

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione

## PIAO

2023-2025



Annualità 2023

**Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente ligure**

Sede Legale Via Bombrini, 8 – 16149 Genova

<https://www.arpal.liguria.it>

PEC: [arpal@pec.arpal.liguria.it](mailto:arpal@pec.arpal.liguria.it)

## Sommario

0	PREMESSA .....	4
0.1	L'inquadramento normativo del PIAO e le sue caratteristiche salienti .....	4
0.2	Il percorso procedurale relativo alla predisposizione del PIAO .....	6
1	SCHEDA ANAGRAFICA .....	7
1.1	Il Sistema Nazionale a Rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) e ARPAL.....	8
1.2	Mission e Vision di ARPAL .....	9
1.3	Le principali attività di ARPAL.....	10
1.4	Soggetti istituzionali/stakeholders.....	13
1.5	Analisi del contesto .....	15
1.6	Contesto esterno.....	16
1.7	Contesto interno .....	17
1.7.1	Altre componenti che contribuiscono a determinare il contesto .....	18
1.7.2	I finanziamenti derivanti dalla progettazione a valere su fondi UE .....	18
1.7.3	Il Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR .....	22
1.7.4	La comunicazione interna ed esterna .....	22
1.7.5	Il Sistema di Gestione Integrato .....	23
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	25
2.1	Valore Pubblico .....	25
2.1.1	Il Valore Pubblico di ARPAL .....	25
2.2	Performance.....	29
2.2.1	Gli obiettivi strategici .....	29
2.2.2	Gli obiettivi di performance per l'anno 2023 .....	31
2.2.3	Semplificazione .....	35
2.2.4	Digitalizzazione.....	35
2.2.5	Obiettivi digitalizzazione .....	35
2.2.6	Accessibilità fisica.....	36
2.2.7	Accessibilità Digitale.....	36
2.2.8	Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere.....	37
2.2.9	Azioni positive .....	38
2.2.10	Piano di Uguaglianza di Genere.....	39
2.2.11	Monitoraggio.....	39
2.3	Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	39
2.3.1	L'elaborazione della Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" .....	45

2.3.2	La valutazione del rischio .....	49
2.3.3	Mappatura dei processi, trattamento del rischio e misure anticorruzione .....	52
2.3.4	Stato d’attuazione del P.T.P.C.T. ....	52
2.3.5	Performance ed anticorruzione .....	53
2.3.6	Trasparenza .....	54
2.3.7	Monitoraggio delle azioni per la prevenzione della corruzione ed eventuale riesame del sistema di gestione del rischio .....	55
2.3.8	Formazione dei dipendenti .....	55
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	57
3.1	Struttura Organizzativa .....	57
3.1.1	Linee strategiche per l’organizzazione .....	57
3.1.2	Organigramma.....	58
3.1.3	Incarichi dirigenziali e funzioni organizzative.....	59
3.1.4	Consistenza del personale.....	60
3.1.5	Previsione cessazione dal servizio triennio 2022/2024 .....	61
3.2	Organizzazione del lavoro agile.....	62
3.2.1	Lavoro a distanza.....	63
3.2.2	Linee strategiche .....	63
3.2.3	Obiettivi e azioni per l’organizzazione agile 2023/2025 .....	63
3.3	Piano triennale del fabbisogno del personale.....	64
3.3.1	Linee strategiche .....	64
3.3.2	Le risorse finanziarie.....	65
3.3.3	Stima dell’evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse	65
3.3.4	Capacità assunzionali nel triennio e prospetto previsionale cessazioni dal servizio nel triennio - Strategia di copertura del fabbisogno .....	66
3.3.5	Le modalità di reclutamento del personale .....	70
3.3.6	Formazione del personale .....	71
4	MONITORAGGIO .....	75

## 0 PREMESSA

### 0.1 L'inquadramento normativo del PIAO e le sue caratteristiche salienti

L'art. 6 del decreto legge n.80 del 9 giugno 2021 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), e per l'efficienza della giustizia”* convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha previsto l'adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, c. 2, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, del **“Piano Integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO)**, che riconduce tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, in un unico atto da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno.

Con DPR 24 giugno 2022 n. 81 sono stati di conseguenza individuati gli adempimenti (ovvero i vari Piani) assorbiti dal PIAO medesimo. Con il DM 30 giugno 2022 n. 132 è stato invece definito il contenuto e lo schema PIAO con la finalità di orientare gli Enti nella sua predisposizione ed armonizzarne i contenuti, prevedendo una forma semplificata per gli enti con meno di 50 dipendenti.

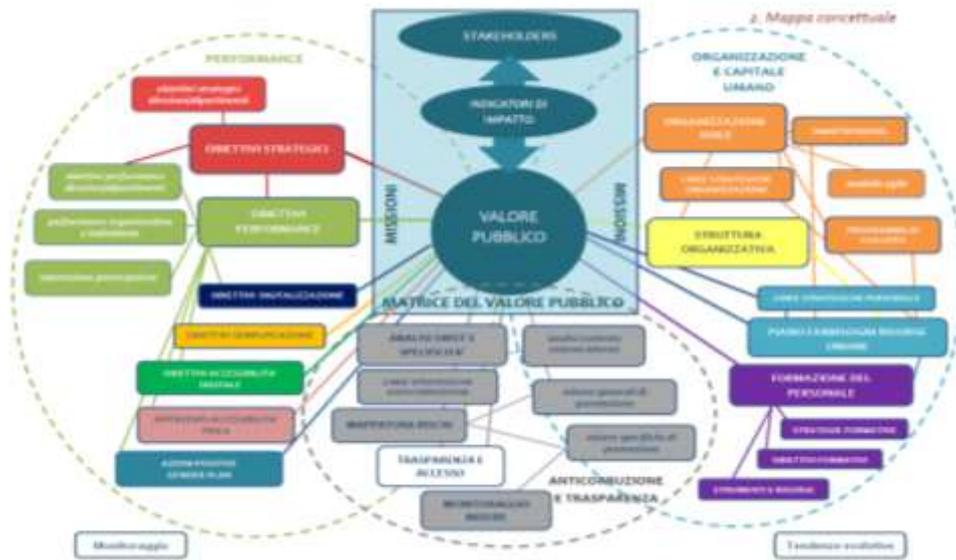
Il PIAO, di durata triennale ed aggiornato annualmente, è strutturato in quattro sezioni e relative sotto sezioni:

- 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;**
- 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE;**
  - 1) Valore Pubblico
  - 2) Performance
  - 3) Rischi corruttivi e Trasparenza
- 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
  - 1) Struttura organizzativa
  - 2) Organizzazione del lavoro agile
  - 3) Piano triennale dei fabbisogni del personale
- 4. MONITORAGGIO.**

Il PIAO tende ad assicurare la semplificazione amministrativa, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi aspetti della programmazione, al fine di garantire qualità e trasparenza dei servizi per i cittadini e le imprese nonché la progressiva reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e della l. 190/2012.

La principale novità del PIAO consiste nell'introduzione del concetto di Valore Pubblico che può essere definito come il livello equilibrato di benessere economico-sociale ed ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli **impatti esterni** prodotti e diretti ai cittadini, utenti e portatori di interessi (stakeholder) sia alle **condizioni interne** alla stessa Amministrazione.

Si seguito è rappresentata in forma grafica la sintesi dei diversi indicatori analitici inseriti negli strumenti di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione a livello di direzione sovranazionale, nazionale e regionale che entrano in azione al fine di poter generare Valore Pubblico.

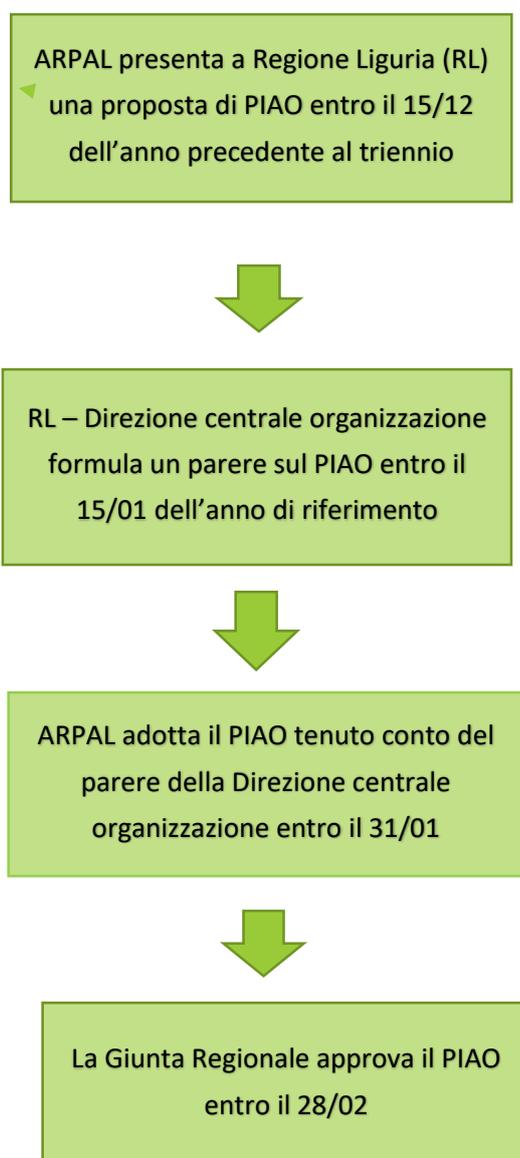


Su tale tema si rinvia alla [successiva trattazione](#).

## 0.2 Il percorso procedurale relativo alla predisposizione del PIAO

ARPAL ha istituito un gruppo di lavoro interno, funzionale alle attività di predisposizione, approvazione e monitoraggio del PIAO, con lo scopo primario di assicurare l'azione di integrazione fra le sue varie articolazioni organizzative per ottenere un documento armonico, il più possibile predisposto in sinergia e stretta collaborazione tra i diversi referenti dell'Agenzia.

Regione Liguria, ai fini dell'attuazione del D.L. n. 80/2021, ha inoltre ritenuto di adottare una specifica norma legislativa (art. 5, comma 3, della Legge regionale 6 aprile 2022, n. 4) demandando alla Giunta regionale l'emanazione di specifici indirizzi per la predisposizione del PIAO agli Enti strumentali, le agenzie regionali e gli enti di gestione delle aree protette. Tali indirizzi sono stati approvati con DGR n. 925 del 30 settembre 2022, unitamente alle seguenti fasi procedurali:



## 1 SCHEDA ANAGRAFICA

<b>ENTE</b>	<b>ARPAL – Agenzia Regionale per la Protezione dell’ambiente ligure</b>
Sede legale	Via Bombrini, 8 Genova
Sedi territoriali/operative	Imperia (Via Nizza 6), Savona (Via Braja 2N/1R), Genova (Via Bombrini 8, Viale Brigate Partigiane 15 – CMI), La Spezia (Via Fontevivo 21)
Sito internet	www.arpal.liguria.it
Telefono /centralino unico	010/64371
Fax (solo per soggetti privati)	010/6437441
Email URP	info@arpal.liguria.it
Email Pec	arpal@pec.arpal.liguria.it
Codice fiscale/ Partita IVA	01305930107

Il CONTESTO in cui opera ARPAL si articola in tre livelli:

- **Europeo** è presente a Copenaghen la EEA –European Enviroment Agency o l’Agenzia Europea per l’ambiente
- **Nazionale**, costituito dall’istituto superiore per la protezione e la ricerca dell’ambiente e delle Agenzie regionali e provinciali per l’ambiente (SNPA)
- **Regionale** le Agenzie regionali (Arpa), tra cui ARPAL e quelle provinciali per le province autonome di Trento e Bolzano (Appa)

ARPAL, è un ente di diritto pubblico istituito con la Legge Regionale 39/95, in attuazione della Legge 61/94; è soggetta all’indirizzo e vigilanza regionale ed è operativa dal 1 gennaio 1998. Tali normative sono state sostituite, rispettivamente, dalla Legge Regionale n. 20/2006, che disciplina ruolo e compiti dell’Agenzia e dalla Legge n.132/2016 Legge istitutiva del Sistema Nazionale a rete per la protezione dell’Ambiente (SNPA). L’Agenzia ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotata di autonomia tecnica, giuridica, amministrativa e contabile ed opera secondo gli indirizzi e la vigilanza della Regione Liguria.

