analisi delle pressioni industriali significative	31/12/2022	UOC S1 Acque Suolo e Biodiversità	Appalti e forniture
20	Ottimizzazione della conoscenza del territorio relativamente ai campi elettromagnetici		Report Attivazione completa del catasto CEM	31/12/2022	UOC S2 Agenti fisici	Sistemi informativi
21	Accreditamento sostanza radioattive nelle acque potabili ai sensi del D.Lgs 28/2016		Domanda di accreditamento dei parametri analitici radioattive nelle acque potabili	31/12/2022	UOC S2 Agenti fisici	Sistemi di gestione integrati
22	Miglioramento della conoscenza dello stato delle acque marino costiere (FSC- AdB)		Report dell'attuazione delle fasi del progetto con l'autorità di bacino secondo il cronoprogramma	31/12/2022	UOC S3 Area mare	Gestione risorse umane
23	Miglioramento del monitoraggio odorigeno con elaborazione documento operativo degli interventi sul territorio		Report sul Completamento progetto NOSE con elaborazione documento operativo degli interventi sul territorio	31/12/2022	UOC S4 Qualità dell'aria	Appalti e forniture
24	Miglioramento del monitoraggio dei parametri inerenti la qualità dell'aria		Report sull'attuazione misure urgenti e impegni assunti in tema di emergenza nell'isola di Vulcano Aggiornamento inventario delle emissioni	31/12/2022	UOC S4 Qualità dell'aria	Appalti e forniture
25	Ottimizzazione dello stato della completa conoscenza dei depuratori comunali		Report sintesi attività svolta in merito al Popolamento database (georeferenziazione ed inserimento, funzionamento, autorizzazioni, ecc.) nel rispetto di quanto previsto nella PO00-12	31/12/2022	UOC P1 AAPP Area Centrale	
					UOC P2 AAPP Area Orientale	
					UOC P3 AAPP Area Occidentale	
26	Miglioramento della conoscenza del territorio attraverso lo studio di valori di fondo naturale nell'impianto IPPC nei territori di Siculiana Montallegro		Report sull'attività effettuata nell'anno in merito allo studio di valori di fondo naturale nell'impianto IPPC nei territori di Siculiana Montallegro finalizzato alla verifica della	31/12/2022	UOC P4 Pareri e valutazioni ambientali	Dipartimento laboratori

			provenienza di eventuali superamenti secondo le linee guida del SNPA			
27	Miglioramento della conoscenza del territorio attraverso lo studio di fattibilità per la riqualificazione ambientale (rimozione rifiuti e caratterizzazione) delle aree demaniali del litorale di Acate (RG) a supporto del Dip.to Regionale Ambiente	 	Relazione sullo studio di fattibilità	30/06/2022	UOC P4 Pareri e valutazioni ambientali	
28	Rafforzamento controlli AIA con particolare riguardo all'area di Siracusa		Stipula di accordo con la Procura di Siracusa	30/06/2022	UOC P5 AERCA SIN	Dipartimento Attività produttive
29	Aggiornamento del piano di dematerializzazione e gestione della documentazione		Piano attuativo per la dematerializzazione dei DDG e di tutta la documentazione interna	31/12/2022	UOC A1 Affari Generali e Legali	
30	Miglioramento del sistema di gestione del budget e della contabilità analitica per centri di costo		Attuazione sistema di contabilità analitica ed assegnazione dei budget annuali alle Strutture	30/04/2022	UOC A2 Risorse Economiche	
31	Ottimizzazione del patrimonio attraverso la riqualificazione Recupero Energetico ARPA Sicilia Padiglione Matteotti e padiglione Tresca complesso ex Roosevelt		Predisposizione documentazione e pubblicazione bando di gara	30/04/2022	UOC A3 Appalti e forniture	Ricerca e Innovazione
32	Miglioramento dell'efficienza delle attività di acquisizione beni e servizi con particolare attenzione ai servizi finalizzati assicurare l'espletamento delle attività dei laboratori		Istituzione dell'ufficio dei RUP e, di norma, la centralizzazione delle attività afferenti a tale funzione	30/06/2022	UOC A3 Appalti e forniture	
			Espletamento procedure di gara previste nell'anno comprese tutte le attività successive	31/12/2022	UOC A3 Appalti e forniture	
33	Miglioramento delle competenze interne con riferimento ai fabbisogni per formulazione PIAO	 	Redazione del piano triennale dei fabbisogni	31/07/2021	UOC A4 Gestione Risorse umane	Direzione Generale Direzione Amministrativa Affari generali e legali
34	Miglioramento delle competenze interne attraverso procedure selettive pubbliche nonché progressioni per i dipendenti e conferimento degli incarichi dirigenziali	  	Pubblicazione di tutte le procedure concorsuali deliberate dalla Direzione	31/12/2022	UOC A4 Gestione Risorse umane	Commissioni di concorso RUP

2.3 ANTICORRUZIONE

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



a) l'analisi del contesto rapportata ai fenomeni corruttivi

L'analisi del contesto esterno mira ad evidenziare le caratteristiche peculiari dell'ambiente in cui l'Agenzia opera, con particolare riguardo alle variabili sociologiche, criminologiche ed economiche presenti sul territorio che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Compito certamente arduo in assenza di precisi dati ed indagini di settore.

La descrizione di tale contesto esterno viene però, quest'anno, "semplificata", se così può dirsi, dalla concomitante pubblicazione dei dati del Rapporto 2016 della Fondazione RES su "La corruzione politica al Nord e al Sud", sottotitolo "I cambiamenti da Tangentopoli a oggi". Il rapporto di che trattasi, basato sui dati di due fonti di informazioni finora non utilizzate sistematicamente: la banca dati delle sentenze della Corte di Cassazione e i casi considerati nelle Autorizzazioni a procedere del Parlamento, consegna alla pubblica riflessione un quadro inquietante del fenomeno. La corruzione che coinvolge direttamente i detentori di cariche politico-amministrative appare in crescita, soprattutto nel Mezzogiorno, dove è peraltro già maggiormente presente, specie in regioni come la Campania e la Sicilia.

Giova, al riguardo ricordare anche le indicazioni contenute nella Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che mettono al centro delle strategie di prevenzione una fattispecie di "corruzione", per così dire, "allargata", andando anche al di là dei casi indicati negli artt. 318, 319 e 319 ter del c.p. (estensioni ed altre fattispecie introdotte con L. 27 maggio 2015, n. 69 comprese), riconoscendo come atteggiamento corruttivo qualsiasi forma di abuso del potere, a prescindere della rilevanza penale dello stesso, per l'uso a fini privati delle funzioni attribuite, volto al raggiungimento di vantaggi, di qualsiasi genere, per sé o per altri. In alcuni casi si parla solo di cattiva gestione della cosa pubblica, causata

da comportamenti poco corretti posti in essere da dipendenti che spesso arrecano danno all'immagine della Amministrazione di appartenenza.

Inutile ricordare la ben nota connotazione del territorio siciliano che, come dimostrano le cronache storiche, ma ancora di più quelle quotidiane, è caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso in ogni piega del tessuto economico. Un tale contesto risulta quindi ad elevato rischio corruttivo, per la presenza diffusa di molteplici interessi mafiosi connessi alla gestione territoriale. Ma una analisi di contesto del tipo indicato dalla Determinazione n. 12 del 28.10.15 dell'ANAC non può non considerare anche il "contesto normativo specifico" nel quale l'Amministrazione si ritrova ad operare che, peraltro, nel caso della Sicilia, in forza della specialità statutaria riconosciuta costituzionalmente, ha un disegno antecedente, oltre che successivo, alla entrata in vigore della stessa L. 190/12. Basti pensare, a titolo meramente esemplificativo ed emblematico, al cosiddetto Codice Vigna, adottato con Delibera della Giunta di Governo n. 514 del 4.12.2009 ed alle antesignane previsioni ivi contenute. L'ARPA Sicilia, nella realizzazione della sua attività, è coinvolta in una rete di relazioni. I soggetti della rete, sono i numerosi ed eterogenei portatori di interessi dell'Agenzia.

Gli interlocutori di ARPA Sicilia, sono generalmente soggetti pubblici, rappresentativi degli interessi delle rispettive comunità territoriali in particolare enti locali, e dunque in primo luogo i cittadini.

A seguito della riorganizzazione dell'assetto dell'Amministrazione Regionale e del trasferimento di competenze dall'Assessorato Regionale Territorio e Ambiente all'Assessorato Energia, i rapporti con quest'ultimo si sono ampliati in particolare in materia di suolo e rifiuti, mentre per il comparto idrico, l'Agenzia si rapporta con l'Autorità di bacino del distretto idrografico della Sicilia della Regione Siciliana.

Altri Soggetti hanno attivato sinergie con l'Agenzia quali la Presidenza della Regione, le Province (oggi liberi consorzi ai sensi della L.R. n.8/2014) ed i Comuni per quanto riguarda le necessarie attività che l'ARPA compie sul territorio, l'Autorità Giudiziaria, per la quale l'ARPA eroga sempre più spesso prestazioni rilevanti in termini sia di quantità che di qualità, ed altri Assessorati, come, l'Assessorato Regionale della Salute.

b) valutazione del rischio

Lo studio e l'analisi dell'organizzazione dell'Agenzia, del contesto esterno ed interno, ha portato ad una prima mappatura del rischio corruzione, sintetizzato, in 9 tipologie di fattispecie tra , le più potenzialmente esposte al rischio predetto, in quanto più "sensibili" dal punto di vista della "trasparenza", o perché comportanti "contatti" tra interessi esterni con attività istituzionali, potendo quindi configurare l'insorgenza di potenziali conflitti di interesse:

- gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale;
- gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture o servizi;
- esercizio di discrezionalità tecnica e/o amministrativa;
- svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
- gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato;
- gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa;
- gestione di attività che implicano eventualità di contatti con imprese e consulenti;
- gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art.1, c. 53, L. 190/2012;

- esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali.

Sulla base di queste attività e dei “fattori di rischio” già esaminati con la ricognizione delle attività istituzionali dell’Agenzia, sono state elaborate le tabelle di gestione del rischio, attribuendo un indice di rischio variabile (B basso, M medio, A alto) per ciascuna tipologia di attività esaminata sulla base dei seguenti criteri:

- ✚ rischio basso (B): attività che non presentavano nessuno dei fattori di rischio di cui sopra;
- ✚ rischio medio (M): attività che presentavano almeno un fattore di rischio;
- ✚ rischio alto (A): attività che presentavano 2 o più fattori di rischio.

Per ogni attività sono individuate le strategie previste dalla L. 190/2012 e ss.mm. e ii, già individuate nel precedente Piano, e le azioni specifiche, come previsto alla lettera f) del comma 9 della L. 190/2012, e dal PNA 2016 dell’ANAC atte a prevenire situazioni di rischio connesse alle attività istituzionali dell’Agenzia.

c) trattamento del rischio

Nel Piano Nazionale Anticorruzione è contenuta una ricognizione delle disposizioni normative, introdotte dalla Legge 190/2012 o da altre fonti normative (d.lgs.165/2001, d.lgs. 39/2013, etc.) che possono, una volta implementate, supportare il sistema di prevenzione nel suo complesso.

Tali miglioramenti riguardano in particolare interventi che riguardano l’organizzazione e i comportamenti dei dipendenti e collaboratori dell’Ente, tra i quali si possono annoverare:

- ✓ l’adozione di un codice di comportamento;
- ✓ la predisposizione di criteri per determinare i casi di inconferibilità o incompatibilità di incarichi dirigenziali;
- ✓ la rotazione ove possibile del personale operante nei processi a rischio corruzione ed in alternativa l’adozione di procedure e di sistemi di verifica dei processi a rischio corruzione;
- ✓ la formazione tecnica ed amministrativa del personale;
- ✓ la formazione del personale in tema di corruzione;
- ✓ il monitoraggio dei tempi procedurali;
- ✓ la tutela del pubblico dipendente che effettua segnalazioni di casi di corruzione.

Tenuto conto delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e del quadro normativo di riferimento sono stati individuati i miglioramenti generali del sistema di prevenzione da attuare in ARPA Sicilia, tenuto conto della specificità organizzativa e funzionale dell’Ente, attraverso l’adozione di specifici atti regolamentari e/o di indirizzo.

Coerentemente con gli obiettivi generali fissati dal PNA “Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione”, “Creare un contesto sfavorevole alla corruzione” e “Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione”, nel seguito vengono declinati gli obiettivi specifici preordinati a tal fine in coerenza con le norme richiamate.

OBIETTIVO	FASI PER L'ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RISULTATO ATTESO
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Individuazione del personale oggetto di eventuale rotazione	A 4 sentiti i Responsabili delle UOC	31 dicembre di ogni anno	Adozione provvedimenti in ordine alla rotazione del personale individuato
	Verifica delle misure alternative alla rotazione	Tutti di direttori di UOC	31 dicembre di ogni anno	Report

	Monitoraggio sull'attuazione della misura	RPCT sulla scorta dei provvedimenti di rotazione adottati e trasmessi dalla SA 4	15 gennaio di ogni anno per l'anno precedente	Report finale
	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Risultato atteso
	Effettuazione di controlli tramite accesso al casellario giudiziario e visura camerale negli anni dispari per il personale dirigente e negli anni pari per il personale del comparto	Responsabile della SA 4 in collaborazione con il RPCT e la struttura di supporto	Entro il 31 dicembre di ogni anno per l'anno precedente	100% delle verifiche previste
	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Risultato atteso
	Monitoraggio sull'attuazione della misura relativa all'obbligo di astensione	RPCT in coordinamento con tutti i direttori di UOC	31 dicembre di ogni anno	100% dei report elaborati comprensivi di dati quantitativi e report finale
	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Risultato atteso
	Introduzione di specifiche clausole nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale	Responsabile della A 4	31 dicembre di ciascun anno	100% Introduzione di specifiche clausole nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale
	Monitoraggio sulla attuazione della misura	RPTC in coordinamento con Responsabile della A 4	15 gennaio di ciascun anno per l'anno precedente	Report/elaborati
	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Risultato atteso
	Verifica sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti individuati per il conferimento degli incarichi di componenti o segretari di commissioni per l'assegnazione di uffici o conferimento di incarichi	Responsabile A1	31 dicembre di ciascun anno	100% esperimento controlli interni sulla corretta applicazione della misura
	Monitoraggio sulla attuazione della misura	Responsabile A1	15 gennaio di ciascun anno per l'anno precedente	Relazione finale
	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Risultato atteso
	Effettuazione di verifiche sugli incarichi extraistituzionali	Referenti per la Prevenzione della Corruzione per le Strutture Territoriali e Responsabile della A 4 per le unità organizzative della DG	Entro il 31 dicembre di ogni anno	10 % di verifiche su incarichi extraistituzionali autorizzati in ciascun anno
	Monitoraggio sulla attuazione della misura	RPTC in coordinamento con Referenti per la Prevenzione della Corruzione per le Strutture Territoriali e Responsabile della A 4 per le unità organizzative della DG	15 gennaio di ogni anno per l'anno precedente	elaborati Relazione finale

d) le misure di prevenzione della corruzione

✓ Obiettivo “Creare un contesto sfavorevole alla corruzione”

AZIONI	FASI PER L'ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RISULTATO ATTESO
Codice di comportamento	Avviso per le parti interessate per eventuale ulteriore aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, di concerto con i Responsabili Uffici Procedimenti Disciplinari Dirigenza e Comparto, e Ufficio Legale	30 settembre di ogni anno	Pubblicazione avviso sul sito web istituzionale (home page) dell'Agenzia
	Monitoraggio relativo all'eventuale avvio di procedimenti disciplinari originati da violazioni dei codici di comportamento vigenti	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di concerto con i Responsabili Uffici Procedimenti Disciplinari Dirigenza e Comparto	31 dicembre di ogni anno	Report consuntivo in coordinamento con la Struttura di supporto agli UU.PP.DD. (SA 4)
Formazione	Organizzazione delle attività formative del personale programmate annualmente	Responsabile della Formazione, RPCT, SA 4 e Referenti Territoriali per la Formazione e la Prevenzione della Corruzione	31 gennaio di ogni anno	Attivazione di almeno il 70% delle attività formative del personale programmate annualmente

Azione 1: Codice di comportamento

Nel corso degli anni precedenti l'Agenzia, ha adottato con DDG n. 221 del 30.6.14 e DDG 264 del 2017 il “Codice di comportamento dei lavoratori di ARPA Sicilia”, in conformità a quanto previsto dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il “Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni” e dai codici regionali (Codice Regionale antimafia ed anticorruzione della Pubblica Amministrazione – c.d. “Codice Vigna”- approvato con Delibera della Giunta di Governo n. 514 del 4.12.2009 e Codice di comportamento della Regione Siciliana di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10, adottato con il PTPC 2013/2016 della Regione).