Sono **organi** istituzionali di ARPAL:

- il Direttore Generale
- il Revisore dei conti

che esercitano le attribuzioni e le competenze previste dalle leggi nazionali, regionali e dal Regolamento di Organizzazione e sono nominati dalla Giunta Regionale.

**Il Direttore Generale** ha la rappresentanza legale dell’ARPAL ed adotta tutti gli atti necessari a garantire la funzione di governo, esercitando le seguenti funzioni esclusive:

- nomina il Direttore Amministrativo e il Direttore Scientifico;
- nomina i Direttori dei Dipartimenti e conferisce gli incarichi di direzione delle articolazioni funzionali della struttura organizzativa;
- approva, sulla base degli indirizzi della Giunta Regionale, l'assetto organizzativo e la sua articolazione in Strutture e Uffici;
- adotta il Regolamento di Organizzazione e la dotazione organica;
- adotta il budget annuale redatto sulla base dei programmi e il bilancio di esercizio;
- predispose il Programma annuale dei controlli;
- adotta gli atti di amministrazione straordinaria o che, comunque, comportano variazioni allo stato patrimoniale dell'Arpal.

**Il Revisore dei conti** esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria di ARPAL ed ha i seguenti compiti:

- verifica, di norma almeno ogni trimestre, la situazione di cassa nonché l'andamento finanziario e patrimoniale dell'Agenzia;
- esprime un parere sul bilancio di previsione, che deve essere presentato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- redige la relazione ai bilanci;
- vigila anche attraverso l'esame amministrativo-contabile degli atti sulla regolarità dell'amministrazione

Il **Regolamento di organizzazione di Agenzia**, redatto sulla base degli indirizzi emanati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle disposizioni statali e regionali in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica, disciplina l'assetto organizzativo ed il funzionamento dell'Agenzia.

Rappresenta l'atto fondamentale ed è espressione dell'autonomia di governo dell'Agenzia per il conseguimento delle sue finalità istituzionali.

Il Regolamento di organizzazione è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 225 del 19 ottobre 2018, previo esame della Giunta regionale con deliberazione n. 835 del 12 ottobre 2018.

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/organizzazione.html>

## 1.1 Il Sistema Nazionale a Rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) e ARPAL

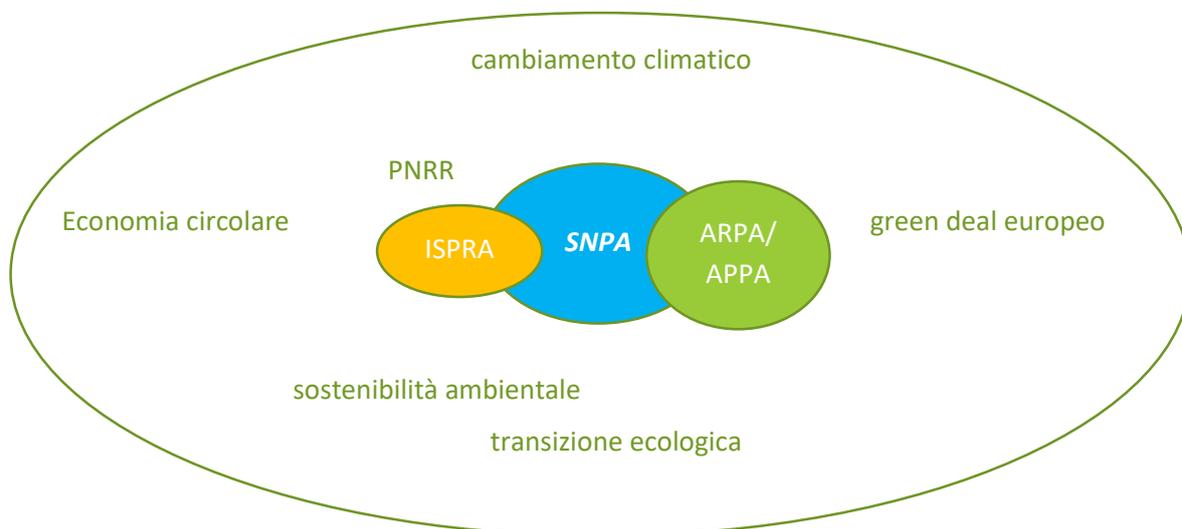
Il 14 gennaio 2017 è entrata in vigore la **legge 28 giugno 2016 n.132**, istitutiva del' *Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale*, con la finalità di condurre sul territorio nazionale un'azione efficace e omogenea ai fini della tutela dell'ambiente e della salute pubblica.

L'attività del Sistema delle Agenzie, costituita da 20 Agenzie Ambientali, di cui 18 Regionali (ARPA) e 2 Provinciali (APPA, per le province autonome di Trento e Bolzano è coordinata dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, ISPRA, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare che si avvale dell'Istituto nell'esercizio delle proprie attribuzioni.

Secondo quanto esplicitato dall'art. 9 della Legge132/2016 l'agenzia recepisce nella sua programmazione strategica e operativa, anche gli indirizzi di riferimento formulati dal Sistema nazionale

a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (SNPA).

Green deal europeo, transizione ecologica, economia circolare, sostenibilità ambientale, cambiamento climatico, piano nazionale di ripresa e resilienza costituiscono gli ambiti in cui il SNPA è chiamato a operare.



## 1.2 Mission e Vision di ARPAL

In un contesto normativo in continua evoluzione sotto gli aspetti tecnici, finanziari, ambientali e di sicurezza, ARPAL è chiamata a garantire risposte tempestive e affidabili agli Enti di riferimento, nonché una diffusa e corretta informazione ambientale a tutte le parti interessate alla propria attività, nel rispetto della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'importanza di tale ruolo è oggi ancora maggiormente evidenziato dalla modifica costituzionale agli articoli 9 e 41 della Costituzione (G.U n.44 del 22/02/2022) che ha inserito fra i principi fondamentali della Repubblica italiana per l'interesse delle generazioni future, la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi.

LA MISSION di ARPAL è assicurare:

- Il controllo dei fattori di pressione ambientale;
- la conoscenza dello stato dell'ambiente attraverso il monitoraggio;
- l'informazione ambientale e il supporto alle decisioni pubbliche a salvaguardia del territorio e delle sue risorse e della salute e sicurezza dei cittadini.

**LA VISION è agire per:**

- Le politiche di sviluppo sostenibile e di tutela dell'ambiente e della salute dell'Unione Europea, dei Ministeri, degli Enti territoriali, locali e sanitari, e degli organi giudiziari
- Supportare la programmazione e pianificazione degli interventi territoriali e socio economici da realizzare sul territorio, monitorando il rispetto della legislazione ambientale e sanitaria
- Accrescere la conoscenza del territorio e garantire comunicazione e formazione del personale dipendente e dei portatori di interesse
- Migliorare la capacità di indagine e di interpretazione attraverso un aggiornamento continuo riguardo le norme ambientali, le tecniche, la modellistica e le modalità di organizzazione e pianificazione del monitoraggio e del controllo
- Assicurare la prevenzione collettiva in ambiente di vita e di lavoro, diffusa capillarmente su tutto il territorio
- Perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione, ottimizzando le risorse umane e finanziarie

**Mission e Vision** di ARPAL sono in linea con quelle del Sistema nazionale della rete per la protezione dell'ambiente (**SNPA**) come definito all'art.1 e art .2 della Legge 132/2016.

### 1.3 Le principali attività di ARPAL

I servizi erogati da ARPAL, sulla base delle indicazioni legislative, sono riconducibili principalmente alle seguenti funzioni:

“a) monitoraggio dello stato dell'ambiente, del consumo di suolo, delle risorse ambientali e della loro evoluzione in termini quantitativi e qualitativi, eseguito avvalendosi di reti di osservazione e strumenti modellistici;

b) controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento delle matrici ambientali e delle pressioni sull'ambiente derivanti da processi territoriali e da fenomeni di origine antropica o naturale, anche di carattere emergenziale, e dei relativi impatti, mediante attività di campionamento, analisi e misura, sopralluogo e ispezione, ivi inclusa la verifica delle forme di autocontrollo previste dalla normativa vigente;

c) sviluppo delle conoscenze e produzione, promozione e pubblica diffusione dei dati tecnico-scientifici e delle conoscenze ufficiali sullo stato dell'ambiente e sulla sua evoluzione, sulle fonti e sui fattori di inquinamento, sulle pressioni ambientali, sui relativi impatti e sui rischi naturali e ambientali, nonché trasmissione sistematica degli stessi ai diversi livelli istituzionali preposti al governo delle materie ambientali e diffusione al pubblico dell'informazione ambientale ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 195;

- d) attività di supporto alle attività statali e regionali nei procedimenti e nei giudizi civili, penali e amministrativi ove siano necessarie l'individuazione, la descrizione e la quantificazione del danno ambientale;
- e) supporto tecnico-scientifico alle amministrazioni competenti per l'esercizio di funzioni amministrative in materia ambientale espressamente previste dalla normativa vigente, mediante la redazione di istruttorie tecniche e l'elaborazione di proposte sulle modalità di attuazione nell'ambito di procedimenti autorizzativi e di valutazione, l'esecuzione di prestazioni tecnico-scientifiche analitiche e di misurazione e la formulazione di pareri e valutazioni tecniche anche nell'ambito di conferenze di servizi ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- f) supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti competenti, con particolare riferimento alla caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute pubblica, anche ai fini di cui all'articolo 7-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;
- g) collaborazione con istituzioni scolastiche e universitarie per la predisposizione e per l'attuazione di programmi di divulgazione e di educazione ambientale, nonché di formazione e di aggiornamento del personale di amministrazioni e di enti pubblici operanti nella materia ambientale;
- h) partecipazione, anche attraverso azioni di integrazione dei sistemi conoscitivi e di erogazione di servizi specifici, ai sistemi nazionali e regionali preposti agli interventi di protezione civile, sanitaria e ambientale, nonché collaborazione con gli organismi aventi compiti di vigilanza e ispezione;
- i) attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni, nel rispetto delle competenze di altri enti previste dalla normativa vigente;
- l) attività di monitoraggio degli effetti sull'ambiente derivanti dalla realizzazione di opere infrastrutturali di interesse nazionale e locale, anche attraverso la collaborazione con gli osservatori ambientali eventualmente costituiti;
- m) funzioni di supporto tecnico allo sviluppo e all'applicazione di procedure di certificazione della qualità ecologica dei prodotti e dei sistemi di produzione;
- n) funzioni di valutazione comparativa di modelli e strutture organizzative, di funzioni e servizi erogati, di sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, quale attività di confronto finalizzato al raggiungimento di migliori livelli prestazionali mediante la definizione di idonei indicatori e il loro periodico aggiornamento, ivi inclusa la redazione di un rapporto annuale di valutazione comparativa dell'intero Sistema nazionale;
- o) previsioni meteo-idro-geologiche e di allertamento, tramite il Centro Funzionale Meteo-idro-geologico della Regione Liguria (CFMI-PC).

Le attività di cui sopra sono svolte da Arpal nella piena realizzazione della tutela dell'ambiente e della salute umana e del principio di *"chi inquina paga"*, anche in relazione agli obiettivi fissati dal programma triennale redatti da Regione Liguria e dal Piano triennale delle attività redatto dal SNPA.

Inoltre come previsto dagli artt. 29 e 30 della LR 20/06, dalla DGR n.- 1273/07, nonché dalla L. 132/2016, ARPAL garantisce la conduzione delle attività di sviluppo e manutenzione del SIRAL – Sistema Informativo Regionale Ambientale (<https://www.regione.liguria.it/homepage-ambiente/cosa-cerchi/sviluppo-sostenibile/informazione-ambientale/siral.html>)

Il SIRAL è costituito da 27 diverse tematiche ambientali a cui possono essere associati i diversi servizi applicativi, secondo le tempistiche e risorse definite da Regione Liguria: applicando i criteri individuati di concerto con la Regione ARPAL collabora e assicura la progettazione della manutenzione evolutiva e collaudo dei sistemi, nonché l'aggiornamento, controllo e validazione dei dati.



<https://www.arpal.liguria.it/tematiche/meteo.html>



<https://www.arpal.liguria.it/tematiche/natura.html>



<https://www.arpal.liguria.it/tematiche/mare.html>



<https://www.arpal.liguria.it/tematiche/aria.html>



<https://www.arpal.liguria.it/arpal/laboratorio.html>



<https://www.arpal.liguria.it/tematiche/impianti.html>



<http://www.banchedati.ambienteinliguria.it>

Le attività rese da Arpal sono inoltre categorizzate rispetto alle modalità di erogazione come:

- servizi istituzionali obbligatori, finalizzati al raggiungimento dei LEPTA\*

- servizi istituzionali supplementari/integrativi ai LEPTA, con riferimento a funzioni specifiche attribuite con atti normativi regionali e/o richieste su base territoriale locale;
- servizi aggiuntivi, realizzati su commissione specifica di soggetti pubblici/privati solo a seguito del pieno espletamento dei servizi di cui ai punti precedenti, erogati a tariffa e non aventi carattere autorizzativo o certificativo.

Le attività di Arpal sono oggetto di pianificazione annuale nell'ambito del Piano Annuale di Attività di cui all'art. 27 della L.R. 20/2006; solo se le risorse disponibili lo consentono, comprende servizi istituzionali supplementari/integrativi e quindi ulteriori servizi aggiuntivi. Le attività istituzionali supplementari/integrative sono svolte per lo più nell'ambito di convenzioni stipulate con gli Enti locali interessati; le attività aggiuntive sono svolte in base ad accordi con soggetti pubblici o privati o nell'ambito di progetti.

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

#### 1.4 Soggetti istituzionali/stakeholders

Nello svolgimento della sua attività, ARPAL si confronta con soggetti, pubblici e privati, che usufruiscono direttamente o indirettamente dei suoi servizi.

La trasversalità delle tematiche ambientali, infatti, rende interlocutori di ARPAL anche soggetti la cui attività non ha un rapporto diretto con la prevenzione e la promozione dell'ambiente.

Tra i soggetti esterni legittimati a intervenire con un ruolo attivo nella definizione e nell'implementazione della pianificazione strategica di ARPAL, il ruolo primario è attribuito a Regione Liguria che, anche in qualità di unico finanziatore certo dell'Agenzia, rappresenta un fondamentale e prioritario portatore di interesse.

## Analisi degli stakeholder



Gli *stakeholder* sono i soggetti (persone, organizzazioni o gruppi di persone) che detengono un "titolo" per entrare in relazione con gli enti del SNPA.

Strumento:



Gli stakeholder di ARPAL sono così individuati:



## 1.5 Analisi del contesto

Arpal si trova ad operare in un contesto complesso e articolato, data la variabilità sia delle attività svolte sia delle parti interessate coinvolte.

Merita precisare che a livello nazionale le ARPA sono state inserite dalla legge 132/2016 nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente (SNPA), al quale afferisce anche l'Istituto Superiore per la Protezione dell'Ambiente (ISPRA): in tale contesto è stata attivata una sinergia "a rete" ed una collaborazione attraverso un gruppo di lavoro interagenziale con lo scopo di definire un processo ed una descrizione condivisa di Valore Pubblico, come di seguito rappresentato.

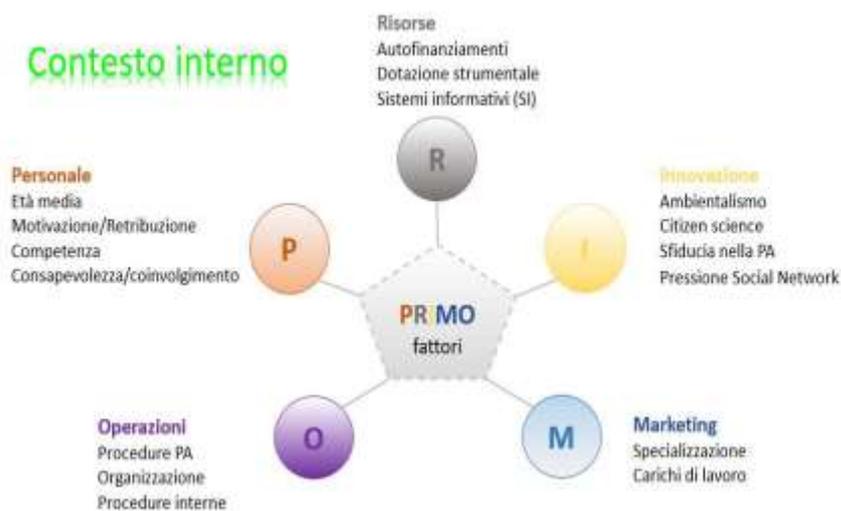
### Contesto esterno e interno



L'analisi del contesto è il **processo conoscitivo** che si compie nel momento in cui predisporre il **PIANO ANNUALE** delle **ATTIVITA'** che va ad impattare **sull'ambiente socio-economico e territoriale** nonché **sul proprio contesto organizzativo**, dai quali dipende in modo cruciale il risultato finale che il **PIANO** e le relative azioni sono in grado di produrre.



### Contesto interno





## 1.6 Contesto esterno

Gli elementi che connotano il contesto generale esterno possono essere così raffigurati



**Assetto territoriale:** La Liguria è una delle più piccole regioni d'Italia, la terza dopo Valle d'Aosta e Molise, con una superficie di 5.416 Km<sup>2</sup>. Il territorio presenta aspetti contrastanti, dal momento che uno sviluppo costiero di 350 Km<sup>2</sup>, importante relativamente alla superficie totale, coesiste con la superficie forestale più alta d'Italia (62% rispetto a una media nazionale del 21%).

I corsi d'acqua si caratterizzano per un limitato sviluppo e, spesso, sono di carattere torrentizio, con forte variabilità di portata in dipendenza delle precipitazioni atmosferiche. I corpi idrici identificati, sempre rispetto alla superficie, sono numerosi (186 corpi idrici superficiali e 216 sotterranei (196 pozzi e 20 sorgenti)).

**Il consumo di suolo:** è leggermente superiore alla media nazionale (8.3% contro 7.65%), con un

incremento tra i più bassi nell'ultimo biennio. Dal punto di vista naturalistico la ricchezza e le peculiarità paesaggistiche e della fauna e flora presenti giustificano la presenza di un Parco nazionale (Parco delle Cinque Terre), di 9 Parchi regionali, di 4 riserve naturali e di 4 aree marine protette (3 statali e 1 regionale).

**Assetto demografico:** La Liguria, che conta 1.550.640 abitanti, è una delle regioni più densamente popolate, risultando al quarto posto in Italia con 286 abitanti per Km<sup>2</sup>. D'altro canto, si registra una forte differenza tra l'interno e il litorale, dove si arriva quasi a 1000 ab/Km<sup>2</sup>.

**Infrastrutture:** La complessità del territorio, con i rilievi a ridosso della costa e la limitata estensione di spazi aperti o pianeggianti non agevola i collegamenti, e lo sviluppo delle infrastrutture è sicuramente una delle criticità del nostro territorio. Le principali strade (provinciali e regionali) si sviluppano per 3.821 Km e la rete ferroviaria per 575 Km (di cui 230 in galleria). Sono presenti 1230 Km di linee elettriche a bassa tensione, 439 Km di linee elettriche a media tensione e 322 Km di linee elettriche ad alta tensione. La densità di impianti radiotelevisivi è di 0.04/Km<sup>2</sup>, mentre gli impianti di telefonia sono 0.56/Km<sup>2</sup>.

I porti di Genova, La Spezia e Savona rappresentano importanti scali sia dal punto di vista commerciale che turistico. Porto d'Imperia e da più di 30 porti turistici distribuiti lungo il litorale. L'aeroporto di Genova è un aeroporto d'interesse nazionale. Nell'ambito informatico si deve tener conto dell'evoluzione tecnologica dei sistemi e delle infrastrutture a cui far riferimento negli aggiornamenti e nella sicurezza cibernetica.

La complessità del territorio, con i rilievi a ridosso della costa e la limitata estensione di spazi aperti o pianeggianti non agevola i collegamenti, e lo sviluppo delle infrastrutture è sicuramente una delle criticità del nostro territorio. Le principali strade (provinciali e regionali) si sviluppano per 3.821 Km e la rete ferroviaria per 575 Km (di cui 230 in galleria).

**Pressioni:** Le attività economiche con potenziale impatto sull'ambiente sono rappresentate per il 25% del PIL regionale dal settore terziario (turismo, trasporti, comunicazioni e commercio), per il 10% dall'industria e l'1% dall'agricoltura. Sul territorio sono presenti 66 installazioni AIA, di cui 4 di competenza statale, e sono attive 3 centrali termoelettriche (Genova, la Spezia, Vado Ligure). Sul territorio sono inoltre presenti 3 siti contaminati d'interesse nazionale (SIN: Cengio, Pitelli e Cogoleto). La Relazione sullo stato dell'ambiente disponibile sul sito di Regione Liguria (<https://www.regione.liguria.it/homepage-ambiente/item/33126-relazione-stato-ambiente-2021.html>) e redatta in collaborazione con Arpal presenta una serie di indicatori selezionati per rappresentare lo stato delle pressioni incidenti sul territorio ligure (emissioni, rifiuti, scarichi, qualità dell'aria, ecc.). Al quadro complesso delineato si aggiunge l'incidenza significativa di eventi straordinari naturali (alluvioni), infrastrutturali (Ponte Morandi, Grandi Opere) o connessi a insediamenti produttivi con particolari criticità ambientali (ACNA, Stoppani, ILVA, Tirreno Power) e geopolitici.

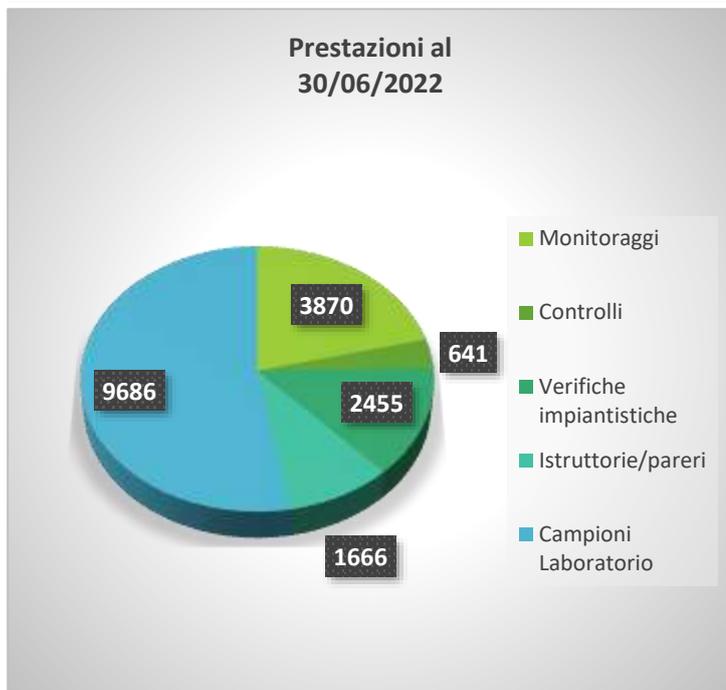
## 1.7 Contesto interno

Per quanto concerne l'organizzazione e la macro-struttura di Agenzia si rinvia alla [relativa sezione](#).

I volumi di attività che svolge ARPAL può essere sintetizzata per macro-attività come di seguito rappresentato.

Prestazioni al 31.12.2021	
Monitoraggi	8617
Controlli	990
Verifiche impiantistiche	2922
Istruttorie/pareri	2922
Campioni Laboratorio	29973

Prestazioni al 30.06.2022	
Monitoraggi	3870
Controlli	641
Verifiche impiantistiche	2455
Istruttorie/pareri	1666
Campioni Laboratorio	9686



*n.b.: il secondo semestre 2022 è in fase di elaborazione*

### 1.7.1 Altre componenti che contribuiscono a determinare il contesto

I finanziamenti: hanno essenzialmente natura derivata e provengono dal Fondo Sanitario Regionale. A livello nazionale l'attuazione della Legge 132/2016 dovrebbe portare alla definizione dei LEPTA e alla conseguente individuazione di fonti di finanziamento ad hoc per le attività di protezione dell'ambiente.

Le entrate proprie riguardano le prestazioni rese dal Laboratorio regionale a favore dei soggetti pubblici, le attività in ambito di verifiche impiantistiche, le istruttorie/pareri resi a pagamento in base a disposizioni legislative e rappresentano circa il 12% del totale delle entrate.