In esecuzione delle indicazioni di cui alla Determinazione 12/15 dell'ANAC, finalizzate al rafforzamento ed al miglioramento dell'efficienza dei poteri di interlocuzione e di controllo del RPC, il processo di revisione del “Codice di comportamento dei lavoratori di ARPA Sicilia” ha evidenziato lo specifico dovere, da parte di tutti i dipendenti, di collaborazione attiva con il RPCT nell'applicazione delle misure previste dal PTPCT, nel monitoraggio dei risultati e nella loro trasmissione al RPCT; dovere la cui violazione può comportare gravi conseguenze in sede disciplinare. Ciò al fine di garantire quel forte coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa dell'Amministrazione in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione. Al fine di garantire la più ampia conoscenza e l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte con i codici di cui sopra, ARPA Sicilia provvede:

- alla sensibilizzazione del personale mediante consegna di copia dei predetti Codici di comportamento e del presente PTPCT a tutti i dipendenti in servizio mediante trasmissione

telematica e pubblicazione sul sito web dell’Agenzia (adempimenti curati dalle Strutture competenti) e organizza specifici incontri formativi/informativi, anche per piccoli gruppi, ai fini della sua diffusione;

- alla consegna dei Codici di comportamento ai nuovi assunti ai fini della presa d’atto e dell’accettazione dei relativi contenuti;
- all’estensione degli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere in favore di ARPA Sicilia; a tal fine è prevista la “consegna” dei Codici di comportamento e del Piano anticorruzione e l’inserimento, nei contratti di incarico e di appalto, di apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto, in caso di violazione dei suddetti obblighi;
- ai fini dell’applicazione delle previsioni di cui all’art. 6 del DPR n. 62/2013 ed al fine di rendere note e prevenire le possibili situazioni di conflitto di interesse sia per i dipendenti neo assunti o trasferiti, sia per quelli già in servizio, a richiedere anche a questi ultimi di dichiarare le situazioni potenzialmente in conflitto di interessi, mediante specifico modulo inviato a tutti i dipendenti ed acquisibile anche tramite il sito web istituzionale.

Sempre riguardo agli strumenti regolamentari dei comportamenti introdotti per le finalità del PTPCT, sono da ricordare, in questa sede, l’adozione di due nuovi strumenti di tutela preventiva nella conduzione di attività istituzionali di rilievo avvenuta alla fine dell’anno 2015. Si tratta di due atti regolamentari adottati in attuazione di corrispondenti “misure ulteriori” previste dal PTPC 2015/2017:

- ✓ il DDG n. 420 del 1.12.15 di adozione della “Regolamentazione dei rapporti tra dirigenti/dipendenti e titolari di ditte o loro consulenti volta ad eliminare situazioni a rischio di corruzione” e del “Decalogo di comportamento per periti e consulenti da consegnarsi al momento dell’ingresso in Agenzia o all’avvio di attività ispettive”, regolarmente notificato a tutto il personale in servizio. Si è trattato di un procedimento complesso che ha portato alla adozione del documento di che trattasi, con il quale si è inteso dotare gli operatori più esposti di un ulteriore strumento di gestione e regolazione delle relazioni con soggetti esterni, improntato a precise cautele preventive;
- ✓ il DDG n. 439 dell’11.12.15 di adozione delle “Linee guida comportamentali del personale di Arpa Sicilia con specifico riferimento alle attività di vigilanza” in esecuzione delle specifiche previsioni contenute all’art. 11 del “Codice di comportamento del lavoratori di ARPA Sicilia” di cui al DDG n. 221/14. Anche in questo caso si è trattato di un provvedimento complesso che è proteso a garantire che lo svolgimento delle attività riferibili agli UU.PP.GG. dell’Agenzia possa essere protetto dal rischio per mezzo di strumenti efficaci e preventivi.

I Regolamenti di cui sopra, unitamente al codice interno di comportamento e relativi aggiornamenti, sono pubblicati sul sito web istituzionale e sono stati portati all’attenzione dei lavoratori di ARPA Sicilia tramite sistema di protocollo informatico IRIDE.

Azione 2: Formazione

La formazione rappresenta il primo ed inderogabile presidio preventivo del rischio specifico previsto dalla L. 190/2012, in forza della quale la stessa deve essere specifica; la stessa è obbligatoria per il personale più esposto al rischio ed è necessaria per tutto il personale della P.A. e protesa a favorire anche una azione informativa volta ad individuare le varie fattispecie di

condotte di carattere non soltanto corruttivo, da sanzionare ai sensi degli artt. 314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 322 del c.p., ma anche tutte quelle condotte semplicemente riconducibili a fattispecie di cattiva amministrazione genericamente intesa.

La formazione specifica anticorruzione, in particolare, deve svolgere una molto importante funzione protesa soprattutto alla rimozione degli ostacoli di tipo “culturale” che influenzano in maniera significativa i comportamenti dei lavoratori e a radicare nella coscienza dei medesimi gli aspetti valoriali dei comportamenti corretti e conformi alle norme vigenti.

A tal fine, in collaborazione con il Dirigente responsabile della Formazione del personale, e la condivisione del Dirigente Responsabile del personale, è stato programmato già dal 2020 un Piano della formazione che, ricognite le attività sinora svolte, ha rilevato tutto il fabbisogno formativo dell’Agenzia.

Il nuovo programma formativo per il periodo 2022/2024, proseguirà in una ottica di continuità e di sviluppo ulteriore della formazione specifica già avviata ed implementata nel corso degli anni ispirandosi ad una maggiore semplificazione e specificità rispetto alle edizioni precedenti con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- Le procedure derogatorie di affidamento dei contratti pubblici del DL 76/2020 e le modifiche del codice appalti
- La responsabilità dei dipendenti pubblici con particolare riferimento alle disposizioni contenute nel DL 76/20
- L’attuazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Programma, come già i precedenti, riguarda due livelli formativi:

- ✚ un livello più specialistico rivolto a tutti i Dirigenti ed ai dipendenti (comparto) che, per il tipo di attività cui sono addetti, risultano più esposti al rischio corruzione (corrispondente al livello A e M delle tabelle), con l’obbligo di partecipazione, nonché alle figure dei Dirigenti Responsabili delle Strutture Territoriali (anche nella qualità di Referenti territoriali per la prevenzione della corruzione ex D.D.G. n. 52 del 26.2.14). Tale percorso viene finalizzato alla conoscenza della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, delle normative antimafia (in particolare per i dipendenti che vengono a contatto con le attività previste dal c. 53 della L. 190/2012) e delle sanzioni disciplinari previste per i reati contro la P.A. e ultimo tiene conto dei contenuti del presente PTPC;
- ✚ un livello generale rivolto a tutti gli altri dipendenti esposti ad attività classificate a rischio di livello B (basso, come desumibile dalle stesse tabelle); tale percorso è orientato a fornire la conoscenza di base sui temi etici e della legalità all’interno della P.A. ed a promuovere la conoscenza del Codice di comportamento specifico (DDG 221/14) e aggiornamenti relativi, già adottato dall’Agenzia e diffuso attraverso IRIDE a tutti i dipendenti oltre che inoltrato per e-mail. Il Codice e i suoi aggiornamenti risultano anche pubblicati sul sito web per renderli di pubblico dominio.

Misure specifiche di prevenzione della corruzione

Alle misure generali già individuate, sono state aggiunte altre misure specifiche per la tipicità di ARPA Sicilia, dopo un’analisi del contesto interno che l’ha riconosciuta deficitaria riguardo ad alcuni strumenti gestionali, poco applicati che, invece, potrebbero costituire dei baluardi a tutela degli operatori più esposti al rischio corruzione: si pensa al Sistema di gestione della qualità, che, come primo obiettivo consiglia l’applicazione puntuale di tutte le leggi di settore,

comprese quelle improntate alla “trasparenza amministrativa”, obiettivo comune con quelli del PTPCT che qui è sottoposto ad aggiornamento.

In ragione, quindi, della previsione di ulteriori e specifici obiettivi, ritagliati sulle attività istituzionali dell’Agenzia, in aderenza alle indicazioni di cui alla Determinazione n. 831/16 dell’ANAC, si ritiene opportuno inserire nel PTPCT obiettivi ampliativi della trasparenza amministrativa, che verranno coordinati con gli obiettivi della performance, e valutati come tali (art. 44 del D.lgs. 33/2013):

1. utilizzo del decalogo di comportamento per periti e consulenti (DDG n. 420 del 1/12/2015: “Regolamentazione dei rapporti tra dirigenti/dipendenti e titolari di ditte o loro consulenti volta ad eliminare situazioni a rischio di corruzione”) da consegnare alle ditte con cui intercorrono rapporti lavorativi, al momento dell’ingresso in Agenzia al fine di renderli edotti sulle modalità gestionali utilizzate al suo interno alle quali anche loro sono obbligati a sottostare. (per es. incontri effettuati preferibilmente in sale riunioni “a porte aperte” in presenza di altri colleghi, al fine di rendere trasparente la collaborazione con i privati);
2. Costituzione di elenchi di dipendenti, possessori di adeguati titoli e requisiti, aspiranti a partecipare a commissioni per selezione del personale o scelta del contraente in atti di gara.
3. In aggiunta alle procedure di Whistleblowing riservate ai dipendenti, utilizzazione di apposito indirizzo di posta elettronica anticorruzione@arpa.sicilia.it per facilitare la segnalazione da parte degli altri interlocutori esterni dell’Agenzia, di situazioni di anomalia che configurino la possibilità di rischio di corruzione;
4. raccolta, tramite gli ordinari canali di comunicazione di segnalazioni/reclami, provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi (v. aziende sottoposte ai controlli), ovvero da semplici cittadini, utilizzando all’uopo questionari di rilevamento della soddisfazione del cliente (*customer satisfaction*), diramati anche per mezzo di posta, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione, e relativa segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione (art. 35 D.lgs. 33/13, lett. n));
5. trasmissione al RPCT delle autorizzazioni per attività extra-impiego o altro atto autorizzativo dell’Agenzia, per il controllo del rispetto delle regole anticorruzione;
6. revisione della comunicazione al RPC di segnalazioni di violazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, di avvio dei conseguenti eventuali procedimenti e delle eventuali sanzioni irrogate;
7. monitoraggio periodico e segnalazione del mancato rispetto dei tempi procedurali previsti per le attività di ARPA Sicilia, con conseguente segnalazione e verifica delle devianze e pubblicazione delle relative risultanze sul sito web dell’Agenzia (ex lege) vedere la lett. n);
8. in aggiunta alle previsioni regolamentari di cui sopra e, più specificamente a quelle di cui alla “Regolamentazione autorizzazioni per incarichi esterni” (DDG n. 223 del 30.6.14), con il PTPCT, al fine di non pregiudicare il completo, tempestivo e puntuale assolvimento dei compiti istituzionali e doveri d’ufficio, viene assunto come limite annuo del valore degli incarichi autorizzabili nell’anno, da non superare singolarmente o sommati tra loro, il

valore corrispondente al 40% dello stipendio annuo netto della qualifica di appartenenza del dipendente richiedente l'autorizzazione di che trattasi e, comunque, nel rispetto dei limiti al trattamento economico annuo complessivo fiscale di cui ai co. 2 e 3 dell'art. 13 della l.r. 11 giugno 2014, n. 13, confermate dalle previsioni di cui al co. 3 dell'art. 1 della l.r. 29 dicembre 2016, n. 28 ed eventuali ulteriori modifiche od integrazioni;

9. Costituzione di elenchi di dipendenti, possessori dei titoli e dei requisiti prescritti, aspiranti a partecipare a commissioni per selezione del personale o scelta del contraente in atti di gara, da cui attingere a sorte.

e) la trasparenza

Con DDG n. 149 del 07/04/17, ai sensi del c. 7, art. 1, L. 190/2012, è stato nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Arpa Sicilia il dr. Antonio Sansone Santamaria dirigente Fisico di Arpa Sicilia.

Si è quindi avviata una ricognizione degli adempimenti ancora non assolti ed in particolare sono state evidenziate diverse carenze che sono state poste all'attenzione dei vertici aziendali.

In particolare durante il 2018, è stato nominato il Responsabile anagrafe unica stazione appaltante (RASA) in prima istanza nella figura del Direttore Generale e tale nomina andrà rinnovata in ragione del cambio di Direttore Generale avvenuto nel 2021.

Per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 e dalle indicazioni riportate nell'allegato della delibera Anac n. 1310/2016, sono state effettuate le opportune modifiche della sezione trasparenza del sito web di Arpa Sicilia.

L'adeguamento del sito, attività che ha carattere di continuità, è completa rispetto alle voci previste dalla normativa e, per maggiore trasparenza, tutti i DDG vengono resi disponibili nell'albo pretorio on line di Arpa Sicilia.

Sono assicurate le procedure di accesso, ai sensi della sotto indicate discipline.