### 1.7.2 I finanziamenti derivanti dalla progettazione a valere su fondi UE

Una fonte di finanziamento notevole riguarda i Progetti Europei, ancorché destinata a coprire iniziative ed attività tematiche con vincolo di scopo e finalizzate ai prodotti previsti dal Progetto.

Tuttavia nei relativi quadri economici spesso vengono previste risorse di parte corrente che rappresentano una fonte molto importante per gli equilibri del bilancio di ARPAL in quanto consentono di implementare le esigue dotazioni ordinarie (formazione interna; informatica; materiale di consumo per i laboratori).

La partecipazione ai progetti europei rappresenta quindi un'attività importante per ARPAL, permette di sviluppare approcci innovativi su tutte le tematiche ambientali di competenza dell'Agenzia, offre la possibilità di acquisire buone pratiche confrontandosi con Soggetti di alto profilo scientifico in ambito nazionale ed internazionale, porta al consolidamento di collaborazioni a livello territoriale per la costituzione di partenariati coesi e proiettati nel futuro. Questo approccio consente inoltre di avviare attività che si sviluppano nel tempo con continuità, attraverso il susseguirsi dei vari periodi di programmazione, disponendo di finanziamenti che, accompagnati da una pianificazione oculata degli investimenti, permettono una progressiva acquisizione di strumentazione sofisticata di cui non si potrebbe disporre altrimenti.

Nel corso degli anni ARPAL ha creato ed implementato gradualmente un Ufficio dedicato ai Progetti Europei, elevandolo successivamente a Struttura dirigenziale in unione alla Biodiversità

Ciò ha consentito di sviluppare un'esperienza notevole nella gestione dei fondi europei, sia diretti che indiretti, partecipando a programmi di finanziamento diversificati e ricoprendo vari ruoli: partner, soggetto attuatore (prevalentemente di Regione Liguria) e capofila.

Le attività legate alla gestione della fase finale dei progetti europei rappresentano una delle parti più onerose dell'intero management progettuale. Si tratta però di un momento importante in cui, parallelamente alle operazioni di rendicontazione, proprie della chiusura dei progetti, si intraprendono iniziative di capitalizzazione, gettando le basi per la progettazione futura.

Attualmente ARPAL sta effettuando un passaggio tra il precedente periodo di programmazione (2014-2020) ed il nuovo (2021-2027), pertanto si trova a dover sostenere contestualmente le attività di chiusura dei progetti esistenti e quelle inerenti alla predisposizione di nuovi progetti.

I progetti in cui ARPAL risulta attualmente impegnata, perché in corso o in fase di chiusura, che genereranno quindi una notevole quantità di lavoro nel corso degli anni 2022-2023, sono un numero rilevante, pari a 23.

Nella tabella che segue vengono sintetizzate alcune informazioni relativamente ad ognuno di essi.

	<b>Denominazione e Descrizione</b>	<b>Durata</b>	<b>Area Tematica</b>	<b>Ruolo ARPAL</b>	<b>Budget ARPAL</b>
<a href="#"><u>1</u></a>	<b><u>LIFE PINNA (Life)</u></b> re-stocking della specie <i>Pinna nobilis</i> nel Mediterraneo Occidentale e nell'Adriatico	1/10/2022-30/9/2026	BIODIVERSITA' MARINA	CAPOFILA	574.272 (di cui 270.500 cofinanziam. proprio)
	<b><u>ECOEFISHENT (Horizon)</u></b> pesca sostenibile: recupero ed impiego industriale degli scarti organici e inorganici	1/10/2022-30/9/2026	ECONOMIA CIRCOLARE	PARTNER	290.000
<a href="#"><u>3</u></a>	<b><u>NEPTUNE (UPCM)</u></b> sviluppo di strumenti di previsione delle inondazioni a livello transfrontaliero	1/3/2022-29/2/2024	CAMBIAMENTI CLIMATICI	PARTNER	22.363

<a href="#"><u>4</u></a>	<b><u>AERNOSTRUM (Interreg Marittimo)</u></b> miglioramento della qualità dell'aria nelle aree prospicienti ai porti, sviluppo di uno strumento decisionale innovativo	1/5/2020-30/4/2023	SOSTENIBILITA' DELLE AREE PORTUALI	CAPOFILA	445.920
<a href="#"><u>5</u></a>	<b><u>ALIEM APOSTROPHE (Interreg Marittimo)</u></b> lotta alle specie aliene attraverso il rafforzamento della rete di sorveglianza ed attività di prevenzione e gestione a livello transfrontaliero	30/6/2022-30/6/2023	BIODIVERSITA' TERRESTRE	PARTNER	90.405
<a href="#"><u>6</u></a>	<b><u>RECOVALX (Interreg Alcotra)</u></b> turismo sostenibile e ripristino di ambienti degradati attraverso l'utilizzo di fiorume locale	1/1/2022-31/3/2023	BIODIVERSITA' TERRESTRE	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	28.250 (di cui 8.500 cofinanz. proprio)
<a href="#"><u>7</u></a>	<b><u>ALACRES2 (Interreg Marittimo)</u></b> attivazione di un laboratorio permanente per favorire una gestione efficace delle emergenze nel caso di incidenti portuali	30/4/2019-15/01/2023	SICUREZZA NEI PORTI	PARTNER	199.760
<a href="#"><u>8</u></a>	<b><u>GIAS (Interreg Marittimo)</u></b> rilevamento e sorveglianza in tempo reale dell'ambiente marino, al servizio della sicurezza della navigazione transfrontaliera	1/4/2019-31/10/2022	SICUREZZA DELLA NAVIGAZIONE	CAPOFILA	490.950
<a href="#"><u>9</u></a>	<b><u>PITEM BIODIVALP – COBIODIV (Interreg Alcotra)</u></b> implementazione delle conoscenze naturalistiche, definizione di protocolli di monitoraggio comuni per habitat e specie, interoperabilità delle banche dati	15/1/2019-14/7/2022	BIODIVERSITA' TERRESTRE	PARTNER	264.657,70
<a href="#"><u>10</u></a>	<b><u>PITEM BIODIVALP – GEBIODIV (Interreg Alcotra)</u></b> condivisione di metodi di gestione della biodiversità a livello transfrontaliero, cantieri per il ripristino di aree degradate	28/3/2019-25/12/2022	BIODIVERSITA' TERRESTRE	PARTNER	118.150
<a href="#"><u>11</u></a>	<b><u>PITEM BIODIVALP – BIODIV'CONNECT (Interreg Alcotra)</u></b> diagnosi della rete ecologica, tutela e ripristino della stessa prefigurazione di una strategia transfrontaliera per la tutela delle connettività	28/3/2019-25/12/2022	BIODIVERSITA' TERRESTRE	PARTNER	90.3999,99
<a href="#"><u>12</u></a>	<b><u>PITEM BIODIVALP – PROBIODIV (Interreg Alcotra)</u></b> promozione della biodiversità per lo sviluppo sostenibile dei territori, definizione e valorizzazione dei servizi ecosistemici forniti all'uomo dalla natura	15/1/2019-14/12/2022	BIODIVERSITA' TERRESTRE	PARTNER	187.974,97

<a href="#"><u>13</u></a>	<b><u>PITER ALPIMED-CLIMA (Interreg Alcotra)</u></b> adattamento ai cambiamenti climatici, efficientamento energetico e gestione della risorsa idrica	16/6/2019- 11/11/2022	CAMBIAMENTI CLIMATICI	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	327.000
<a href="#"><u>12</u></a>	<b><u>PITEM RISKALP - RISK-COM (Interreg Alcotra)</u></b> aumento della resilienza del territorio Alcotra attraverso attività di orientamento e formazione a cittadini e istituzioni	3/10/2018 - 2/10/2022	GESTIONE DEI RISCHI NATURALI	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	120.006,5
<a href="#"><u>13</u></a>	<b><u>PITEM RISKALP - RISK-GEST (Interreg Alcotra)</u></b> azioni di prevenzione, protezione e preparazione per la gestione dei rischi naturali (in particolare inondazioni, frane, valanghe)	3/10/2018 - 2/10/2022	GESTIONE DEI RISCHI NATURALI	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	191.960
<a href="#"><u>14</u></a>	<b><u>PITEM RISKALP - RISK-ACT (Interreg Alcotra)</u></b> comunicazione, formazione e definizione di strategie di gestione delle emergenze, a livello transfrontaliero, in materia di rischi naturali	3/10/2018 - 2/10/2022	GESTIONE DEI RISCHI NATURALI	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	22.000
<a href="#"><u>15</u></a>	<b><u>DYN-RISK (BRIC)</u></b> realizzazione di uno strumento per l'effettuazione di analisi del rischio dinamico e visualizzazione dei risultati in tempo reale	30/10/2020- 31/12/2022	SICUREZZA DELLA NAVIGAZIONE	PARTNER	15.000 (di cui 8.000 cofinanz. proprio)
<a href="#"><u>16</u></a>	<b><u>SHAREMED (Interreg Med)</u></b> valutazione e gestione congiunta dei pericoli connessi all'inquinamento ed alle minacce ambientali a livello costiero e nelle acque transnazionali	01/10/2019- 30/06//2022	GESTIONE DEI RISCHI IN AREA COSTIERA	SOGGETTO ATTUATORE Consorzio LAMMA	30.000
<a href="#"><u>17</u></a>	<b><u>FEAMP</u></b> pesca sostenibile, messa a punto e monitoraggio di tre impianti sperimentali di acquacoltura	10/1/2020- 30/10/2022	BIODIVERSITA' MARINA	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	80.000
<a href="#"><u>18</u></a>	<b><u>OMD (Interreg Marittimo)</u></b> creazione di un Osservatorio Transfrontaliero sulle Merci Pericolose e realizzazione di un sistema informativo per il monitoraggio del trasporto delle stesse	1/4/2019- 31/3/2022	SICUREZZA DELLA NAVIGAZIONE	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	23.203,25
<a href="#"><u>19</u></a>	<b><u>NEPTUNE (Interreg Marittimo)</u></b> sviluppo sostenibile delle attività ricreative e professionali subacquee, attuazione di una strategia transfrontaliera condivisa per la tutela degli habitat marini e costieri e la gestione di percorsi sommersi ad elevato valore naturalistico e culturale	01/03/2019- 28/02/2022	TURISMO SOSTENIBILE	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	55.000

<a href="#">22</a>	<b><u>MPA Engage (Interreg Med)</u></b> conoscenza degli ecosistemi marini e delle loro interconnessioni con le attività umane, monitoraggio, valutazioni di vulnerabilità e definizione di piani di adattamento ai cambiamenti climatici nelle Aree Marine Protette e nei settori della pesca artigianale e ricreativa	1/11/2019- 30/6/2022	BIODIVERSITA' MARINA	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	73.600
<a href="#">23</a>	<b><u>CambioVia (Interreg Marittimo)</u></b> protezione, sviluppo e valorizzazione socio economica del patrimonio naturale e culturale dello spazio di cooperazione	1/6/2019- 1/9/2022	SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE AREE RURALI	SOGGETTO ATTUATORE Reg. Liguria	100.000

### 1.7.3 Il Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR

L'Agenzia è inserita nel circuito dei finanziamenti previsti dalla Misura del Programma Nazionale Complementare (PNC) del PNRR "Ambiente-Clima - Salute", per un complessivo contributo a favore delle ARPA/APPA di 122 milioni di euro per le annualità 2021 -2026, destinato ad investimenti ed interventi in conto capitale.

La prima quota a favore di ARPAL ammonta ad € 1.245.000,00 ed è attualmente in fase di gestione attraverso la programmazione delle varie gare d'appalto, con la regia ed il controllo dell'Istituto Superiore della Sanità mediante la stipula di Accordi quadro con le Agenzie. La chiusura e rendicontazione degli interventi è prevista per la prossima estate.

Gli interventi pianificati da Agenzia riguardano essenzialmente tre filoni principali:

- ✓ potenziamento della struttura del Laboratorio regionale;
- ✓ digitalizzazione e potenziamento di alcuni sistemi informatici (rete REMOVER, rete freatimetrica)
- ✓ efficientamento energetico e riqualificazione della sede centrale

Una seconda quota di circa € 1.700.000,00, su cinque annualità, 2022 – 2026, sarà invece gestita direttamente da Regione Liguria istituendo il Sistema Regionale di Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici in attuazione dell'art. 27 del DL 36/2022 *“allo scopo di migliorare e armonizzare le politiche e le strategie messe in atto dal Servizio sanitario nazionale per la prevenzione, il controllo e la cura delle malattie acute e croniche, trasmissibili e non trasmissibili, associate a rischi ambientali e climatici”*.

Al momento è in corso l'istruttoria regionale e di ISS per la definizione del quadro degli interventi ammessi alla prima annualità 2022 che riguardano anche le ASL, IZS PLV, ed altri enti del settore sanitario.

Su tale annualità ARPAL ha chiesto un finanziamento di 320.000,00 €.

### 1.7.4 La comunicazione interna ed esterna

Riveste funzioni strategica soprattutto per quanto riguarda le attività di previsione meteo – idrologica elaborate dal CMI nell'ambito della protezione civile.

Il sito web di Agenzia è stato recentemente oggetto di ammodernamento sia nella veste grafica

che contenutistica da parte dei Liguria Digitale, conformemente agli indirizzi regionali.

A livello interno la comunicazione si sviluppa e si traduce nella gestione della intranet aziendale dotata di un “cruscotto” operativo ad uso dell’utente che riporta i principali temi lavorativi (provvedimenti da esaminare, posta, fatture ricevute e da liquidare), dell’elenco degli applicativi SW da utilizzare, e delle principali news/informative.

E’ inoltre presente una WIKI dedicata che contiene le “istruzioni per l’uso” per utilizzare i principali programmi SW, suggerimenti e approfondimenti su tematiche importanti (firma digitale, PEC, sicurezza informatica, VPN, utilizzo dei dispositivi mobili) ed una specifica sezione dedicata al Lavoro Agile.

ARPAL per la comunicazione istituzionale esterna utilizza i seguenti *social*:

- Facebook: <https://www.facebook.com/ARPALiguria/>
- Twitter: <https://twitter.com/ARPALiguria>
- Youtube: [Arpal Agenzia Regionale Protezione Ambiente Ligure - YouTube](#)
- Instagram: <https://www.instagram.com/ARPALagenzia/?hl=it>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/11139825/admin/>

### 1.7.5 Il Sistema di Gestione Integrato

In un contesto normativo in continua evoluzione sotto gli aspetti tecnici, finanziari, ambientali e di sicurezza, ARPAL è chiamata a garantire risposte tempestive e affidabili agli Enti di riferimento, nonché una diffusa e corretta informazione ambientale a tutte le parti interessate alla propria attività. Il sistema si è evoluto nel tempo, ampliando il proprio campo di applicazione in un’ottica d’integrazione tra le diverse norme prese a riferimento e ottenendo attestazioni di terza parte rispetto a più norme tecniche, in particolare:

- ISO 9001:2015 - Qualità, relativa ai processi Previsioni meteo-idrologiche e meteo-marine e Prove di laboratorio;
- ISO/IEC 17025:2017 - Competenza del laboratorio di prova, per prove su alimenti, acque destinate al consumo umano e matrici ambientali, al fine di garantire una risposta più immediata alle esigenze dei principali Clienti istituzionali;
- ISO 45001:2018 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per raggiungere gli obiettivi aziendali nel pieno rispetto della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, limitando/eliminando l’impatto di infortuni e malattie professionali;
- ISO/IEC 27001 - Sicurezza delle informazioni, per stabilire, attuare, mantenere e migliorare continuamente un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni nel contesto dell’organizzazione;

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/politica-per-la-sicurezza-delle-informazioni.html>

La tabella sottostante riporta una rappresentazione sintetica dell’evoluzione del sistema di gestione e delle certificazioni di qualità di Arpal allo stato attuale.

	1998	2002	2003	2007	2011	2018	2019	2020	2021	2022
<b>ISO 9001</b>		Acquisizione CMIRL (certificato ISO 9002)	Certificazione ISO 9001 Previsioni meteo	Mantenimento	Mantenimento	<b>Transizione a ISO 9001:2018</b>	Estensione campo di applicazione (Prove di laboratorio)	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
<b>ISO/IEC 17025</b>		Riconoscimento ORL (4 Lab) ISO 45001	Riconoscimento ORL (4 Lab) ISO/IEC 17025	Riconoscimento come multisito	Accreditamento multisito ACCREDIA	Mantenimento	<b>Transizione a ISO/IEC 17025:2017</b>	Mantenimento Estensione prove acque DCU	Mantenimento	Mantenimento
<b>ISO 45001</b>					Certificazione SGSSL	Mantenimento	Mantenimento	<b>Transizione a ISO 45001:2018</b>	Mantenimento	Mantenimento
<b>ISO/IEC 27001</b>										<b>Certificazione ISO/IEC 27001:2017</b>

Istituzione di Arpa

## 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

È il livello equilibrato di **benessere economico-sociale e ambientale** dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli **impatti esterni** prodotti e diretti ai cittadini, utenti e *stakeholder*, sia alle **condizioni interne** alla stessa Amministrazione.

Un ente crea Valore Pubblico quando riesce ad utilizzare le risorse che ha a disposizione per migliorare il territorio in cui opera, migliorando sia gli aspetti economici – sociali - ambientali dei destinatari delle politiche e dei servizi (impatto esterno), sia la salute dell'ente (impatto interno): migliorare il benessere dei cittadini avendo cura anche della "salute" delle proprie risorse.

Genera valore pubblico anche una gestione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come si vedrà in seguito.

A tal fine programmare obiettivi operativi specifici, relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa, di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, risultano necessari e funzionali alla definizione delle strategie per generare Valore Pubblico.

#### 2.1.1 Il Valore Pubblico di ARPAL

Nel contesto definito dal SNPA è stata attivata una sinergia ed una collaborazione attraverso un gruppo di lavoro interagenziale con lo scopo di definire un processo ed una descrizione condivisa di Valore Pubblico.

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



## Individuazione degli Obiettivi comuni



- Favorire le azioni finalizzate ad adottare Linee Guida comuni per le attività tecnico-scientifiche degli enti del SNPA
- Favorire l'innovazione tecnologica a servizio delle attività tecnico-scientifiche del SNPA
- Favorire la semplificazione burocratica
- Sviluppare sinergie e rapporti condivisi per assicurare il principio di leale collaborazione con gli Enti di riferimento (ASL, Province, Regioni, Comuni, Università, Enti di ricerca)
- Promuovere la cultura della legalità e dell'etica, massimizzando la trasparenza amministrativa



Il valore pubblico di Agenzia è quindi finalizzato a:

- potenziare le attività di controllo, monitoraggio ed analisi ambientale;
- raccogliere i dati e le informazioni ambientali al fine di popolare ed implementare le Banche dati ambientali nazionale e regionale (SINA e SIRAL) <https://www.snpambiente.it/dati/>

- rendere visibile e trasparente le sue attività ed il suo operato.
- sensibilizzare la percezione dell'ambiente da parte del cittadino e degli stakeholder

Il Gruppo di lavoro, che coinvolge anche ISPRA, sta attualmente elaborando il dettaglio degli obiettivi e degli indicatori di valore pubblico.

Per quanto attiene alla dimensione **nazionale** il Valore Pubblico generato da ARPAL sulla base del programma triennale dell'Agenzia PAA 2023-2025 ([http://albo.arpal.liguria.it/albo/albo\\_dettagli\\_full.php?id=6608](http://albo.arpal.liguria.it/albo/albo_dettagli_full.php?id=6608)) trae i propri indirizzi da:

- l'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottata nel 2015 alle Nazioni Unite a livello di Capi di Stato e di Governo con i 4 principi guida: integrazione, universalità, trasformazione e inclusione;
- la Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile, presentata al Consiglio dei Ministri il 2 ottobre 2017 e approvata dal CIPE il 22 dicembre 2017;
- il Programma triennale delle Attività del Sistema 2021-2023, approvato dal Consiglio SNPA con deliberazione n. 100 dell'8 aprile 2021.

Per quanto attiene alla **dimensione regionale**, il Valore pubblico generato da ARPAL sulla base del programma triennale dell'Agenzia PAA 2023-2025 trae i propri indirizzi dal PIAO REGIONE 2022-2024 approvato con DGR n.528 del 08/06/2022.

ARPAL, inoltre, può contribuire al rilancio e sviluppo ambientale delle imprese, misurabile in termini di impatto ambientale, ad esempio come riduzione dell'impronta ecologica delle stesse rispetto alla situazione di partenza. Tale miglioramento nella politica ambientale impatta su molteplici dimensioni tra loro sinergiche. L'idea a cui si sta tendendo e che si sta realizzando in tal senso è la definizione di un cruscotto destinato, con diverse chiavi di lettura, ai dipendenti e al pubblico, per evidenziare gli indicatori di performance, di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale di ARPAL e la generazione di quelle fonti per indicatori multiteme che possano permettere di evidenziare realmente il miglioramento del servizio che le pubbliche amministrazioni liguri sinergicamente sviluppano.

In ultimo dal 2021 per supportare i colleghi e i cittadini, si è accreditata come RAO pubblico. Il RAO (acronimo di Registration Authority Officer) è il soggetto incaricato alla verifica dell'identità personale dei cittadini che vogliono dotarsi dello SPID. Nello svolgere questa importante attività sul territorio, ARPAL ha messo a disposizione un indirizzo mail per prendere appuntamento e il sistema prevede che i cittadini si rechino presso lo sportello pubblico per farsi riconoscere, ricevano via e-mail un file (token) che possono usare da casa per richiedere e ottenere l'identità SPID presso uno dei gestori aderenti al sistema.

### Misurare il Valore Pubblico esterno

Nell'ambito dell'Agenda 2030 dell'ONU sono stati individuati gli ambiti funzionali che interessano i 17 "Sustainable Development Goals" (SDGs), cioè gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile su scala globale inteso come lo sviluppo che può soddisfare le attuali esigenze ed i correnti bisogni materiali dell'uomo senza nel contempo non compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri.



Le funzioni svolte da ARPAL sono correlate ai 17 SDGs individuate nella citata Agenda 2030 e ciò consente di individuare in modo evidente su quali SDGs ARPAL può creare impatti esterni per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030.

Nella tabella successiva vengono evidenziate le funzioni di ARPAL in correlazione agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs).

#### Tabella 1 Agenda 2030

Poiché gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una **validità globale**, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura, essi fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le **tre dimensioni dello sviluppo sostenibile** – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla **povertà**, a lottare contro l'**ineguaglianza**, ad affrontare i **cambiamenti climatici**, a costruire società pacifiche che rispettino i **diritti umani**.

#### Misurare il Valore Pubblico – impatti interni

Allo stesso modo per la creazione di Valore Pubblico, ARPAL genera Impatti interni che possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico riconducibili agli SDGs dell'Agenda 2030, quali ad esempio:

1. la salute organizzativa intesa come la capacità dell'organizzazione di essere efficace e produttiva;
2. la salute professionale intesa come la capacità di promuovere e di accrescere le capacità professionali del personale;
3. la salute digitale intesa come la capacità di fare fronte in modo reattivo e proattivo ai fabbisogni di tecnologie e di sistemi informativi avanzati;
4. la salute etica intesa come la capacità di fare fronte in modo efficace ad eventuali fenomeni corruttivi;
5. la salute di clima e di genere intesa come la capacità di accrescere e di sviluppare un adeguato grado di benessere fisico e psicologico del personale, garantendo equità e pari opportunità;

6. la salute economico-finanziaria intesa come la capacità di garantire l'equilibrio economico e finanziario nel tempo dell'Ente

### Misurare il valore pubblico: gli indicatori

Gli indicatori di Valore Pubblico individuati per l'anno 2023 ricomprendono in senso più ampio gli Impatti Esterni generati da Arpal e compresi nel PAA 2023 e coinvolgono ulteriori obiettivi dell'Agenda2030 dell'ONU di cui possono essere ricondotti gli Impatti Interni generati dalla dimensione dell'Agenzia.

Partendo dagli Obiettivi di Valore Pubblico definiti da Regione Liguria (di cui ARPAL è ente strumentale) dai relativi indicatori e dalla loro descrizione si è cercato di declinare quelli di Agenzia, come nella seguente Tabella.