1. "Accesso documentale", disciplinato dalla L. 241/90, riservato ai portatori di interesse ed ai contro interessati al procedimento di cui si fa richiesta, e che fa capo agli artt. 10 e 22 della L. 241/90;
2. "Accesso civico" (art. 5, co. 1, d.lgs. 33/13 e ss.mm.ii.), riservato a chiunque richieda l'accesso ad atti appartenenti a procedimenti di cui l'amministrazione abbia omesso la pubblicazione, nonostante la sussistenza dell'obbligo di provvedervi;
3. "Accesso generalizzato" (artt. 5, co. 2, d.lgs. 33/13 e ss.mm.ii.), riservato a chiunque, senza alcuna qualificazione per la richiesta, voglia accedere a documenti in possesso della pubblica amministrazione, soggetti o meno a pubblicazione, nei limiti, però, della tutela di interessi pubblici o privati di particolare rilevanza (artt. 5-bis e 5-ter d.lgs. 33/13 e ss.mm.ii.).

f) il monitoraggio e il riesame

✓ Obiettivo: “Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione”

AZIONI	FASI PER L'ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RISULTATO ATTESO
rispetto e sull'efficacia del Piano	Monitoraggio del rispetto e dell'efficacia del Piano e le attività nello stesso previste	Responsabili delle Strutture organizzative Complesse dell'Agenzia	31 dicembre di ogni anno	Report di monitoraggio
Rispetto dei tempi	Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali di cui al DDG 662 del 2.12.2016	A 1 Affari legali e generali	31 dicembre di ogni anno	Report di monitoraggio entro il 15 gennaio dell'anno successivo
Adeguamento delle procedure per la gestione della segnalazione degli illeciti	Verifica di eventuali nuovi indicazioni dell'ANAC.	Responsabile del CED di Arpa Sicilia in collaborazione con il RPCT	30/06/2020	Implementazione e verifica nuova procedura. Notifica a tutto il personale di Arpa Sicilia

Azione 1: Controllo sul rispetto e sull'efficacia del Piano e monitoraggio dei rapporti tra ARPA Sicilia e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione

Attraverso la predisposizione della relazione consuntiva sull'efficacia del Piano e le attività svolte per l'esecuzione delle previsioni nello stesso contenute, a cura dei Responsabili delle Strutture organizzative Complesse dell'Agenzia (sia quelle della Direzione Generale sia quelle delle Strutture Territoriali), ed attraverso le attività svolte dai Referenti per la Prevenzione della Corruzione nominati con DDG n. 52/14 e rinominati con nota prot. 16201 del 29/03/2018, si opera una attività di controllo e verifica, a consuntivo, con termine alla data del 31 dicembre di ogni anno (si veda il crono programma allegato), sulla base anche dello schema di relazione del RPCT introdotta dall'ANAC negli ultimi due anni. Ciò consente di raccogliere i dati e le informazioni nei modi e nelle forme appunto richieste dall'ANAC al RPCT.

Tale azione viene preceduta da una attività di verifica della mappatura delle attività a rischio ai fini della introduzione nella medesima di eventuali variazioni o aggiornamenti che dovessero rendersi utili, opportuni o necessari ai fini del miglioramento dell'efficacia preventiva del Piano stesso, nonché da una attività di verifica della adeguatezza delle misure di prevenzione alle eventuali variazioni organizzative delle attività interne, ovvero per effetto di segnalazioni che dovessero pervenire o di proposte che dovessero essere formulate .

Tutti i dati confluiscono per sintesi all'interno della relazione finale che il RPCT è tenuto a presentare al Direttore Generale e all'OIV entro il termine del 31 gennaio di ogni anno e diventano patrimonio conoscitivo ed esperienziale ai fini della migliore organizzazione e formulazione del PTPCT per il triennio successivo.

Azione 2: Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali

Normalmente contenuta all'interno delle relazioni di cui all'azione precedente, la disamina dell'andamento della verifica del rispetto dei tempi procedurali, a partire dal nuovo anno, potrà meglio ancorarsi alle attività istituzionali per effetto delle ormai adottate scansioni temporali dei procedimenti attivati presso l'Agenzia di cui al DDG n. 662 del 2.12.16, pubblicato sul sito web istituzionale.

Ciò consentirà anche una migliore e più precisa rilevazione dei dati di che trattasi che vengono, pertanto, fatti oggetto di apposita attività di rilevazione.

Azione 3: Attivare canali interni ed esterni di segnalazione d'ipotesi di corruzione e WHISTLEBLOWING

Ai convenzionali canali di comunicazione esterna ed interna (corrispondenza ordinaria ovvero segnalazioni nelle varie forme possibili formali, informali, orali, etc), è stata introdotta la procedura per il Whistleblowing secondo le indicazioni dell'ANAC attraverso la casella di posta elettronica dedicata anticorruzione@arpa.sicilia.it, accessibile soltanto al RPC.

Il disposto normativo (L. 179/2017) prevede che il dipendente che segnala illeciti oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito.

In caso di misure ritorsive nei confronti di dipendenti a causa di segnalazioni, l'ANAC informi il Dipartimento della Funzione Pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e anche l'irrogazione di sanzioni da 5000 a 30000 € nei confronti del responsabile ed il reintegro del lavoratore in caso di licenziamento.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

Dal 2019 ANAC ha reso disponibile in open source il software per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Arpa Sicilia nel I semestre del 2019 ha adeguato le procedure per la gestione delle segnalazioni degli illeciti secondo quanto su riportato

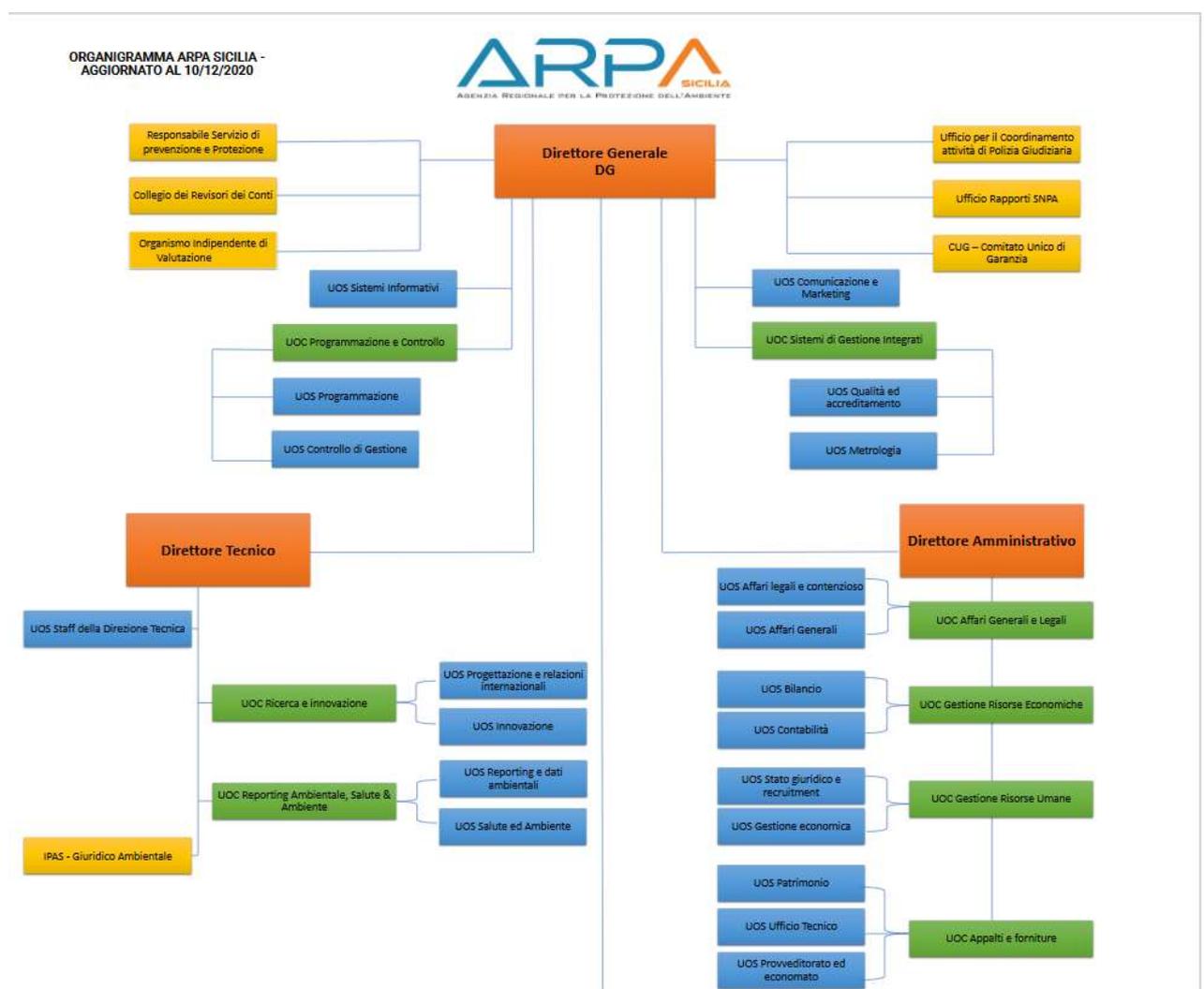
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA

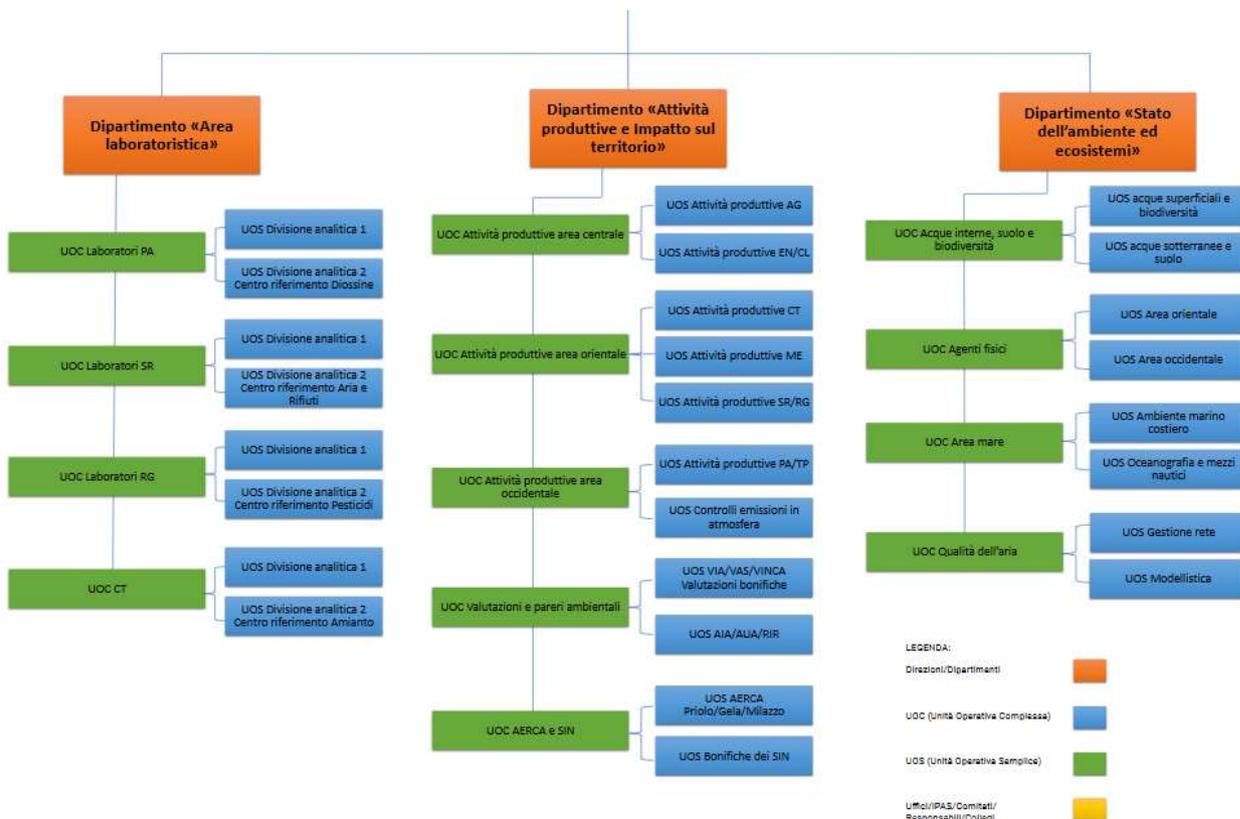
Di seguito viene riportato l'organigramma dell'Agenzia. A seguire sono indicate le Strutture riportate in colonna le tre direzioni e le strutture afferenti. Per ogni macrostruttura è riportato il numero di personale in servizio al 1^a gennaio 2022 suddiviso tra personale con qualifica dirigenziale e personale inquadrato nel comparto.

a) organigramma

direzione generale



dipartimenti



b) strutture

MODELLO ORGANIZZATIVO – ORGANIGRAMMA E AMPIEZZA DELLE UO IN TERMINI DI DIPENDENTI IN SERVIZIO al 01/01/2022		
	Numero dipendenti per qualifica	
	dirigenti	comparto
DIREZIONE GENERALE	4	27
Segreteria DG		
UOC Programmazione e Controllo		
UOS Programmazione		
UOS Controllo		
UOC Sistemi di gestione integrati		
UOS Qualità ed Accreditamento		
UOS Metrologia		
UOS Sistemi Informativi		
UOS Comunicazione		
Ufficio per il Coordinamento UPG		

DIREZIONE TECNICA	5	4
UOS Staff della Direzione Tecnica		
UOC Ricerca e innovazione		
UOS Progettazione e relazioni internazionali		
UOS Innovazione		
UOC Reporting Ambiente Salute		
UOS Reporting e dati ambientali		
UOS Salute e Ambiente		
Dipartimento Laboratori	9	41
UOC Laboratorio CT		
UOS Divisione Analitica 1		
UOS Divisione Analitica 2 Centro riferimento Amianto		
UOC Laboratorio PA		
UOS Divisione Analitica 1		
UOS Divisione Analitica 2 Centro riferimento Diossine		
UOC Laboratorio RG		
UOS Divisione Analitica 1		
UOS Divisione Analitica 2 Centro riferimento Pesticidi		
UOC Laboratorio SR		
UOS Divisione Analitica 1		
UOS Divisione Analitica 2 Centro riferimento Aria e Rifiuti		
Dipartimento Attività Produttive	14	105
UOC AAPP Area centrale		
UOS Attività Produttive AG		
UOS Attività Produttive EN/CL		
UOC AAPP Area orientale		
UOS Attività Produttive CT		
UOS Attività Produttive ME		
UOS Attività Produttive SR/RG		
UOC AAPP Area occidentale		
UOS Attività Produttive PA/TP		
UOS Controlli Emissioni in atmosfera		
UOC Pareri e valutazioni ambientali		
UOS VAS/VIA/VINCA/AIA/AUA		

UOS RIR e Bonifiche		
UOC AERCA /SIN		
UOS AERCA Priolo/Gela/Milazzo		
UOS Bonifiche dei SIN		
Dipartimento Stato dell'Ambiente	13	90
UOC Acque interne suolo e biodiversità		
UOS acque superficiali e biodiversità		
UOS acque sotterranee e suolo		
UOC Agenti fisici		
UOS Area orientali		
UOS Area occidentale		
UOC Area Mare		
UOS Ambiente marino costiero		
UOS Oceanografia e mezzi nautici		
UOC Qualità dell'Aria		
UOS Gestione rete		
UOS Modellistica		
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	5	32
UOC Affari Generali e legali		
UOS Affari legali e contenzioso		
UOS Affari Generali		
UOC Gestione risorse Economiche		
UOS Bilancio		
UOS Contabilità		
UOC Appalti e forniture		
UOS Patrimonio		
UOS Ufficio Tecnico		
UOS Provveditorato ed economato		
UOC Gestione risorse umane		
UOS Stato giuridico e recruitment		
UOS Gestione economica		
Totale personale	49	300

c) livelli di responsabilità



DIRETTORE TECNICO	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Direttori di Dipartimento	
Direttori di UOC Area Tecnica	Direttori di UOC Area Amministrativa
Dirigenti di UOS Area Tecnica	Dirigenti di UOS Area Amministrativa
Dirigenti IPAS Area Tecnica	Dirigenti IPAS Area Amministrativa
Dirigenti Area Tecnica	Dirigenti Area Amministrativa
Comparto Area Tecnica	Comparto Area Amministrativa

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, risulta necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo u.s., e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

a) contesto normativo

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 "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", pubblicata sulla GURI n. 135/2017 ed entrata in vigore il 14/06/2017 disciplina – fra l'altro – al Capo II il lavoro agile.