[Tabella 2: Valore Pubblico RL e ARPAL](#)

[Tabella 3: Valore Pubblico ARPAL](#)

## 2.2 Performance

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Concorrono alla performance dell'organizzazione i seguenti obiettivi:

- ✓ gli Obiettivi strategici 2023-2025
- ✓ gli Obiettivi di performance 2023
- ✓ gli Obiettivi di semplificazione
- ✓ gli Obiettivi di digitalizzazione
- ✓ gli Interventi per l'accessibilità fisica
- ✓ gli Obiettivi di accessibilità digitale
- ✓ le Azioni positive per l'equilibrio di genere e il Gender Plan

### 2.2.1 Gli obiettivi strategici

La definizione degli obiettivi strategici tiene necessariamente conto, oltre che della realtà territoriale su cui ARPAL opera, di alcuni input significativi. Fra questi, l'Agenzia è pronta a recepire indicazioni politico-strategiche da parte della Regione Liguria, attenendosi al "Programma triennale dei controlli e dei monitoraggi ambientali", in cui vengono tradotti gli obiettivi ed attività prioritarie volti al mantenimento di adeguati livelli di tutela ambientale nei diversi settori di intervento.

In particolare si prevede, con riferimento alle attività di controllo e di monitoraggio, l'individuazione di obiettivi prioritari di riferimento in attuazione delle scelte effettuate dalla Regione nei Piani e Programmi di settore.

D'altro canto, in un periodo contraddistinto da risorse umane ed economiche scarse, l'azione di ARPAL

deve essere tesa alla massima razionalizzazione nell'impiego delle risorse disponibili, perseguendo una logica di "mantenimento" dei livelli prestazionali sulle attività istituzionali, individuando le priorità di intervento sulla base delle esigenze manifestate dal territorio.

Con riguardo all'informazione ambientale, il crescente interesse dei cittadini sulla tutela dell'ambiente, nonché le normative rivolte ad assicurare la disponibilità delle informazioni con i mezzi informatici, rendono sempre più necessaria l'elaborazione di informazioni facilmente fruibili e di immediata consultazione.

Con l'approvazione della legge n. 132/2016 di "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale", si è chiuso il percorso di riforma per lo sviluppo di un sistema ambientale integrato. Le Agenzie sono quindi impegnate nella delicata e importante fase attuativa.

Sul fronte organizzativo, l'Agenzia ha completato una importante riorganizzazione che ha determinato il passaggio da una struttura articolata su base territoriale coincidente, nella sostanza, con i territori delle province e della Città Metropolitana di Genova ad un modello di articolazione per tematismi (laboratorio regionale, attività produttive e rischio tecnologico, stato dell'ambiente e tutela dei rischi naturali), con l'obiettivo di garantire omogeneità ed uniformità di approccio a livello regionale, fermo restando un adeguato presidio dell'intero territorio regionale mediante la permanenza del personale dell'Agenzia nelle attuali sedi di lavoro.

Sul fronte dell'innovazione organizzativa e manageriale, ARPAL è sempre più coinvolta nel processo di rinnovamento in campo di dematerializzazione e digitalizzazione, di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza delle pubbliche amministrazioni.

In conformità al D.lgs. 82/2005 e s.m.i. l'Agenzia da tempo ha adottato il proprio Piano Triennale di Digitalizzazione, redatto e proposto dal Responsabile per la Transizione Digitale.

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/attivita%20e-procedimenti/piano-di-digitalizzazione.html>

Detto Piano è elaborato in base alle linee di indirizzo del Piano Nazionale adottato da AgID e costituisce il documento strategico per promuovere la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riqualificazione della spesa per conseguire risparmi da reimpiegare in investimenti in materia d'innovazione tecnologica fissando una serie di obiettivi e linee d'azione per pianificare e programmare le azioni di digitalizzazione nel corso del triennio. Tale piano utilizza gli obiettivi e le linee d'azione del Piano nazionale per valutare il proprio grado di adeguatezza e per programmare le azioni nel medio periodo.

Il Piano è un documento di programmazione tematico che non risulta espressamente abrogato dall'art. 1 del DPR 81/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione". Pertanto segue una logica di redazione ed aggiornamento parallela al PIAO, seppur parzialmente autonoma, ma al tempo stesso fortemente integrata con il PIAO medesimo e gli obiettivi strategici dell'Agenzia.

L'Agenzia pone inoltre particolare attenzione alle attività di controllo e laboratoristiche ed a quelle relative all'organizzazione e diffusione della conoscenza. La leva della formazione specialistica, progettata ed erogata dall'Agenzia è rivolta non solo al personale interno ma anche verso l'esterno, verso gli stakeholders istituzionali che condividono con l'Agenzia competenze specifiche, al fine di migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate complessivamente verso il cittadino.

In questo ambito, ARPAL intende fornire al pubblico un'effettiva conoscenza non solo delle informazioni ambientali che detiene in quanto da essa stessa prodotte o ricevute, ma anche dei dati gestionali, economici ed organizzativi.

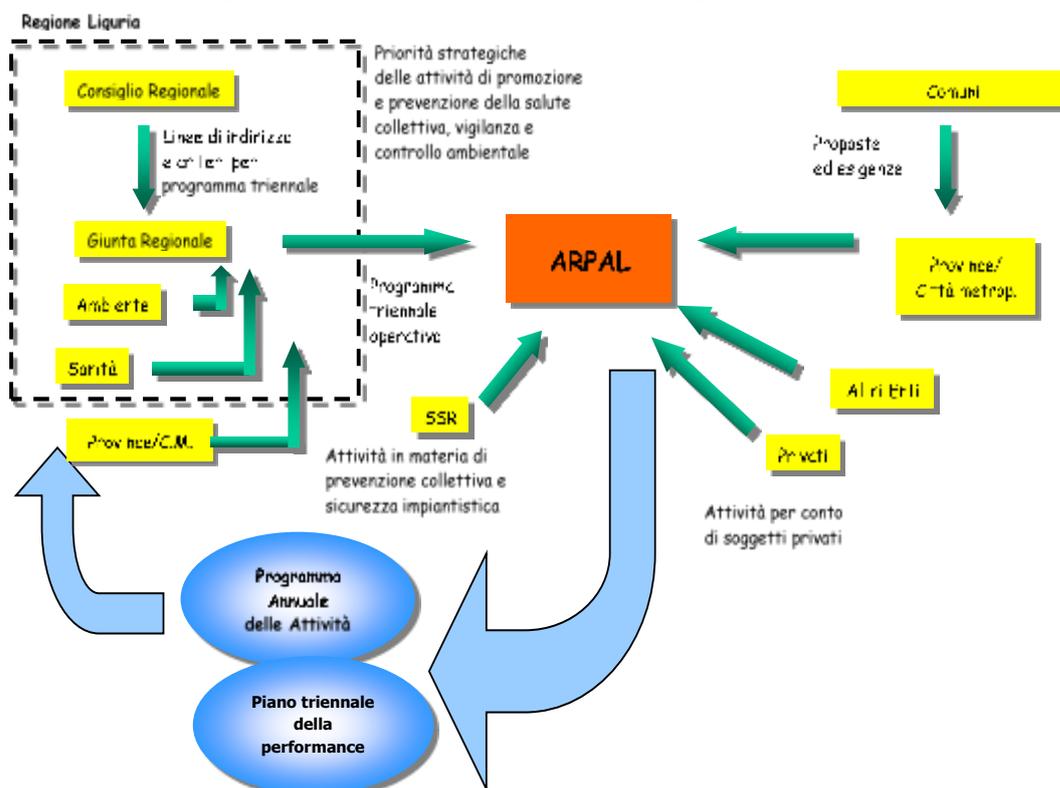
Ad inizio 2021 il sistema di Gestione di ARPAL è stato allineato al nuovo assetto organizzativo del laboratorio regionale in vigore dall'1 marzo 2021. A seguito della riorganizzazione si è reso necessario un impegnativo lavoro di interfaccia con i sistemi informativi agenziali per garantire il corretto allineamento dell'applicativo ALIMS alle sopraggiunte esigenze organizzative.

Nel corso del triennio 2022-2024 viene riproposto l'obiettivo di estendere progressivamente il campo di applicazione della ISO 9001 ai processi primari strategici delle Strutture territoriali (controlli e monitoraggi), proseguendo, per quanto concerne la ISO/IEC 17025:2018, nell'ampliamento dell'elenco prove accreditate su matrici ambientali.

## 2.2.2 Gli obiettivi di performance per l'anno 2023

Annualmente ARPAL predispose il programma annuale delle attività sulla base degli indirizzi regionali e delle esigenze comunicate dagli altri soggetti pubblici e privati interessati all'erogazione dei servizi dell'Agenzia.

Il complesso degli attori coinvolti è schematizzato di seguito.



L'Agenzia individua i servizi da erogare nell'anno di riferimento, tenuto conto del contesto territoriale, sociale, economico e normativo in cui si trova ad operare nell'assolvimento dei suoi compiti istituzionali e degli strumenti di programmazione disponibili, in particolare:

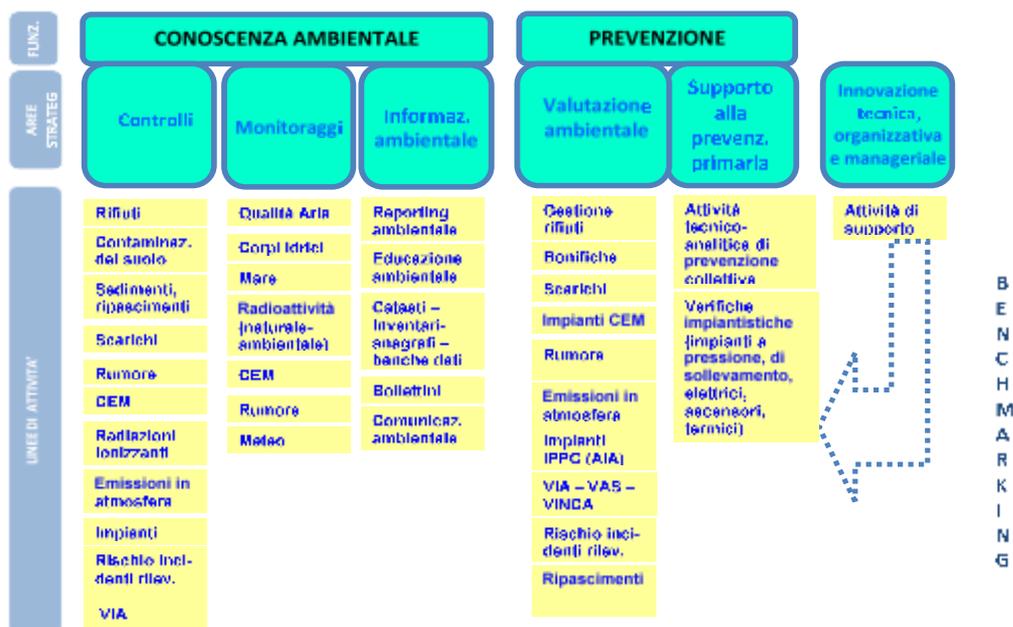
- gli indirizzi regionali sulla programmazione triennale delle attività di ARPAL;

- gli obiettivi generali e le priorità strategiche annualmente assegnati ad ARPAL dalla Regione;
- i piani annuali delle attività di ARPAL comprensivi del “Programma dei controlli e monitoraggi ambientali” di cui all’art. 27 della l.r. 20/2006, come modificata dalla l.r. 50/2012, e delle attività connesse al supporto per la prevenzione collettiva;
- i piani regionali inerenti le funzioni di prevenzione primaria;
- le disposizioni normative finalizzate all’efficacia, all’efficienza, all’economicità, alla semplificazione ed alla trasparenza dell’azione della pubblica amministrazione;
- il bilancio economico di previsione e le risorse umane disponibili;
- la formazione interna

I legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e operativi è rappresentata in una mappa logica che prende il nome di “albero della performance” articolato come mostra lo schema in calce a partire dal mandato istituzionale, da attuare attraverso funzioni di conoscenza e di prevenzione.

Le cinque aree strategiche (Controlli – Monitoraggi – Informazione ambientale – Valutazione ambientale – Supporto alla prevenzione primaria) sono riconducibili alle funzioni essenziali dell’Agenzia di conoscenza dello stato dell’ambiente e delle principali pressioni che su di esso agiscono (Controlli, Monitoraggi e Informazione ambientale) e di valutazione preventiva delle ricadute sull’ambiente delle attività antropiche (Valutazione ambientale) nonché di supporto diretto alla tutela della salute (Supporto alla prevenzione primaria). Si è aggiunta una sesta area strategica, trasversale a tutte le altre, con la quale si identifica la necessità/obbligo di continua evoluzione dell’organizzazione e della gestione dell’Agenzia ai fini del migliore utilizzo delle risorse per il raggiungimento di risultati di qualità nella prestazione dei servizi.