L'art. 18 della L. 81/2017 stabilisce che "Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile 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 comma 3 precisa che le disposizioni normative si applicano anche ai "rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Con la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile a firma dell'allora Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia si avviava ufficialmente la stagione del "lavoro agile" nelle Pubbliche Amministrazioni.

L'attuazione del lavoro agile nel settore pubblico ha avuto un forte impulso a seguito della proclamazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, in quanto l'art. 87 del decreto legge n. 18 del 17.3.2020 aveva previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa. Inoltre, il richiamato articolo aveva disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica).

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si è posto fine al lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro e si stabiliva che "A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza";

Con il DM 8 ottobre 2021 venivano fornite le indicazioni in merito alle modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Nel rispetto del suddetto DM con il DDG 494 del 10.11.2021 venivano approvate le Linee Guida per l'accesso al lavoro agile dei lavoratori di questa Agenzia, nelle more della disciplina di dettaglio di competenza della contrattazione collettiva.

Con il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, sancisce la cessazione dello stato di emergenza e della comunicazione in modalità semplificata del lavoro agile nel pubblico impiego".

Siamo in attesa della sottoscrizione del CCNL comparto Sanità 2019 – 2021 che dovrebbe contenere una disciplina puntuale del lavoro agile in modalità ordinaria.

b) analisi utilizzo dell'istituto in Agenzia nel biennio precedente

I dati dell'utilizzo del lavoro agile nella ns. Agenzia sono quelli di seguito riportati:

Anno 2020: la media del personale che nel periodo relativo all'emergenza sanitaria (12 marzo – 31 dicembre 2020) ha svolto le attività in smart working è di 213 dipendenti su 351(personale dipendente a tempo indeterminato, tempo determinato e personale in posizione di comando).

Anno 2021: la media del personale che nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2021 ha svolto le attività in smart working è di 123 dipendenti su 344 lavoratori (personale dipendente a tempo indeterminato, tempo determinato e personale in posizione di comando).

Si precisa che, a seguito dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 il personale è rientrato a lavoro in modalità ordinaria e che sono state concesse singole autorizzazioni al lavoro agile nel rispetto di quanto previsto dal DM 8 ottobre 2021 Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

c) regolamentazione e strategia futura sulle modalità di svolgimento del lavoro agile

Nel rispetto del DM 8 ottobre 2021 con il DDG 494 del 10.11.2021 sono state approvate le Linee Guida per l'accesso al lavoro agile dei lavoratori di questa Agenzia, nelle more della disciplina di dettaglio di competenza della contrattazione collettiva.

Siamo in attesa della sottoscrizione del CCNL comparto Sanità 2019 – 2021 che dovrebbe contenere una disciplina puntuale del lavoro agile in modalità ordinaria.

d) modalità di analisi delle criticità e di mappatura dell'utilizzo dello strumento a conclusione del 2022

Le autorizzazioni sono avvenute nel rispetto della mappatura dei processi ed attività lavorabili da remoto, già contenuta nel POLA di cui al DDG 14 del 2021 e, ad oggi, non sono state segnalate criticità o disservizi.

Con nota prot. 1238 del 12/01/2022 la UOC Gestione delle Risorse Umane ha avviato la procedura di verifica in merito all'attualità della mappatura già contenuta nel POLA, ottenendo sostanzialmente una conferma sulle attività erogabili da remoto.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

a) rappresentazione della consistenza del personale al 01.01.2022

La dotazione organica del personale è stabilita attraverso un indice nazionale rapportato alla popolazione residente. Il calcolo per stabilire la consistenza organica è stato effettuato all'atto del primo regolamento risalente al 2005 per un totale di n. 957 unità. La piena copertura organica non è stata mai raggiunta.

Al 1° gennaio 2022 la consistenza del personale inquadrato nei ruoli copre il 32,81% della dotazione organica complessiva, con n. 314 unità di personale a tempo indeterminato di cui 17 unità che attualmente non prestano servizio nell'Agenzia (n. 14 in aspettativa e n. 3 in comando esterno). In organico attualmente sono inquadrati 40 dirigenti e 272 unità di personale del comparto. Il rapporto comparto/dirigenza pari a 6,8%.

La copertura della Dotazione Organica è significativamente inferiore al valore medio del Sistema delle Agenzie. Tale differenza, come si evince dalla tabella seguente, persiste fortemente anche al confronto con il dato delle Agenzie del Sud.

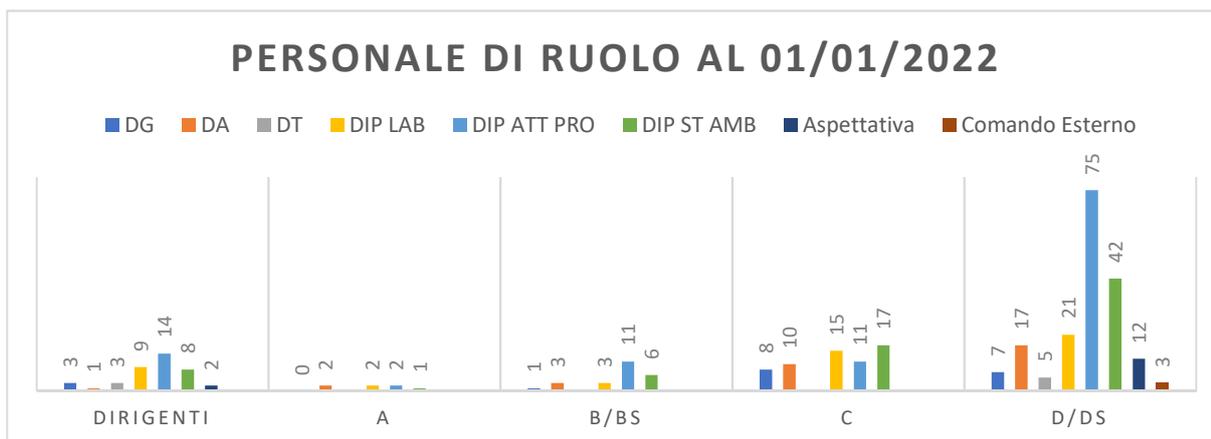
Tale carenza di personale obbliga l'Agenzia ad operare in condizioni di grande criticità che, in considerazione dei pensionamenti previsti nell'arco temporale dei prossimi tre anni, potrebbero determinare il blocco di molte attività istituzionali obbligatorie.

Per sopperire a tale criticità è necessario attivare tutti gli strumenti che consentano di acquisire nel breve/medio termine un congruo numero di unità di personale.

Copertura dotazione Organica Agenzie - Nord	91%
Copertura dotazione Organica Agenzie - Centro	79%
Copertura dotazione Organica Agenzie - Sud	68%
Copertura dotazione Organica ARPA Sicilia	33%

Nella tabella seguente è riportata la suddivisione del personale di ruolo:

	QUALIFICA	DG	DA	DT	DIP LAB	DIP ATT PRO	DIP ST AMB	Aspettativa	Comando Esterno	TOTALE
DIPENDENTI DI RUOLO ARPA	Dirigenti	3	1	3	9	14	8	2		40
	A	0	2		2	2	1			7
	B/BS	1	3		3	11	6			24
	C	8	10		15	11	17			61
	D/DS	7	17	5	21	75	42	12	3	182
	Totale	19	33	8	50	113	74	14	3	314



b) la programmazione strategica delle risorse umane 2022-2024

- programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

Stima del trend delle cessazioni

Di seguito si inseriscono i dati dei pensionamenti previsti negli anni 2022 – 2023 e 2024.

cessazioni per pensionamenti 2022/2024

qualifica		2022	2023	2024	totale
Dirigente	chimico	2	1	2	5
Dirigente	biologo		1		1
Dirigente	farmacista		1		1
totale dirigenza		2	3	2	7
D	TPALL	2	4	1	7
D	CPT	1		1	2
D	CPA	1			1
C	Ass. amm.vo		1		1
C	Ass. tecnico			1	1
A	Commesso	1			1
totale comparto		5	5	3	13
Totale 2022/2024		7	8	5	20

personale attualmente in aspettativa

qualifica		2022
Dirigente	chimico	1
Dirigente	amministrativo	1
totale dirigenti		2
DS	Collaboratore tecnico professionale esperto	8
DS	Collaboratore amministrativo professionale esperto	1
D	Collaboratore tecnico professionale	1
D	Collaboratore amministrativo professionale	3
totale comparto		13
totale personale in aspettativa		15

- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

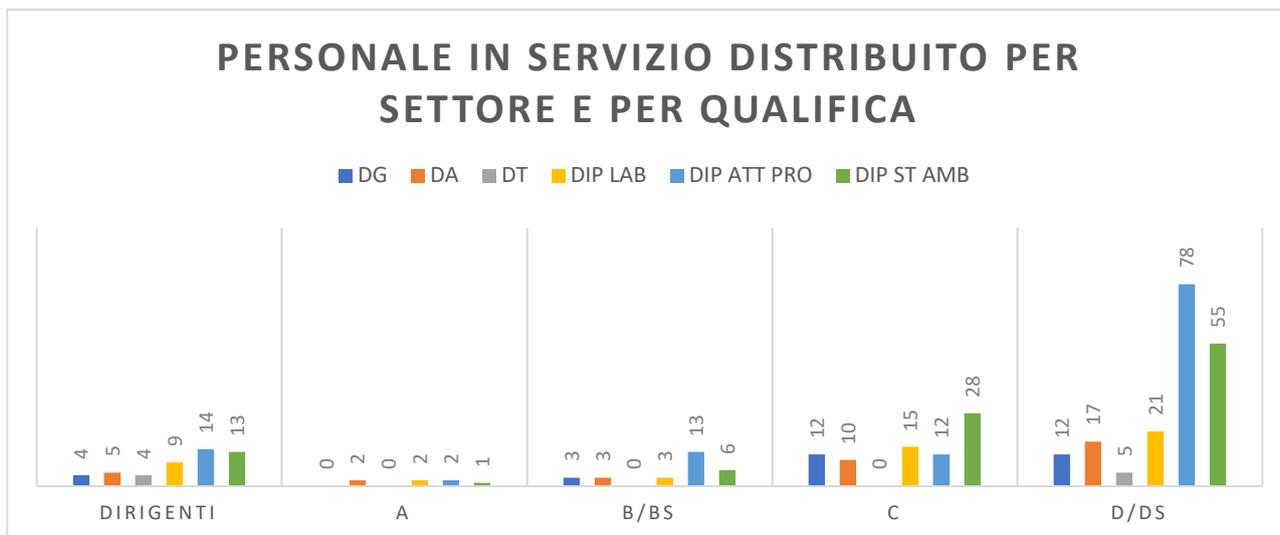
- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento; 7

c) la distribuzione del personale fra le unità organizzative

Al 1° gennaio 2022 la consistenza del personale in servizio copre il 36,46% della dotazione organica complessiva prevista in 957 unità, con n. 349 unità di personale di cui 297 di ruolo, 15 in comando e 37 a tempo determinato.

	DG	DA	DT	DIP LAB	DIP ATT PRO	DIP ST AMB	TOTALE	
DIPENDENTI DI RUOLO ARPA	Dirigenti	3	1	3	9	14	8	38
	A	0	2		2	2	1	7
	B/BS	1	3		3	11	6	24
	C	8	10		15	11	17	61
	D/DS	7	17	5	21	75	42	167
	Totale	19	33	8	50	113	74	297
PERSONALE IN COMANDO	Dirigenti							0
	A							0
	B/BS	2				2		4
	C	4				1	1	6
	D/DS	2				3		5
	Totale	8	0	0	0	6	1	15
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	Dirigenti	1	4	1			5	11
	A							0
	B/BS							0
	C						10	10
	D/DS	3					13	16
	Totale TD	4	4	1	0	0	28	37
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2022	31	37	9	50	119	103	349	

	DG	DA	DT	DIP LAB	DIP ATT PRO	DIP ST AMB	TOTALE
Dirigenti	4	5	4	9	14	13	49
A	0	2	0	2	2	1	7
B/BS	3	3	0	3	13	6	28
C	12	10	0	15	12	28	77
D/DS	12	17	5	21	78	55	188
Totale	31	37	9	50	119	103	349

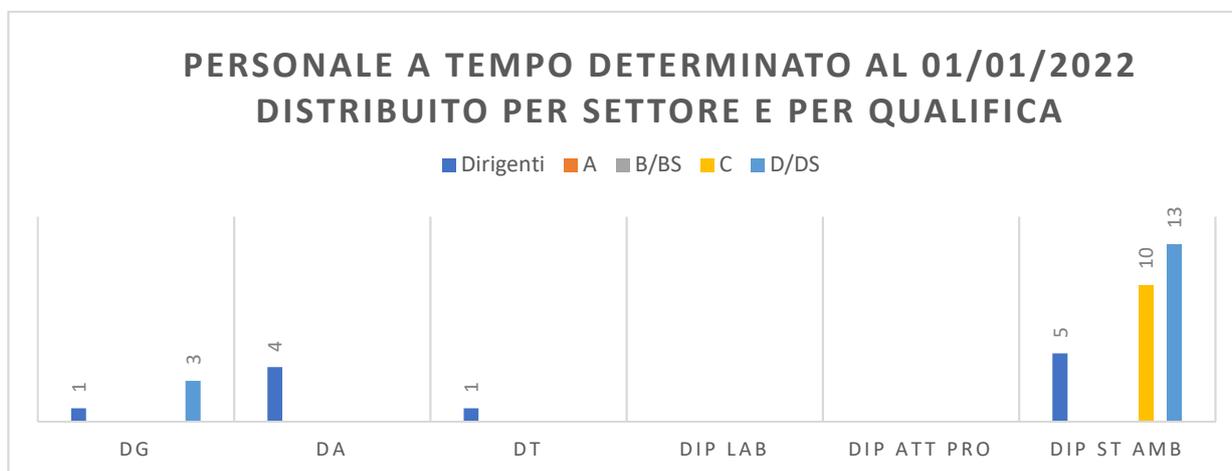
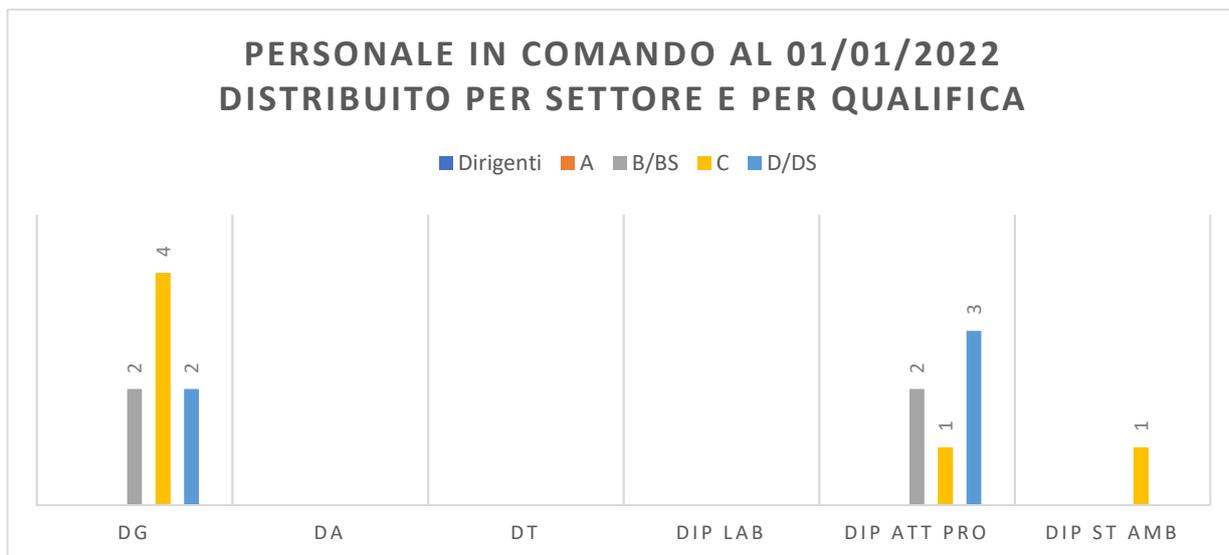


Legenda:

Direzione Generale	Direzione Amministrativa	Direzione Tecnica
UOC Programmazione e Controllo - G1 UOS Sistemi informativi - G2 UOC Sistemi di Gestione Integrati - G3 UOS Comunicazione - G4	UOC Affari Generali e Legali - A1 UOC Risorse Economiche - A2 UOC Appalti e Forniture - A3 UOC Risorse Umane - A4	UOS Staff della Direzione Tecnica - T1 UOC Ricerca e Innovazione - T2 UOC Reporting Ambiente e Salute - T3
Dipartimento Laboratorio	Dipartimento Attività Produttive	Dipartimento Stato dell'ambiente ed ecosistemi
UOC Laboratorio CT - L1 UOC Laboratorio PA - L2 UOC Laboratorio RG - L3 UOC Laboratorio SR - L4	UOC Attività Produttive area Centrale - P1 UOC Attività Produttive area Orientale - P2 UOC Attività Produttive area Occidentale - P3 UOC Valutazione e Pareri Ambientali - P4 UOC AERCA e SIN- P5	UOC Acque, Suolo e Biodiversità - S1 UOC Agenti Fisici - S2 UOC Area Mare - S3 UOC Qualità dell'Aria - S4

Il personale in servizio presso l'Agazia è riferibile a due distinte categorie:

- Personale dipendente ARPA cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale Sanità;
- Personale dipendente in posizione di comando da altre Amministrazioni pubbliche.



d) la strategia di copertura del fabbisogno

L'evoluzione della gestione futura dell'Agenzia non può che tenere conto del ruolo di assoluta centralità che assumono, nell'ambito delle politiche regionali, le tematiche ambientali connesse con la salute e il clima e quindi della esaltazione del ruolo dell'ARPA.

La missione dell'Agenzia è quella di continuare a migliorare il monitoraggio ambientale e il controllo del territorio attraverso la leva dell'innovazione, creando valore pubblico condiviso e sostenibile e puntare ad essere l'organizzazione pubblica di riferimento di cittadini, imprese, municipalità e istituzioni.

Con il PNRR anche il Governo del nostro paese sta immaginando un cambiamento culturale di tutti gli attori per affrontare un cambio di modello di cura della salute pubblica e dell'ambiente.

In tal senso anche l'ARPA Sicilia è destinataria di fondi del PNRR che ha indirizzato allo sviluppo di nuove frontiere per il monitoraggio e controllo del territorio.

Inoltre la Regione Siciliana, per il tramite dell'Assessorato Ambiente, nell'ambito dell'assegnazione dell'area demaniale del Roosevelt (Addaura – Palermo) per la sua rivalorizzazione, ha dato

mandato all'ARPA Sicilia il compito di realizzare il "centro per la sostenibilità ambientale e la salute dell'uomo" con fondi del POC 2014-2020 per investimenti qualificati per lo sviluppo ed il potenziamento della capacità di ricerca e innovazione.

All'interno dell'area del Roosevelt sorgerà anche la nuova sede dell'ARPA e dei laboratori di Palermo che vi si trasferiranno dalla sede di via Nairobi; un progetto di circa 20 M€ già completamente finanziato e con progetto esecutivo al vaglio degli Enti per il rilascio delle ultime autorizzazioni.

Negli ultimi anni la Regione Siciliana ha ridisegnato il futuro dell'area, immaginando un polo scientifico e culturale di rilievo nazionale, centro di ricerca sull'ambiente e sulla salute dell'uomo, e l'ARPA Sicilia ha siglato accordi con i maggiori enti di ricerca: INFN (Istituto Nazionale di Fisica Nucleare), ISMETT (Istituto Mediterraneo per i Trapianti e Terapie ad Alta Specializzazione), Fondazione Ri.MED e CNR IAS (Centro Nazionale delle Ricerche), costituendo così un ATS (Associazione Temporanea di Scopo).

In questa logica diventa un obiettivo strategico il raggiungimento della più ampia operatività dell'Agenzia nell'ambito del sistema delle autonomie locali e del più ampio SNPA anche alla luce delle aspettative e delle attese dell'intera comunità siciliana e del mondo delle imprese.

Ciò comporterà un consolidamento del sistema di rapporti a diversi livelli:

- con il governo regionale attraverso la maggiore partecipazione a tavoli permanenti su alcuni temi strategici con particolare riguardo ai temi di ambiente salute e clima e al tema del finanziamento dell'Agenzia da parte della sanità, problema ancora non del tutto chiarito e superato;
- con i soggetti operanti nel campo della prevenzione e protezione ambientale come l'Università, gli Enti di ricerca, i soggetti privati, per la costruzione di una rete di sapere ambientale e di relazioni finalizzato al supporto tecnico scientifico ad ampio raggio alle politiche regionali;
- con la collettività per l'individuazione di scelte strategiche condivise attraverso tavoli di confronto con le associazioni ambientaliste ed imprenditoriali;
- con il SNPA, per l'omogeneizzazione di procedure tecniche e di istruttorie ambientali e delle analisi di laboratorio ma che salvaguardi la flessibilità necessaria per la gestione delle problematiche locali, candidandoci ad un ruolo di protagonismo nella individuazione di politiche di sistema e nell'ospitare centri di eccellenza anche nazionali come stiamo facendo per uno degli spoke del CNR sulla biodiversità che sorgerà nell'area del Roosevelt;
- con il sistema internazionale attraverso la costruzione di progetti di cooperazione con i paesi del nord Africa e con Malta mirando al rafforzamento delle partnership già attive all'interno della UE e allo sviluppo di relazioni in aree geografiche e per settori merceologici considerati economicamente strategici dalla Regione Siciliana.

Sul piano organizzativo bisognerà completare il disegno di riassetto organizzativo avviato nel 2020.

Per questi motivi si renderà necessario:

- la nomina dei tre capi dipartimento le cui posizioni sono attualmente vacanti;
- la nomina del direttore tecnico, del direttore amministrativo e dei dirigenti responsabili di UOC che man mano andranno in pensione;
- la definizione di un sistema informativo efficace per la gestione economica finanziaria, per la contabilità analitica, per supportare la gestione del budget;
- la completa attivazione dei sistemi di programmazione e del controllo di gestione;

- Una control room dove afferiscono tutti i dati delle reti di monitoraggio e delle attività di controllo del territorio anche al fine della gestione di situazioni emergenziali di concerto con la protezione civile;
- L'implementazione dell'attuale sistema di gestione informatizzata del protocollo e delle note in ingresso e uscita che possa tendere all'azzeramento dell'utilizzo della carta;
- L'elaborazione di strumenti e processi di comunicazione interna per la migliore circolazione delle informazioni anche di quella professionale anche con l'utilizzo di una intranet;

Con riferimento alle risorse finanziarie, l'evoluzione della gestione deve considerare due vincoli importanti:

- Il rafforzamento del rapporto con l'area della salute per concordare e quantificare economicamente le attività dell'ARPA che concorrono al raggiungimento dei LEA per quel che riguarda il finanziamento in carico alla Sanità, incrementandolo per quelle attività che i laboratori di sanità pubblica non riescono ad effettuare anche al fine di utilizzare al meglio apparecchiature e strumenti di analisi;
- La possibilità di finanziare a carico della regione un piano dei fabbisogni di personale tale da raggiungere almeno un numero complessivo di 650 unità su una pianta organica di complessive 957 unità;
- Il superamento del limite posto nella finanziaria 2021 del divieto di assunzioni di dirigenti a tempo indeterminato per un triennio, nel rispetto dei patti di stabilità stato-regione, soprattutto alla luce delle numerose sentenze che vietano le assunzioni delle categorie sanitarie (chimici, fisici, biologi, ...) nell'area del comparto ma solo nell'area della dirigenza.

Si procederà pertanto a dare copertura ai fabbisogni espressi nella sottostante tabella, secondo le priorità che verranno definite dalla Direzione strategica attraverso il ricorso a mobilità esterna o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi), il ricorso a forme flessibili di lavoro, nuove procedure concorsuali e stabilizzazioni. Inoltre si riprenderà il percorso di valorizzazione del personale dipendente attraverso procedure di mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti, meccanismi di progressione di carriera interni e riqualificazione funzionale dei dipendenti (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento).

RIEPILOGO GENERALE PER PROFILI PROFESSIONALI

	FIGURA PROFESSIONALE	PIANTA ORGANICA	RUOLO	CAT.	TOTALE RICHIESTE	Pers. A Temp. Ind.	Pers. A Temp. Det.	comandati
DIRIGENTE	PROF. AVVOCATO	3			2	0	1	0
	MEDICO/FARMACISTA	2			0	1	0	0
	SCIENZE AGRARIE	2			1	2	0	0
	GEOLOGO	5			1	0	0	0
	INGEGNERE/ARCHITETTO	10			7	1	0	0
	FISICO	4			0	2	0	0
	CHIMICO	45			11	23	1	0
	BIOLOGO	16			3	3	3	0
	SANITARIO				7	0	0	0
	ALTRO DIRIG				4	0	0	0
	IPAS				0	0	0	0
	AMMINISTRATIVO	20			3	0	5	0
	TOTALE DIRIGENZA	107			39	32	10	0
COMPARTO	FIGURA PROFESSIONALE	PIANTA ORGANICA	RUOLO	CAT.	TOTALE RICHIESTE	Pers. A Temp. Ind.	Pers. A Temp. Det.	comandati
	COLL. PROF. CHIMICO ESPERTO	25	SANITARIO	DS	1	0	0	0
	COLL. AMM. PROF. ESPERTO	24	AMMINISTRATIVO	DS	1	1	0	0
	COLL. TECNICO PROF. SENIOR	47	TECNICO	DS	2	18	0	0
	COLL. PROF. INGEGNERE SENIOR		TECNICO	DS	1	0	0	0
	COLL. PROF. CHIMICO	163	SANITARIO	D	58	10	0	0
	COLL. PROF. BIOLOGO		SANITARIO	D	32	2	0	0
	COLL. PROF. FISICO		SANITARIO	D	1	0	0	0
	TPALL		SANITARIO	D	38	40	0	2
	Tecnico di Laboratorio (Biomedico)		SANITARIO	D	0	0	0	0
	COLL. AMMINISTRATIVO		AMMINISTRATIVO	D	18	20	1	1
	COLL. PROF. INGEGNERE	49	TECNICO	D	19	2	0	0
	COLL. PROF. GEOLOGO		TECNICO	D	36	0	0	0
	COLL. PROF. INGEGNERE INFORMATICO	230	TECNICO	D	5	0	0	0
	COLL. TECNICO PROF.		TECNICO	D	51	47	15	3
	COLL. TECNICO PROF. (AGRARIA)		TECNICO	D	0	0	0	0
	COLL. PROF. ZOOLOGO		TECNICO	D	1	0	0	0
	COLL. PROF. NATURALISTA		TECNICO	D	2	0	0	0
	COLL. PROF. INGEGNERE AMBIENTALE	70	TECNICO	D	4	0	0	0
	ARCHITETTO		TECNICO	D	1	0	0	0
	COLL. TECNICO PROF. (TECNICO DI LAB.)		TECNICO	D	0	11	0	0
	ASSIST. AMMINISTRATIVO	150	AMMINISTRATIVO	C	26	21	0	3
	PERITO CHIMICO		TECNICO	C	80	0	0	0
	ASSISTENTE TECNICO (INFORMATICO)		TECNICO	C	3	1	0	0
	ASSISTENTE TECNICO	6	TECNICO	C	21	38	9	1
	COAUDITORE AMM. ESPERTO		AMMINISTRATIVO	BS	0	0	0	0
	COAUDITORE AMMINISTRAT.	25	AMMINISTRATIVO	B	8	13	0	4
	TECNICO OPERATORE ESPERTO	4	TECNICO	BS	0	0	0	0
	OPERATORE TECNICO	25	TECNICO	B	4	11	0	1
	COMMESSO AMMINISTRATIVO	19	AMMINISTRATIVO	A	0	1	0	0
	AUSILIARIO	13	TECNICO	A	3	6	0	0
	TOTALE COMPARTO	850			416	242	25	15

e) la formazione del personale

La formazione costituisce una leva gestionale di enorme rilievo per affrontare le sfide del cambiamento dello stato dell'ambiente.

La programmazione triennale dell'Agenzia tiene conto degli obiettivi strategici del SNPA e dell'ISPRA facendo proprie le linee guida che puntano sulla forza, autorevolezza e credibilità del sistema, assicurando capacità di risposta alle esigenze formative del personale.

le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale

La formazione, assume una funzione prioritaria, in tutti gli ambiti organizzativi in cui la qualità delle "prestazioni" dipende essenzialmente dalle risorse umane e dall'organizzazione delle relative attività, migliorando la qualità delle prestazioni rivolte ai cittadini.

Esiste una forte connessione tra formazione e organizzazione al fine di sostenere:

- ✚ le scelte strategiche e i programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi e il miglioramento della cultura relazionale;
- ✚ i bisogni specifici tecnico-scientifici di settore;
- ✚ l'interscambio culturale con le Agenzie Nazionali, le Aziende sanitarie provinciali, la Regione, Liberi consorzi, e le altre istituzioni;
- ✚ l'effettuazione di un maggior numero di momenti formativi interni in grado di introdurre una maggiore flessibilità dell'organizzazione e di rispondere in modo più adeguato agli obiettivi strategici aziendali;
- ✚ la diffusione delle conoscenze acquisite per il miglioramento delle varie attività agenziali;

- ✚ la valutazione dell'efficacia dell'apprendimento individuale e del cambiamento organizzativo.

È necessaria una distinzione tra la formazione che deriva da poteri discrezionali da quella obbligatoria, laddove disposizioni di legge prevedano specifici interventi formativi collegati allo svolgimento di particolari attività. In tale ambito il quadro normativo più articolato in tal senso è quello previsto dal D.lgs n. 81/2008, inerente la sicurezza sul lavoro, con particolari disposizioni contenute negli articoli 36 e 37. Le Amministrazioni devono assicurare altresì, la formazione obbligatoria anche ai responsabili del trattamento dei dati personali (art. 19, comma 6, all. b del d.lgs. n. 196/2003 - GDPR n. 2016/679) ed agli operatori deputati a gestire tali dati.

Va anche assicurato che gli adempimenti previsti per l'applicazione della legge 190 del 6 novembre 2012 in materia di "prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", siano realizzati al fine di individuare tutti gli interventi idonei a prevenire, nelle strutture più esposte, i rischi specifici di corruzione e di illegalità.

L'attuale pianificazione della formazione assicura, inoltre, agli operatori addetti di comparto e dirigenza il continuo aggiornamento sulle novità tecnico normative introdotte dalle leggi di riforma della PA, in particolare sugli aspetti giuridici economici del personale e sulle novità del Codice dei contratti pubblici, nonché sulle novità in materia di privacy. In particolare saranno realizzati eventi per la formazione della dirigenza, finalizzata a dotarla di nuove competenze digitali, nonché delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile.

Inoltre, la formazione del personale del comparto comprenderà l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza.

le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

I fabbisogni formativi relativi alle competenze strategiche utili per lo sviluppo della PA potranno trovare accoglimento anche ricorrendo alle opportunità formative proposte dall'INPS nell'ambito del progetto Valore PA al quale l'Agenzia ha aderito.

In particolare l'Agenzia ha fatto propri i corsi di AssoArpa, Ispra, e i corsi webinar realizzati dal FORMEZ_PA tramite la piattaforma EVENTI_PA della Regione Siciliana, dedicati ad argomenti concernenti l'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione.

Per gli operatori tecnici afferenti al Servizio Tecnico e ai tre Dipartimenti (stato dell'ambiente, attività produttive e impatto sul territorio, area laboratoristica) si procederà alla progressiva attuazione delle iniziative formative sulla base dei fabbisogni formativi e delle relative priorità, segnalati dai direttori di struttura, prediligendo procedure di affiancamento/addestramento tra gli operatori e contestuali incontri via webinar ricorrendo, ove possibile e in linea con la disciplina di conferimento degli incarichi, a professionalità interne esperte.

In aggiunta a ciò, in linea con lo spirito del Sistema Nazionale della Protezione Ambientale, che favorisce la cooperazione e lo sviluppo omogeneo dei temi di interesse comune delle ARPA e APPA che lo compongono, è prevista la realizzazione di specifici interventi formativi rivolti agli operatori del sistema e, anche, a professionisti e a dipendenti di enti istituzionali a sostegno delle attività congiunte.

gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Preliminarmente, occorre precisare che le attività di formazione verranno svolte prioritariamente mediante la modalità FAD (Formazione a distanza). Pertanto, detti eventi formativi potranno essere assicurati anche attraverso sessioni informative interattive come il webinar.

Si elencano le linee di attività relative al piano di formazione 2021/2023 e per aree tematiche e specificatamente:

- 🚧 Area 1 – Attività Ispettiva e di controllo
- 🚧 Area 2 – Monitoraggi dello Stato Dell’ambiente
- 🚧 Area 3 – Attività analitica
- 🚧 Area 4 – Informazione e Comunicazione Ambientale
- 🚧 Area 5 – Innovazione Organizzativa e Manageriale

Area 1 – Attività Ispettiva e di controllo	Assicurare i controlli sulle fonti di pressione ambientale nel rispetto degli indirizzi strategici dell'Agenzia, coerentemente con la programmazione del SNPA e con gli accordi con gli enti competenti, sulla base di modelli accreditati di programmazione delle attività			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
Ispezioni	assicurare il progressivo adeguamento e lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecnico giuridiche degli operatori di ruolo tecnico e sanitario che svolgono attività ispettive con particolare attenzione agli operatori ai quali, a seguito della riorganizzazione, sono state assegnate funzioni nuove in materia.	garantire il corretto svolgimento degli interventi ispettivi sul territorio nell’ambito delle funzioni di controllo di competenza del SNPA (art. 3 della legge 28 giugno 2016, n. 132) - conseguimento/mantenimento delle funzioni di ispettore, di uditore e della qualifica di UPG in coerenza con quanto indicato nel Regolamento Disposizioni sul personale ispettivo del SNPA ex art. 14 c.1 Legge 132/2016 in via di approvazione mediante DPR.	come previste dal Regolamento del SNPA	operatori che svolgono attività ispettive individuati dai responsabili di struttura in possesso dei criteri definiti dal Consiglio dell’SNPA
Emergenze ambientali	necessità di far acquisire agli operatori, anche di recente assunzione, le conoscenze dei diversi aspetti tecnico giuridici legati agli interventi da svolgersi in regime di pronta disponibilità in occasione di emergenze ambientali	garantire il corretto svolgimento delle attività svolte in servizio di pronta disponibilità in occasione di emergenze ambientali	la formazione sarà realizzata, anche ricorrendo a professionalità interne esperte.	operatori addetti al servizio in servizio individuati dai responsabili di struttura
Acque reflue	accrescere le conoscenze e le competenze degli operatori in materia di acque reflue	attivare un confronto con altre Agenzie per favorire lo scambio di informazioni e di esperienze al fine di migliorare le attività controllo degli scarichi delle acque reflue sia mediante il controllo autorizzativo ed amministrativo	: la formazione e il confronto potranno essere garantiti organizzando incontri/tavole rotonde con la collaborazione di altre Agenzie nell’ambito del SNPA	operatori individuati dal dirigente di struttura sulla base delle attività ad essi affidate

Suolo	migliorare le conoscenze degli operatori in materia di spandimenti su suolo correlato a rischio di presenza in essi di composti organici nocivi, metalli pesanti e microrganismi patogeni	assicurare lo svolgimento delle attività di analisi dei suoli e verifica della qualità dei fanghi e corretto spandimento sui terreni agricoli	la formazione potrà essere assicurata mediante webinar realizzati in collaborazione con le altre Agenzie nell'ambito del SNPA	operatori individuati dal dirigente di struttura in relazione alle attività ad essi affidate
Rischio industriale	assicurare l'aggiornamento delle conoscenze degli operatori sulla normativa europea ed italiana (D.Lgs. 105/2015) in materia di rischi di incidente rilevante con particolare riferimento agli adempimenti a carico dei gestori delle aziende RIR e delle amministrazioni nelle attività di controllo.	svolgere le attività operative di controllo degli stabilimenti di soglia superiore ed inferiore previste dall'art. 27 del D.Lgs. 105/2015	partecipazione a specifiche iniziative di formazione programmate dal Ministero dell'Interno -Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco - ISPRA rivolte ai diversi enti sul territorio nazionale sul sistema di gestione di sicurezza, analisi di rischio e regolamenti CLP e REACH sulle sostanze pericolose e sulla gestione delle emergenze in caso di attivazione dei Piani di Emergenza Esterni	operatori di ruolo tecnico e sanitario
Area 1 – Attività Ispettiva e di controllo	Assicurare il supporto ai procedimenti di autorizzazione e valutazione ambientale, prestando il proprio contributo in maniera tempestiva e qualificata			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
VAS	in materia di VAS, è necessario far acquisire agli operatori le conoscenze dei principi, strumenti e criteri di valutazione degli impatti significativi sull'ambiente provenienti dalla realizzazione del piano e/o progetto proposto	garantire il corretto svolgimento delle attività di valutazione dei Rapporti Preliminari ex art. 12 D. lgs 152/06 (verifica assoggettabilità) finalizzata alla redazione del parere come soggetto competente in materia ambientale	formazione nell'ambito dell'SNPA	operatori dell'UOC Valutazioni e pareri ambientali, individuati dal dirigente di struttura
Impianti di gestione dei rifiuti	approfondire le conoscenze sugli impianti di gestione dei rifiuti urbani, dei rifiuti speciali e sugli impianti di trattamento	assicurare il corretto svolgimento delle attività di controllo sugli impianti soggetti ad autorizzazione AIA, tra i quali rientrano alcune tipologie di impianti di smaltimento rifiuti, impianti di trattamento di rifiuti pericolosi e del procedimento istruttorio finalizzato al rilascio delle autorizzazioni.	formazione tecnico pratica	Personale addetto ai controlli afferente al Dipartimento "Attività produttive" individuato dal dirigente di riferimento
Area 1 – Attività Ispettiva e di controllo	Concorrere alla tutela della salute fornendo una risposta tempestiva e qualificata alle richieste degli enti preposti e assicurando una presenza selezionata e omogenea sul territorio nel settore impiantistico			

Epidemiologia ambientale	accrescere le competenze sugli aspetti metodologici generali sull'epidemiologia ambientale (ivi compresi gli aspetti connessi all'interpretazione statistica dei risultati) per la ricerca di virus nelle acque e sulla metodologia di esecuzione di test di mutagenicità e genotossicità basati su mutazioni batteriche.	le competenze acquisite potranno essere applicate nell'ambito della sicurezza ambientale.	la formazione sarà assicurata mediante la partecipazione degli operatori ad iniziative presso altre istituzioni (ISS)	operatori afferenti al Dipartimento area laboratoristica che svolgono attività analitiche
Suolo e bonifiche	migliorare le conoscenze in materia di analisi statistica dei dati e determinazione dei valori di fondo necessarie a garantire la corretta valutazione dei relativi piani di indagine presentati all'Agenzia da soggetti esterni nell'ambito dei procedimenti di bonifica e di gestione delle terre e rocce da scavo e realizzati sulla base delle linee guida dell'SNPA. Le linee guida prevedono una procedura che include anche l'utilizzo di una analisi statistica dei dati	migliorare e velocizzare le attività di valutazione dei piani di indagine presentati all'Agenzia	formazione tecnico pratica	personale tecnico del Dipartimento attività produttive e impatto sul territorio che svolgono attività di valutazione dei piani di indagine per la definizione dei valori di fondo nell'ambito dei procedimenti di bonifica e di gestione delle terre e rocce da scavo
Area 2 – Monitoraggi Dello Stato Dell'ambiente	Concorrere alla tutela della salute fornendo una risposta tempestiva e qualificata alle richieste degli enti preposti e assicurando una presenza selezionata e omogenea sul territorio			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
CEM	in considerazione dello sviluppo su larga scala, nel corso del prossimo triennio, della rete basata sulla tecnologia 5G, è necessario adeguare le conoscenze e le competenze degli operatori di ruolo tecnico addetti alle attività di controllo sui CEM	garantire il corretto svolgimento delle attività di monitoraggio e di controllo sulle fonti di pressione ambientale mediante adeguate valutazioni analitico strumentali sulle radiazioni non ionizzanti	saranno privilegiati interventi formativi da svolgersi presso Enti della PA	operatori del Dipartimento individuati dai responsabili di struttura sulla base delle attività ad essi affidate
Area 2 – Monitoraggi Dello Stato Dell'ambiente	Effettuare i monitoraggi delle matrici ambientali nel rispetto della normativa di settore, delle indicazioni della Regione Sicilia e degli accordi con gli enti competenti			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
Qualità dell'aria	migliorare il livello delle conoscenze degli operatori dell'Agenzia in relazione alle modalità di installazione e gestione di campionatori d'aria nonché di gestione dei rapporti in campo con altri attori istituzionali; approfondire le tecniche di elaborazione dei dati relativi alla caratterizzazione chimica del particolato atmosferico.	ampliare il numero degli operatori dell'Agenzia in grado di installare e gestire un campionatore per la determinazione del particolato atmosferico per gli interventi in emergenza; assicurare il confronto nell'ambito dell'SNPA sul tema della caratterizzazione chimica del particolato atmosferico al fine di omogeneizzare le	formazione tecnica sulla strumentazione e sulla restituzione del dato	operatori del Servizio qualità dell'aria e monitoraggio ambientale degli agenti fisici, in particolare di coloro che a seguito del passaggio al nuovo modello

		competenze sul territorio nazionale		organizzativo si trovano a svolgere le attività di monitoraggio della qualità dell'aria, individuati dai responsabili di struttura. Operatori di altri Servizi coinvolti nelle attività di emergenze ambientali
Rumore	assicurare l'aggiornamento delle competenze di tecnici competenti in acustica come richiesto dal D. lgs 42/2017 che prevede 30 ore di aggiornamento distribuita su almeno tre anni	garantire il corretto svolgimento delle attività di misurazione e valutazione sui livelli di rumore ambientale	l'aggiornamento professionale sarà realizzato ricorrendo a professionalità interne esperte e/o nell'ambito del SNPA	operatori del Dipartimento in possesso della qualifica di tecnico competente in acustica
Radioattività	migliorare la conoscenza in tema di misurazione della radioattività in acqua in particolare sul metodo della spettrometria gamma ad alta risoluzione per la determinazione di radionuclidi nelle matrici ambientali e alimentari; è necessario far acquisire le conoscenze e le competenze sugli aspetti normativi e sulle tecniche di misura in materia di radioattività dei rifiuti agli operatori del Servizio monitoraggio ambientale degli agenti fisici	favorire la partecipazione dell'Agenzia e il confronto in contesti internazionali Specificità didattica: partecipazione a workshop		operatori dell'Agenzia esperti qualificati in radioprotezione
Monitoraggio corpi idrici	a) migliorare il livello di conoscenza degli operatori addetti alle attività di biomonitoraggio delle acque superficiali sull'applicazione del metodo basato sullo studio tassonomico della fauna ittica; b) migliorare le conoscenze in materia di gestione delle acque di balneazione marine; c) migliorare le conoscenze relative all'utilizzo di piattaforme informatiche on line open source (QGIS livello base d) far acquisire la conoscenza di base degli strumenti di programmazione strategica negoziata in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente (dlgs 152/06)	a) garantire la corretta applicazione della metodologia usata per la determinazione della qualità dei corpi idrici superficiali nel rispetto dell'"approccio integrato" introdotto dalle Direttive 2000/60/CE e 2007/60/CE e dai successivi decreti attuativi; b) migliorare le attività di monitoraggio delle acque di balneazione marine e anche in relazione alle criticità e agli eventi accidentali; c) migliorare la gestione e condivisione delle informazioni spaziali in campo ambientale e realizzazione di cartografie tematiche, in particolare in relazione alle attività di monitoraggio dei corpi idrici; d) migliorare la qualità e l'efficacia del contributo dell'Agenzia nella gestione della carta Nazionale dei Contratti di Fiume	partecipazione a corsi di formazione relativi alla definizione delle componenti ittiche delle acque interne italiane; partecipazione a corsi base, per il riconoscimento e l'identificazione tassonomica del fitoplancton in ambiente marino	operatori del servizio monitoraggio individuati dal dirigente responsabile

Acque potabili	approfondire le conoscenze sul DM 14 giugno 2017 che prevede l'introduzione di un sistema integrato di prevenzione e controllo basato sull'analisi di rischio sito-specifica, estesa all'intera filiera idropotabile, secondo i principi dei Water Safety Plans - WSP (Piani di Sicurezza dell'Acqua, PSA) proposti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, adottati in Italia come linee guida dell'Istituto Superiore di Sanità	assicurare il corretto svolgimento delle attività di controllo e analisi delle acque potabili secondo le indicazioni della nuova norma nazionale	la formazione sarà assicurata mediante la partecipazione degli operatori ad iniziative presso altre istituzioni (ISS)	operatori afferenti al Dipartimento "Area laboratoristica" che svolgono attività di controllo e analisi di acque potabili individuati dai responsabili di struttura
Area 3 – Attività analitica	Miglioramento della performance delle attività analitica			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
Laboratorio	è necessario far acquisire agli operatori dell'Unità laboratorio delle 4 UOC di Palermo, Siracusa, Ragusa, Catania, ulteriori competenze tecniche per la corretta esecuzione di analisi e misure ecotossicologiche; è necessario migliorare le conoscenze dei software delle strumentazioni in uso presso i laboratori	garantire la corretta esecuzione di analisi e misure ecotossicologiche; aumentare il numero di analisi mediante un utilizzo più pieno ed efficiente della strumentazione già disponibile	la formazione potrà essere assicurata mediante la partecipazione degli operatori ad iniziative presso altre istituzioni (ISS) o mediante webinar	personale di ruolo tecnico delle attività di Laboratorio dell'area Dipartimento "Area laboratoristica", individuati dal dirigente di struttura sulla base delle attività ad essi affidate
Area 3 – Attività analitica	Accreditamento e qualità			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
Assicurazione qualità	migliorare le conoscenze del personale che utilizza gli strumenti di laboratorio sulle modalità di taratura degli incubatori e dei frigo termostati	consentire agli operatori utilizzatori degli strumenti di svolgere correttamente e in autonomia l'attività di taratura degli strumenti	formatori interni	operatori del UOC Sistemi di gestione Integrati individuati dal responsabile di struttura
Area 4 – Informazione e Comunicazione e Ambientale	Assicurare ai decisori politici, alle istituzioni, al mondo scientifico e ai cittadini il supporto e il contributo informativo in materia ambientale mediante lo sviluppo di sistemi tecnologici, produzione editoriale, supporto educativo e documentale adeguati ai diversi destinatari			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
Gestione dell'informazioni ambientale	a) assicurare l'approfondimento delle competenze informatiche necessarie per utilizzare al meglio il software del portale dell'Agenzia; b) far acquisire le competenze necessarie al corretto utilizzo per il tramite dell'applicativo disponibile	a) garantire la corretta gestione del portale dell'Agenzia B) utilizzare applicativo quale canale di inserimento dei dati evitando duplicazioni e mettendo i dati a disposizione di enti e amministrazioni (SNPA, Regioni, Comuni ecc.)	Soddisfare le richieste contingenti dell'Agenzia per far acquisire autonomia sulle principali funzionalità della piattaforma	personale attualmente in servizio all'Area Informazione e Reporting ambientale, profili tecnici che non hanno specifiche competenze di

				tipo informatico; Operatori tecnici individuati dal Dipartimento Stato dell'ambiente
Comunicazione	<p>a) Sviluppare una "politica di comunicazione" che vada oltre gli adempimenti legati alla trasparenza e all'integrità e che assicuri una migliore visibilità all'esterno (soggetti pubblici o collettività nel suo insieme) sulla gestione dell'Agenzia che renda necessario un percorso formativo volto a migliorare le conoscenze trasversali degli operatori dell'Agenzia che si occuperanno di comunicazione istituzionale ;</p> <p>b) Migliorare le conoscenze di base degli operatori dell'Agenzia che a vario titolo si occuperanno di comunicazione istituzionale per garantire un adeguato sviluppo di una politica di comunicazione;</p> <p>c) Assicurare l'approfondimento delle competenze informatiche necessarie per utilizzare al meglio la piattaforma intranet dell'Agenzia</p>	valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dall'Agenzia, in linea con quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 2016/2018, (Aran) per sviluppare una politica di comunicazione dell'Agenzia	partecipazione ad iniziative formative via webinar anche a seguito dell'adesione dell'Agenzia al progetto Valore PA proposto dall'INPS, da Asso Arpa e ISPRA	potenzialmente interessato alla formazione: operatori dell'Agenzia coinvolti nella gestione degli aspetti legati alla comunicazione istituzionale
Area 5– Innovazione Organizzativa E Manageriale	Assicurare l'operatività dei processi e degli strumenti di funzionamento amministrativo garantendo il sistematico e tempestivo adeguamento alla normativa di riforma della PA e il potenziamento dei meccanismi di programmazione e di controllo della gestione			
tematica specifica	fabbisogno	obiettivo specifico	specificità didattica e docenza	personale interessato
Trasparenza e accesso	necessario adeguare le conoscenze degli operatori più direttamente coinvolti nell'attuazione all'interno dell'Agenzia del programma per la trasparenza 2020/2022 previsto dal PTPC	assicurare la costante e corretta applicazione all'interno dell'Agenzia delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 33/2013 (diritto di accesso agli atti amministrativi) e integrare le procedure interne in modo da rispondere adeguatamente a quanto previsto dalla normativa in materia di accesso generalizzato	saranno privilegiati interventi formativi da svolgersi presso Enti e la partecipazione a specifici webinar Personale potenzialmente interessato alla formazione operatori della struttura centrale più direttamente coinvolti nell'attuazione all'interno dell'Agenzia del programma per la trasparenza (PTPC 2020/2022	

Anti/ corruzione	si rende necessario presentare al maggior numero di dipendenti il PTPCT e le conseguenze derivanti dall'applicazione dei decreti attuativi della L. 124/2015, sull'applicazione dei poteri disciplinari in capo ai dirigenti e sul codice di condotta e sul regolamento incompatibilità e sulla disciplina delle attività extra lavorative del personale dipendente dell'Agenzia nonché in materia di whistleblowing	favorire l'integrità dei comportamenti dei dipendenti mediante la diffusione di informazioni utili sulle misure adottate nell'Agenzia per prevenire i fenomeni corruttivi	la modalità prescelta sarà quella dei webinar	sarà coinvolto personale dei diversi profili professionali in modo da assicurare la più ampia copertura con particolare riferimento agli operatori neo assunti
Privacy	il quadro europeo della General Data Protection Regulation (GDPR UE 2016/679) ha introdotto rilevanti cambiamenti in materia di privacy per tale motivo si rende necessario far acquisire le conoscenze sui rischi generali e specifici dei trattamenti di dati, sulle misure organizzative tecniche ed informatiche da adottare nonché la responsabilità e le sanzioni previste. Il Regolamento citato prevede, inoltre, l'obbligo della formazione per le pubbliche amministrazioni in materia di protezione dei dati personali per tutte i profili professionali presenti in Agenzia	formare una coscienza ed un modus operandi che concorra a salvaguardare la sicurezza dei dati e dei sistemi informatici dell'Agenzia: adeguare l'operatività dell'Agenzia ai numerosi cambiamenti introdotti dal GDPR UE 2016/679, rendere consapevoli gli operatori dei rischi connessi al trattamento dei dati, delle misure di sicurezza, per migliorare i processi organizzativi e i servizi erogati nonché per evitare danni reputazionali, ridurre i rischi di sanzioni amministrative e rendere più competitiva l'organizzazione	formazione on line	incaricati o responsabili del trattamento dei dati personali, dirigenti e sviluppatori in campo informatico, amministratori di sistema, nuovi assunti nonché operatori addetti al protocollo.
Beni e servizi	assicurare il costante aggiornamento delle conoscenze degli operatori più direttamente coinvolti nelle procedure di acquisizione di beni e servizi alla luce delle ricorrenti modifiche al D.Lgs. 50/2016 anche in relazione alle misure di prevenzione della corruzione contenute nel citato decreto e alla luce delle recenti innovazioni anche in tema di attuazione del GPP (introduzione nelle procedure di acquisto delle Pubbliche Amministrazioni, con la Legge n. 221/2015, dei Criteri Ambientali Minimi)	assicurare il corretto svolgimento delle procedure di affidamento dei contratti pubblici	partecipazione a specifiche iniziative formative anche organizzate nell'ambito dell'SNPA	il personale sarà individuato di volta in volta dal dirigente dell'UOC Appalti e forniture sulla base delle attività svolte
Sistemi informativi	far acquisire agli operatori la conoscenza di software di gestione del protocollo informatico, della piattaforma LIMS, della nuova piattaforma di gestione E.R.P., del pacchetto office, delle connessioni di rete e delle sue operatività, con particolare riferimento al personale in smart working, oltre alle conoscenze di base per l'utilizzo degli applicativi necessari quotidianamente	assicurare la corretta gestione dei prodotti citati nei fabbisogni	la formazione sarà assicurata via webinar, tramite apposito servizio acquistato (Webex Training)	la formazione è rivolta agli operatori che a vario titolo e secondo le esigenze, avranno necessità di interfacciarsi con gli applicativi citati e per tutto il personale in smart working.

<p>Risorse umane</p>	<p>assicurare l'aggiornamento delle conoscenze degli operatori più direttamente coinvolti nella gestione degli aspetti giuridico/economici del personale dipendente sulle novità normative introdotte dall'approvazione dei nuovi contratti per il personale della sanità e dalle recenti leggi di riforma della P.A. in particolare su: mobilità, turn over, incompatibilità nel conferimento incarichi, gestione dei fondi contrattuali; Assicurare a tutto il personale le conoscenze sul POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile) per confermarne l'implementazione, nel processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane e definirne finalità e struttura; informare il personale sulla modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del dlgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.</p>	<p>dare tempestiva e corretta attuazione alle modifiche introdotte dai nuovi contratti e dalla più recente riforma del pubblico impiego sugli aspetti giuridico ed economici del personale dipendente nelle PP.AA; definire finalità, articolazione e contenuti del POLA; Il lavoro agile sulla performance organizzativa e sulla performance individuale</p>	<p>saranno privilegiati interventi formativi da svolgersi in modalità webinar anche a seguito di adesione dell'Agenzia al progetto Valore PA proposto dall'INPS, AssoArpa</p>	<p>il personale sarà individuato di volta in volta dal dirigente dell'Area risorse umane sulla base delle attività affidate a ciascun operatore</p>
<p>Contabilità</p>	<p>adeguare le conoscenze degli operatori a vario titolo coinvolti nella gestione del processo di fatturazione, modalità di utilizzo della funzionalità del sistema E.R.P -contabilità analitica e centri di costo</p>	<p>svolgere correttamente e rendere omogeneo all'interno dell'Agenzia il processo di gestione dell'attività di contabilità analitica ed analisi dei costi per CDC</p>	<p>giornate formative realizzate anche con il supporto di esperti</p>	<p>gli operatori dell'UOC Gestione Risorse Economiche</p>

3.4 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive, inserito nel PIAO costituisce indirizzo per le attività dell'Agenzia: le attività nello stesso previste dovranno essere poste in essere dall'Amministrazione e gli adempimenti/inadempimenti sono soggetti a valutazione da parte dell'OIV.

In considerazione della prossima scadenza del mandato del CUG (13 maggio 2022), il Comitato ha approvato un Piano delle Azioni positive realizzabile entro tale data al fine di dare la possibilità al nuovo organismo che sarà costituito di stabilire la pianificazione triennale.

a) analisi delle iniziative svolte nel triennio precedente (dati del personale, accesso alla formazione, conciliazione tempi vita-lavoro)

Di seguito si riporta l'analisi delle iniziative svolte quale azione 1.2.1.14 "Azioni previste nel PTAP 2021/2023" previste nel Piano della performance 2021/2023

- ❖ Adeguamento Codice di Condotta di ARPA Sicilia, adottato con DDG n. 339 del 17.10.2014, alla Direttiva PCM n. 2/2019 e alla Convenzione ILO n. 109/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul mondo del lavoro; output DDG presa d'atto del nuovo Codice di Condotta di ARPA Sicilia: il nuovo Codice di Condotta è stato adottato, a seguito di ampia discussione in seno al Comitato e condivisione con le OO.SS. e la RSU, mediante DDG n. 569 del 24.12.2021.
- ❖ Adozione misure conseguenti sottoscrizione protocollo contrasto violenza di genere; output:
 - a) Realizzazione di attività di sensibilizzazione al problema della violenza di genere:
 In occasione del 25 novembre, "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le Donne" hanno avuto luogo le seguenti iniziative:
 - conferenza, presso la sala conferenze della Direzione Generale, con interventi (nell'ordine) di:
 - Dott.ssa Lidia Maugeri - presidente CUG ARPA Sicilia;
 - Tenente Carabinieri Giada Conti;
 - Assessore Regionale Territorio ed Ambiente Salvatore Cordaro;
 - Dott.ssa Rosaria Madià, Primo Dirigente Polizia di Stato della divisione Anticrimine di Palermo;
 - Prof.ssa Barbara Caci, Professoressa associata di Psicologia della Personalità del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Palermo;
 - Dott.ssa Giovanna Gioffré - Dirigente Psicologa ASP di Messina, Consigliera di Fiducia di ARPA Sicilia;
 - Iniziativa "posto occupato": si è provveduto a rivestire in modo permanente con stoffa rossa una delle sedute della sala conferenze della Direzione Generale, con l'apposizione del cartello "posto occupato", iniziativa di sensibilizzazione contro la violenza di genere nata nel 2013 a Rometta (ME) ed adottata in varie sedi istituzionali, quali il Senato della Repubblica e l'ARS.
 - Inserimento in "Ambiente informa" e nella sezione "News" di ARPA, con link di rimando alla sezione dedicata al CUG, di un comunicato di RCA di illustrazione delle iniziative intraprese;
 - b) pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522: in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le Donne" – nell'ambito di un pacchetto di misure contro la violenza di genere, approvato nella riunione del 15.07.2021 dalla Rete CUG Ambiente (RCA, che riunisce i Comitati delle Agenzie ambientali di tutta Italia), oggetto di presa d'atto da parte del Consiglio SNPA (Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente) nella seduta del 28.09.2021 – si è provveduto all'esposizione permanente, in corrispondenza delle due entrate della Direzione Generale, del cartello riportante il numero verde di pubblica utilità 1522 per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, utilizzando l'immagine grafica approvata con DPCM 30.10.2020. Inoltre il numero, secondo il medesimo format grafico, è stato pubblicato anche sulla home page del sito istituzionale.
 - c) predisposizione/divulgazione materiale informativo:
 Si è provveduto alla divulgazione del seguente materiale informativo:
 1. Report di analisi legislativa: "La Convenzione ILO n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro", redatto dalla scrivente, approvato dalla RCA in data 13.05.2021 ed oggetto di presa d'atto da parte del Consiglio SNPA nella seduta del 12.07.2021;

2. informativa interna in merito al cd. *Congedo per le vittime di violenza*, al fine di diffondere la conoscenza del sistema di “tutele” predisposte dal legislatore, documento approvato dalla RCA in data 15.07.2021 ed oggetto di presa d’atto da parte del Consiglio SNPA nella seduta del 28.09.2021.

❖ Formazione ed informazione permanenti in materia di CUG

I componenti del CUG hanno preso parte, oltre alla conferenza in occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le Donne”, alle seguenti iniziative di formazione:

- 18 gennaio 2021, Presidenza Consiglio dei Ministri, Scuola Nazionale di Amministrazione [Seminario on line: La parità di genere tra imparzialità e buon andamento;](#)
- 26 febbraio 2021, Fondo Sociale Europeo, ANPAL, INAPP [Webinar “Presentazione Gender policies report: riflessioni e prospettive in ottica di genere dopo un anno di emergenza sanitaria”;](#)
- 30 marzo 2021, INAIL, [Webinar: Ri-conoscere per prevenire I fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro;](#)
- 15 giugno 2021, CUG Regione Siciliana, webinar “CUG: competenze, funzioni e relazioni”;
- 31 maggio, 7, 9, 14 giugno 2021, ARPAT, webinar “Per un’ecologia della comunicazione pubblica: genere e linguaggio negli atti amministrativi dell’Agenzia”; in particolare, in data 7 giugno, la scrivente ha illustrato la relazione “Il linguaggio declinato secondo il genere: esperienze e prospettive di ampliamento di Arpa Sicilia”

❖ Calendarizzazione delle attività derivanti dalla sottoscrizione del Protocollo di intesa con il Dipartimento di Psicologia per lo svolgimento di attività di promozione del benessere

Il Presidente pro tempore del CUG, giusto DDG di nomina n. 238 del 14.05.18, ha organizzato e gestito – sulla base del summenzionato protocollo d’intesa “Realizzazione di interventi di protezione del benessere psicologico dei lavoratori nei luoghi di lavoro e di prevenzione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato”, sottoscritto in data 13.07.2019 con Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell’Esercizio Fisico e della Formazione (SPPEFF), il cui schema è stato approvato con DDG n. 248/2019 – l’organizzazione del corso obbligatorio, in modalità mista (contemporaneamente in aula ed in video collegamento) “Metodi e strategie per la promozione del benessere individuale e organizzativo”, composto dai seguenti moduli:

- modulo n. 1 “La comunicazione efficace”, a cura del prof. Cristiano Inguglia, professore associato di Psicologia dello Sviluppo e Psicologia dell’Educazione;
- modulo n. 2 “Management e gestione del gruppo” (area dirigenza) e Cooperazione e Lavoro di gruppo” (personale del comparto), a cura del prof. Gioacchino Lavanco, professore ordinario di Psicologia Dinamica;
- modulo n. 3 “Work – life balance” a cura della prof.ssa Barbara Caci, professoressa associata di Psicologia Generale;

Il calendario del corso, che ha coinvolto il periodo novembre 2021/gennaio 2022, è stato approvato con DDG n. 481 del 29.10.2021.

- a. Partecipazione sperimentazione DFP "Portale di CUG"- Aggiornamento dei dati riguardanti il personale, forniti dall'UOC "Gestione Risorse Umane", secondo il format n.1 allegato alla direttiva 2/2019

Il CUG di ARPA Sicilia ha partecipato alla sperimentazione del DFP "Portale di CUG", istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, analizzando, attraverso il format 2 della Direttiva PCM n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", inserito nella suddetta piattaforma in data 26.03.2021, i dati riguardanti il personale, forniti dall'UOC "Gestione Risorse Umane", secondo il format n.1 allegato alla direttiva 2/2019 ed inseriti in piattaforma in data 26.03.2021.

b) programmazione delle iniziative 2022/2024

Con la direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, al fine di ottimizzare la produttività lavorativa², promuovere la conciliazione vita/lavoro dei dipendenti in armonia con le esigenze del sostegno familiare³, sono state emanate linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni a valorizzare il benessere di chi lavora e contrastare qualsiasi forma di discriminazione. La direttiva è in armonia con la Strategia Europa 2020⁴, che si sofferma specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, ribadita dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 9/6/2015 che ha sottolineato l'importanza di attivare modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro e *smart working*). La direttiva, al fine di aumentare il livello di applicazione del *gender mainstreaming*, quale valore trasversale in tutti i settori pubblici, ha dato indicazioni concrete dirette ad attuare e garantire medesime opportunità per tutti i dipendenti e volte a fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le linee guida fornite costituiscono indicazioni precise su attività e ruoli alle quali le amministrazioni pubbliche si devono attenere puntualizzando la necessità del coinvolgimento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Di seguito il piano approvato dal CUG uscente:

MACRO AREA 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
1	Adeguamento agli orientamenti comunitari in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro	Richiesta alla Direzione Generale di individuazione e la nomina del/la Consigliere/a di fiducia di ARPA Sicilia	8%	CUG – Direzione generale
MACRO AREA 2: CONTRASTO VIOLENZA DI GENERE				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
2	Adozione misure conseguenti sottoscrizione protocollo contrasto violenza di genere	Realizzazione di attività di sensibilizzazione al problema della violenza di genere anche attraverso la pubblicizzazione del numero antiviolenza 1522 e la predisposizione e divulgazione di materiale informativo	8%	CUG,, UOS Comunicazione

² D.L.gs 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni

³ D.L.gs 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della L. 183/2014. Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 L.124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:IT:PDF>

MACRO AREA 3: COMUNICAZIONE				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
3.a	Predisposizione di un efficace piano di comunicazione, che dia maggiore visibilità al CUG e alla sua funzione, divulgandone le attività	Implementazione all'interno della intranet agenziale della sezione dedicata al CUG; "News in evidenza"; pagina facebook	3%	CUG; UOS Comunicazione e Marketing, webmaster
3.b	Implementazione sito DFP dedicato al CUG	Inserimento PTAP, allegati 1 e 2 ed iniziative intraprese	3%	CUG, UOC RR.UU.
MACRO AREA 4: FORMAZIONE ED INFORMAZIONE PERMANENTI				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
4.a	Informazione dei dipendenti circa il ruolo del CUG; sensibilizzazione rispetto alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo ed organizzativo	Corsi di formazione, relativi alle materie oggetto del CUG, previsti all'interno del Piano 2021-2023 degli interventi formativi di ARPA Sicilia	4%	UOC Gestione delle Risorse Umane (formazione); UU.OO.CC.
		Corsi obbligatori di formazione in merito alle funzioni del CUG	4%	
4.b	Formazione in materia di violenza di genere, ex Direttiva PCM n. 2/2019	Corsi obbligatori in materia di violenza di genere	4%	
MACRO AREA 5: COLLABORAZIONE RETE NAZIONALE CUG E RETE CUG AMBIENTE				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
5.a	Collaborazione eventi programmati dalla Rete Nazionale dei CUG e alla predisposizione dei relativi documenti; Partecipazione, alle riunioni ed ai corsi di formazione della Rete Nazionale dei CUG	Collettivizzazione, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, delle conoscenze apprese	4%	CUG - Rete Nazionale dei CUG;
5.b	Collaborazione eventi programmati dalla Rete CUG Ambiente e alla predisposizione dei relativi documenti; Partecipazione alle riunioni ed ai corsi di formazione della Rete CUG Ambiente	Collettivizzazione, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, delle conoscenze apprese	4%	CUG; Rete CUG Ambiente;
5.c	Partecipazione alla Rete Siciliana dei CUG ed alle iniziative dalla stessa intraprese	Collettivizzazione, in seno al CUG e all'Agenzia tutta, delle conoscenze apprese	4%	CUG Rete regionale CUG
MACRO AREA 6: INDAGINE CONOSCITIVA REALTA' AGENZIALE				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
6.a	Attività derivanti dalla sottoscrizione del protocollo d'intesa con il Dipartimento di Psicologia per lo svolgimento di attività di monitoraggio del benessere lavorativo ed organizzativo, nonché dello stress lavoro correlato	Relazione sulle attività effettuate e verifica fattibilità delle attività programmate secondo quanto previsto dal protocollo di intesa sottoscritto	2%	CUG
		Verifica delle ulteriori attività da porre in essere entro il mandato del CUG	2%	CUG - Dipartimento Psicologia
MACRO AREA 7: MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO STRESS LAVORO CORRELATO				
ATTIVITA'	OUTPUT	%	ATTUATORI	
7.a	Individuazione di azioni sia correttive delle criticità che di valorizzazione delle potenzialità emerse	Verifica delle ulteriori attività da porre in essere entro il mandato del CUG	3%	CUG - Dipartimento Psicologia

Con DDG 82/2022 è stato pubblicato l'avviso per la manifestazione di interesse finalizzata all'individuazione dei componenti di parte pubblica del nuovo CUG, contestualmente si sta procedendo alla richiesta della designazione dei componenti sindacali.

c) modalità di monitoraggio e rendicontazione delle attività

Il monitoraggio è effettuato in sede di riunione del CUG attraverso le relazioni dei referenti dei Gruppi tecnici settoriali per la presentazione dei prodotti e la successiva presa d'atto del Comitato. A fine anno è redatta la relazione finale sulle attività effettuate.

SEZIONE 4. MONITORAGGI

Il monitoraggio del PIAO è effettuato dalle strutture di riferimento secondo strumenti, modalità e tempistiche che sono descritte e sintetizzate nella tabella di seguito riportata.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6⁵ e 10, comma 1, lett. b)⁶ del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Sezione 2 – Valore pubblico	strumenti	modalità	tempistiche	Struttura di riferimento
strategie di valore pubblico	Secondo le indicazioni del SNPA e dell’Assessorato Regionale Territorio e ambiente	Piano triennale SNPA- obiettivi assessoriali	Entro gennaio	UOC G1
accessibilità digitale	Secondo le indicazioni di AGID	Aggiornamento del piano di attività	Secondo la tempistica di monitoraggio dei piani	UOS G3 Responsabile accesso soggetti con disabilità
semplificazione e reingegnerizzazione procedure	Secondo le indicazioni di AGID	Aggiornamento del piano di attività	Secondo la tempistica di monitoraggio dei piani	UOS G3 Responsabile DPO
Sezione 2 – Performance	strumenti	modalità	tempistiche	Struttura di riferimento
sistema di valutazione	aggiornamento annuale	Verifica dell’OIV	Entro il 30 giugno	UOC G1
obiettivi di performance	Monitoraggio quadrimestrale e consuntivo Consuntivo delle attività delle strutture	Decreto di adozione del piano e dei monitoraggi	Entro 15 giorni successivi al quadrimestre entro il 28 febbraio dell’anno successivo per il consuntivo	DG UOC G1
anticorruzione e trasparenza	Monitoraggio della sezione	Verifica OIV	Relazione entro 31 marzo	RPCT

⁵ Art 6 “Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell’amministrazione, verificano l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l’opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all’organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l’esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall’OIV ai fini della validazione di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c)”.

⁶ Art 10 c. 1 lett b: “entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall’Organismo di valutazione ai sensi dell’articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

	anticorruzione secondo le indicazioni ANAC			
	Monitoraggio sezione amministrazione trasparente	Verifica OIV	Entro 31 marzo	RPCT
Sezione 3 - lavoro agile	strumenti	modalità	tempistiche	Struttura di riferimento
analisi e utilizzo del lavoro agile	Monitoraggio periodico	Verifica dei risultati	quadrimestralmente	UOC A4
mappatura delle attività	Richiesta ai direttori di Struttura	Verifica dei processi	Entro gennaio	UOC A4
Sezione 3 - piano triennale dei fabbisogni	strumenti	modalità	tempistiche	Struttura di riferimento
consistenza del personale	Rilevazione annuale	Procedura informatizzata	Entro dicembre anno precedente	UOC A4
programmazione strategica delle risorse umane	Decisione della direzione generale	Proposta della direzione amministrativa	Annuale	DG – DA
distribuzione del personale tra le unità organizzative	Decisione della direzione generale	Proposta della direzione amministrativa	Annuale	DG – DA
strategia di copertura del fabbisogno	Decisione della direzione generale	Proposta della direzione amministrativa	Annuale	DG-DA
formazione del personale	Piano di formazione	Rilevazione del fabbisogno	Annuale	UOC A4
Sezione 3 - piano triennale delle azioni positive	strumenti	modalità	tempistiche	soggetti istituzionali
analisi delle iniziative svolte nel triennio precedente	CUG - Focus group per singole tematiche	In sede di riunione viene verificata l'attività dei gruppi di lavoro	Verifica annuale effettuata dal CUG	CUG
programmazione delle iniziative del triennio	Proposta dei referenti CUG - Focus group per singole tematiche	In sede di riunione	Entro gennaio	CUG
modalità di monitoraggio e rendicontazione delle attività	I referenti dei Focus group riferiscono al CUG per singole tematiche	In sede di riunione	semestrale	CUG