All'interno di queste sei aree di intervento, in funzione degli obiettivi strategici triennali e delle risorse disponibili, vengono definiti gli obiettivi operativi annuali, riferiti alle linee di attività dell'Agenzia.

La previsione delle prestazioni e dei servizi da garantire nell'anno 2023 trovano rappresentazione nel "piano delle attività 2022-2024 – prospetto attività 2023", come previsto dall'art. 27 della L.R. 20/2006 e ss.mm.ii.).

Il Piano (PAA) predisposto per l'anno 2022, adottato con decreto n. 215 del 22/12/2021, delinea i filoni in cui l'Agenzia sarà operativa, ma non può essere considerato il dettaglio di tutte le attività svolte per ciascuna matrice ambientale in ragione delle numerose attività rese a supporto di Regione dai Dipartimenti e dalle Direzioni di Agenzia, come ad esempio il contributo alle istruttorie di VIA e VAS, il supporto nell'ambito della tematica ambiente e salute e nell'ambito dell'applicazione del PAN (piano nazionale D'Azione per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari ex DGR 46/2020) e le attività, territoriali e strategiche, svolte dai funzionari ARPAL relativamente alle attività connesse con la realizzazione delle Grandi opere infrastrutturali, prima fra tutte il terzo Valico dei Giovi e il Nodo stradale e autostradale di Genova - Adeguamento sistema A7-A10-A12 ("Gronda di Ponente)".

Gli obiettivi operativi, di seguito illustrati e assegnati alle strutture dell'Agenzia, per il 2023 sono attualmente in fase di negoziazione con Regione Liguria

N°	OBIETTIVO ANNUALE	PESO	INDICATORE	TARGET 2023 (su 4 livelli)
1	Garantire un adeguato livello di presidio sull'ambiente e le funzioni a supporto della prevenzione collettiva, con volumi prestazionali in linea con il Piano Annuale delle Attività di Arpal per l'anno 2023 approvato da Regione	30	Realizzazione dei livelli di attività previsti nel Piano Annuale delle Attività per l'anno 2023 <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. Controlli Ambientali</li> <li>- N. Monitoraggi amb.li su acque interne, mare, aria, suolo, agenti fisici</li> <li>- N. Monitoraggi finalizzati alla prevenzione collettiva (acque per consumo umano, balneazione, ...)</li> <li>- N. Campioni analizzati per controlli e monitoraggi ambientali e per prevenzione primaria (*)</li> <li>- N. Supporto per istruttorie, pareri ed altre valutazioni ambientali (*)</li> </ul> (*) in base alle effettive richieste che perverranno	<b>1</b> > 90% dei target conseguiti  <b>0.8</b> < = 90% e > 80% dei target conseguiti  <b>0.6</b> < = 80% e > = 70% dei target conseguiti  <b>0</b> < 70% dei target conseguiti
2	Proposta di estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID e CIE		Erogazione di almeno un servizio on line	<b>1</b> entro il 30/11/2023  <b>0.8</b> entro il 15/12/2023  <b>0.6</b> entro il 31/12/2023  <b>0</b> oltre il 31/12/2023
3	Redazione dell'atto organizzativo di definizione dei profili professionali del personale inquadrato nelle nuove Aree previste dal nuovo CCNL Sanità		Presentazione proposta ai sindacati	<b>1</b> entro il 30/09/2023  <b>0.8</b> entro il 15/11/2023  <b>0.6</b> entro il 31/12/2023  <b>0</b> oltre il 31/12/2023
4	Individuazione degli ambiti di formulazione e delle modalità (o procedure) di espressione dei pareri di competenza ARPAL di supporto alle istruttorie di VIA e di procedimenti autorizzativi.		Proposta al direttore del Dipartimento Ambiente	<b>1</b> entro il 30/11/2023  <b>0.8</b> entro il 15/12/2023  <b>0.6</b> entro il 31/12/2023  <b>0</b> oltre il 31/12/2023
5	Elaborazione di proposta organizzativa e metodologica di potenziamento del servizio su temi di qualità dell'aria (bollettino quotidiano, emergenze incendi) individuando strumenti, modalità di esercizio e risorse necessarie.		Invio proposta operativa ai competenti uffici regionali	<b>1</b> entro il 30/10/2023  <b>0.8</b> entro il 15/11/2023  <b>0.6</b> entro il 31/12/2023  <b>0</b> oltre il 31/12/2023

### 2.2.3 Semplificazione

La semplificazione, intesa soprattutto come semplificazione amministrativa, è l'insieme di quelle azioni, procedure, processi che devono rendere più chiaro, facile, comprensibile e snello il funzionamento dell'Amministrazione. La semplificazione deve essere il fine e non il mezzo per migliorare il rapporto con l'amministrazione dei cittadini, utenti, stakeholders.

In funzione dell'Agenda per la semplificazione 2020-2026, definita nella seduta dell'11 maggio 2022 nella Conferenza unificata Stato-Regioni ARPAL ha già intrapreso e continuerà un percorso di semplificazione amministrativa, per quanto possibile e nelle proprie possibilità, soprattutto destinato a una miglior risposta agli stakeholder.

Per quanto riguarda la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure si prevede di predisporre sistemi standardizzati e digitalizzati per alcune procedure al fine di assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure. Gli ambiti su cui si andrà ad agire nel 2023 sono le iscrizioni ai concorsi, le comunicazioni per le apparecchiature sorgenti di radiazioni ionizzanti, il campionamento territoriale delle acque sotterranee ed i controlli AIA.

ARPAL si focalizzerà anche sulla velocizzazione delle procedure e prevede azioni per ridurre i tempi delle medesime fornendo supporto informatico alle attività per gestire e accelerare le "procedure complesse" e misurare e ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti.

Nella reingegnerizzazione dei processi sarà sempre privilegiato il supporto informatico, visto il riconoscimento a livello nazionale della digitalizzazione quale prerequisito essenziale per migliorare l'accesso alle procedure e garantirne la gestione efficace ed efficiente.

Arpal avvierà inoltre nel 2023 (se i fondi PNRR lo consentiranno) lo sviluppo e l'implementazione del fascicolo del cliente, un portale ad hoc, sul modello del fascicolo del cittadino adottato ad esempio dal Comune di Genova, in cui l'impresa o il cittadino che ha rapporti con ARPAL potrà consultare in tempo reale i verbali di verifica impiantistica, i rapporti di prova delle analisi, le fatture a suo carico.

### 2.2.4 Digitalizzazione

Contribuire alla trasformazione digitale del paese, rendendo digitali i processi dell'amministrazione e le applicazioni per i cittadini ed aumentando la fruibilità dei servizi on-line anche nella logica *once only* costituisce uno degli impegni che Agenzia intende assumere.

<https://www.arpal.liguria.it/articoli/focus-home/genova-i-servizi-arpal-all-interno-del-fascicolo-del-cittadino.html>

### 2.2.5 Obiettivi digitalizzazione

ARPAL ha adottato il proprio Piano Triennale per la transizione digitale 2022-2024,

[http://albo.arpal.liguria.it/albo/albo\\_dettagli\\_full.php?id=6601&CSRF=5fe94b97d27a13cbc5312b953722180b](http://albo.arpal.liguria.it/albo/albo_dettagli_full.php?id=6601&CSRF=5fe94b97d27a13cbc5312b953722180b)

che, come detto in precedenza, indica le linee di azione per promuovere la trasformazione digitale dei processi di Agenzia e per migliorare quelli che sono già transitati al digitale. L'aggiornamento 2022-2024 del Piano, in continuità con la precedente edizione, ma in una nuova veste, conforma al Modello per la redazione del Piano ICT di AGID, consolida l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati raggiunti nel raggiungimento degli obiettivi predefiniti e nella definizione di

quelli futuri. La struttura del documento è delineata in una suddivisione in tre parti:

PARTE I – IL PIANO TRIENNALE composta da un'introduzione, seguita dalla descrizione della strategia e un approfondimento sui principi guida dell'Agenzia.

PARTE II – LE COMPONENTI TECNOLOGICHE suddivisa in 6 capitoli corrispondenti ai livelli rappresentati nel Modello strategico.

PARTE III – LA GOVERNANCE suddivisa in 2 capitoli che descrivono la governance da attuare per la trasformazione digitale del Paese e le azioni in carico alle amministrazioni.

I singoli obiettivi per ogni componente tecnologica e per la governance sono quindi declinati puntualmente nel Piano citato.

Il Piano triennale di Agenzia si pone in ogni caso in linea con il recentissimo aggiornamento adottato da AGID per il 2022-2024

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2023/01/23/piano-triennale-informatica-nella-pa-adottato-laggiornamento-2022-2024>

finalizzandosi a:

- ✓ l'adeguamento di obiettivi, risultati attesi e linee di azione per gli anni 2022, 2023 e 2024, sulla base degli esiti del monitoraggio 2021, con l'integrazione di riferimenti diretti a target e investimenti previsti dal PNRR;
- ✓ il mantenimento delle Linee di azione attribuite alle PA, presenti nelle precedenti edizioni del Piano e ancora attuali, collocate all'interno della sezione "Linee di azione ancora vigenti";
- ✓ la riformulazione e ripianificazione delle linee di azione del Piano Triennale 2021-2023 che non hanno raggiunto la naturale conclusione.

## 2.2.6 Accessibilità fisica

Le sedi territoriali di Arpal sono cinque: due a Genova (sede centrale e sede CMI in Viale Brigate Partigiane presso un immobile di proprietà di Regione Liguria), una a La Spezia, una Savona ed una ad Imperia, di proprietà della Provincia e condivisa con ASL ed IZPS.

Sono dotate di strutture a norma per l'accesso anche delle persone con difficoltà motorie, ad eccezione di quella di Imperia, allocata in uno stabile ormai datato. A questo riguardo, infatti, è stato recentemente sottoscritto con Regione Liguria ed altri Enti un Accordo/Protocollo per il trasferimento degli uffici presso un immobile idoneo.

## 2.2.7 Accessibilità Digitale

ARPAL pone attenzione alla accessibilità digitale per la messa a disposizione dei propri servizi agli stakeholder. In una logica di inclusività e accessibilità, per le nuove progettazioni o le evoluzioni dei servizi esistenti, ARPAL sviluppa servizi pubblici digitali che siano per definizione inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone, ad esempio degli anziani e delle persone con disabilità.

ARPAL fa attenzione a pianificare e coordinare il processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e di tutte le norme in materia di

accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione per offrire al meglio i servizi digitali agli stakeholder.

ARPAL comunica ad AGID, tramite apposito modulo online, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale e pubblica ogni anno, entro le scadenze stabilite, tramite l'applicazione *form.agid.gov.it*, la dichiarazione di accessibilità per il proprio sito web e per le APP mobili e gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito (<https://www.ARPAL.liguria.it/ARPAL/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/open-data-2/obiettivi-di-accessibilit%C3%A0.html?lang=it>).

Sulla base di tali obiettivi nel 2021 ARPAL ha ammodernato il proprio sito web istituzionale con adeguamento ai criteri di accessibilità e alle "Linee guida di design siti web della PA" ed ha effettuato degli interventi di adeguamento e correzione sul proprio sito intranet, lavorando anche al miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali.

- Target 2023 - Miglioramento standard raggiunti mediante nuovi obiettivi da realizzarsi in base ai servizi rilasciati
- Target 2024 - Rilasciare solo servizi completamente accessibili

## 2.2.8 Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere

Le Azioni per le pari opportunità e l'equilibrio di genere, individuate da Arpal in attuazione dei principi di parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro contro le discriminazioni di genere, consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

L'approvazione del *Gender Equality Plan* è un ulteriore segnale dell'impegno dell'Agenzia a sostegno di azioni a favore della parità di genere e della loro massima inclusività.

Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi esposti in premessa, tenendo conto del contesto interno; è realizzato in un'ottica di integrazione di genere, orientato a potenziare l'informazione e la formazione sulle pari opportunità, il benessere lavorativo e l'assenza di discriminazioni, lo studio e il monitoraggio dei dati di genere e alla collaborazione tra i servizi e organismi dell'Agenzia: Comunicazione, URP, Servizio Informatica, Amministrazione (Gestione del personale...), Staff della Direzione generale, Consigliera di fiducia, Comitato Unico di Garanzia( CUG), Direzione Scientifica.

Gli interventi del Piano delle azioni positive, rappresentano parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità: un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Compito del CUG – Comitato Unico di Garanzia, nominato in ARPAL con decreto del Direttore Generale

n. 69 del 22/03/2022, è quello di operare in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dalla stessa Agenzia, al fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

### 2.2.9 Azioni positive

Gli obiettivi generali delle azioni positive ricadono nelle seguenti aree:

- a) **Benessere organizzativo**, un'organizzazione è tanto più efficace e produttiva se riesce ad assicurare un benessere fisico e psicologico al suo personale.
- b) **Formazione e informazione** ossia promuovere azioni mirate a sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza.
- c) **Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e adozione di politiche di conciliazione della vita lavorativa e familiare** potenziare l'efficienza sul lavoro, favorendo quelle azioni che permettano una maggiore conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, potenziare le capacità dei lavoratori e lavoratrice mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili e promuovendo forme di lavoro agili che permettano di svolgere attività di lavoro in sede diversa da quella dell'Agenzia.

In considerazione di quanto sopra, sono previste per il 2023 le seguenti azioni positive:

- Coinvolgimento del CUG nella pianificazione e realizzazione delle indagini dirette a tutti i lavoratori e lavoratrici, per individuare azioni di miglioramento
- Promozione di iniziative volte alla tutela della salute
- Aggiornamento e implementazione della intranet dedicata alle tematiche di competenza del CUG
- Aggiornamento del regolamento per il funzionamento del CUG
- Aggiornare/formare le competenze dei componenti del CUG al fine dello svolgimento dei compiti assegnati
- Potenziare il rapporto con gli organismi delle pari opportunità del territorio sia regionale che nazionale al fine della promozione e diffusione della cultura di parità e delle buone prassi
- Presentazione CUG al personale dell'Agenzia
- Predisposizione di linee guida operative per l'utilizzo di linguaggio di genere in atti amministrativi
- Attività di studio finalizzata all'adozione di criteri di assegnazione per l'accesso ai corsi di formazioni proposti da Valore PA
- Realizzazione di iniziative volte alla diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta
- Telelavoro: a consolidamento del progetto si intende monitorare gli aspetti per verificarne i punti di forza e di debolezza a seguito del nuovo regolamento
- Regolamento Smart Working: a seguito di approvazione si intende verificare i punti di forza e di debolezza per una miglior applicazione in sinergia con il progetto Gender Equality Plan (GEP)
- Adozione del PAP e suo aggiornamento
- Redazione dell'Allegato 1 secondo la Direttiva 2/2019
- Assicurare la continuità al servizio istituito dal Punto di Ascolto rappresentata/o dal/la Consigliere\* di fiducia esterna/o all'ente per la segnalazione di eventuali situazioni di disagio

personale sul luogo di lavoro, che consenta di garantire riservatezza, imparzialità e sostegno nella risoluzione dei problemi.

- monitoraggio della pari opportunità nel percorso lavorativo all'interno azienda, dal reclutamento all'avanzamento di carriera.

#### 2.2.10 Piano di Uguaglianza di Genere

Il Gender Equality Plan (GEP) o Piano di parità di genere può avere **forme differenti** – leggi regionali o nazionali, piani organizzativi, accordi collettivi e diversi ambiti d'azione sia nel settore pubblico o privato; possono applicarsi al livello locale, regionale o nazionale, a livello di organizzazione o di settore e sono caratterizzati da una serie di azioni strategiche volte a raggiungere in un lasso temporale i risultati attesi in termini di parità di genere, a partire da un'analisi preliminare delle disuguaglianze di genere nel contesto di riferimento.

Arpal si è dotata di un Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan), in sinergia con il Piano delle Azioni Positive, approvato con DG n. 122 del 13/07/2022 finalizzato a **garantire la parità di genere e a promuovere valori di equità**; tale documento è stato pensato e sviluppato come un piano di organizzazione interna in cui sono stati definiti gli obiettivi inerenti le aree, le azioni, gli obiettivi, output/risultato, ed è allineato al percorso intrapreso da Regione Liguria conclusosi con l'approvazione del Gender Equality Plan con DGR n. 90/2022

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/comitato-unico-di-garanzia.html>

#### 2.2.11 Monitoraggio

Il Comitato unico di Garanzia dell'Agenzia (CUG) provvede alla stesura della relazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi; tale relazione viene inserita nel portale del Dipartimento della funzione pubblica e sul sito della intranet. Alla stesura partecipa oltre al CUG, la U.O Risorse Umane e la Consigliera di fiducia.

L'attuazione delle azioni introdotte nel *Gender Equality Plan* sono verificate e relazione dalla U.O Risorse Umane, Staff di Direzione; Affari Istituzionale e Legali; CUG e Consigliera di Fiducia.

### 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

#### Premessa

La presente Sezione del PIAO viene adottata in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 e dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n° 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n° 133.

Per la redazione del documento si è tenuto conto:

- dell'attuale assetto organizzativo come da ultimo delineato al 1° giugno 2022 a seguito della parziale riorganizzazione deliberata con Decreto del Direttore Generale n° 78/2022;

- del monitoraggio sullo stato di attuazione dei precedenti PTPCT, realizzato con l'ausilio dei Dirigenti responsabili delle aree/settori a rischio, oltre a dati ed informazioni raccolte direttamente dal RPCT;
- del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC nella seduta del 17 gennaio 2023 con delibera n° 7;
- degli atti/delibere ANAC, successivi al PNA 2019, di rilevanza per la predisposizione del presente aggiornamento;
- degli Orientamenti ANAC del marzo 2022, illustrati nel Webinar del 3 febbraio 2022, per quanto applicabili;
- del Piano della Performance 2022-2024 approvato con Decreto del Direttore Generale n° 79 del 19 aprile 2022;
- del PTPCT 2022-2024 della Regione Liguria, quale atto d'indirizzo a livello regionale per le parti riferibili agli enti strumentali e del settore regionale allargato;

Arpal, infatti, come detto, è stata istituita con Legge Regionale 27 aprile 1995 n° 39, riordinata con la Legge Regionale 4 agosto 2006 n° 20, ed è sottoposta alla vigilanza e controllo della Giunta Regionale, che nomina gli organi di governo dell'Agenzia.

I PNA che si sono succeduti in questi anni hanno dimostrato, nella loro metodologia, l'approccio concreto dell'ANAC che si è tradotto - da un lato - nella formulazione di indicazioni operative comuni in ragione dei vari approfondimenti tematici affrontati sugli istituti giuridici e le situazioni a rischio corruzione e dall'altro nel riportare Parti Speciali dedicate a singole tipologie di Pubbliche Amministrazioni o comunque di organismi pubblici (Ordini e Collegi Professionali, Società pubbliche o in controllo pubblico, Enti Sanitari, Università).

L'aggiornamento 2023-2025 in tema anticorruzione e trasparenza rappresenta peraltro il "debutto" del passaggio dai precedenti PTPCT alla Sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO.

Una delle principali novità del PIAO, come in precedenza accennato, è la sua "funzionalizzazione" alla creazione di Valore Pubblico. In tale ottica la prevenzione della corruzione costituisce una dimensione, peraltro rilevante, *del* valore pubblico e *per* il valore pubblico avendo natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una Pubblica Amministrazione. Le misure di prevenzione e di trasparenza assurgono quindi a protezione del valore pubblico.

Prendendo spunto dai PNA dell'ANAC questa sezione svilupperà i concetti e gli aspetti generali d'interesse, fornendo informazioni sulla metodologia di sua redazione e sul monitoraggio per rappresentare poi nell'allegato D la mappatura e valutazione dei processi a rischio e le correlate misure di trattamento.

Per quanto riguarda gli approfondimenti normativi concernenti i singoli istituti o le singole tematiche/aree sensibili si rinvia ai vari PTPCT adottati negli anni, rinvenibili al link sottostante

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzionedellacorruzione.html>

## Il concetto di "corruzione"

L'articolo 98, primo comma, della Costituzione recita testualmente: "*I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione*".

Questo principio contiene, in modo immanente, l'essenza e le ragioni di tutte le normative che in questi dieci anni ormai si sono succedute nella regolamentazione dell'anticorruzione.

L'espressione "corruzione" infatti va intesa non (sol)tanto nella sua accezione strettamente penale (i reati contro la Pubblica Amministrazione) quanto piuttosto in una nozione più ampia (c.d. "corruzione amministrativa).

In tale prospettiva il concetto viene a comprendere anche (e soprattutto) l'uso non corretto e sviato dei pubblici poteri e delle pubbliche funzioni, diretto a soddisfare un fine diverso o estraneo a quello previsto dalla norma.

Ai nostri fini, quindi, l'*illegalità* si manifesta in ogni azione o comportamento che svia dai fondamentali principi di trasparenza, correttezza, buona fede, parità di trattamento, ragionevolezza ed equità.

In altre parole la strumentalizzazione/deviazione/distorsione dei pubblici poteri, o delle pubbliche funzioni, che conduce alla degenerazione/deviazione della loro causa

tipica, ovvero il perseguimento degli interessi generali che vengono in tal modo sacrificati e posposti in favore degli interessi particolari dell'agente.

Con la nuova disciplina anticorruzione il Legislatore sembra aver replicato nella pubblica amministrazione il c.d. "modello 231", previsto appunto dal D.lgs 231/2001 per la responsabilità delle persone giuridiche private, introducendo la "colpa di organizzazione", che si realizza – secondo la nozione elaborata dalla Corte dei Conti – in presenza di un soggetto pubblico organizzato confusamente e gestito in modo non responsabile e non responsabilizzato.

I Piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottati in questi anni si sono sforzati principalmente di essere atti di natura organizzativa in un'ottica di miglioramento e di ottimizzazione della qualità del lavoro di ognuno e con la finalità di prevenire comportamenti di "cattiva amministrazione" e non solo quindi illeciti di natura penale.

Occorre quindi delimitare il fenomeno corruttivo in senso proprio nonché le condotte di natura corruttiva rispetto a quelle condotte, non penalmente rilevanti, ma che tuttavia possono ledere il prestigio, l'immagine, e l'azione imparziale di un'amministrazione pubblica.

Non dimentichiamo, infatti, che lo sforzo principale compiuto dalla Legge 190/2012 (Legge Severino) è stato quello di mettere a sistema misure che incidono laddove potrebbero insorgere situazioni prodromiche alla *malagestio* della *res publica* o favorevoli alla commissione di fatti corruttivi.

Recentemente (Giornata degli RPCT svoltasi a Roma il 14 dicembre 2022), e per concludere, il Ministro della Funzione Pubblica ha definito la corruzione "*una ferita per la democrazia, un fenomeno opaco*" e la lotta contro di essa come una "*sfida*".

## Gli attori dell'anticorruzione

### L'organo di vertice

ARPAL è un ente tecnico-scientifico e di controllo, dotato di autonomia tecnico-giuridica, amministrativa e contabile, governato da un Direttore Generale che si avvale di un Direttore Amministrativo ed un Direttore Scientifico.

ARPAL è sottoposta agli indirizzi ed alla vigilanza della Regione (artt. 4, 14 e 16 della Legge regionale 20/2006).

Il Direttore Generale, ai fini che qui interessano, nomina l'RPCT, approva il PTPCT su proposta del medesimo, e adotta il Codice di comportamento dei dipendenti di Agenzia.

### Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

L'RPCT è dotato di autonomia operativa, di poteri di iniziativa, controllo e proposta, e di correlate, elevate, responsabilità. In particolare l'RPCT:

- elabora annualmente la proposta del Piano triennale della prevenzione della corruzione e Trasparenza, ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione;
- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- segnala all'organo di governo ed al Nucleo di Valutazione eventuali criticità inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure;
- cura il rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004 (Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi), nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;
- predispone il codice di comportamento dell'Ente e ne cura la divulgazione nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013;
- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- pubblica sul sito istituzionale, entro i termini stabiliti dall'Anac ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività relativa all'anno precedente;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e riesamina i casi di diniego totale o parziale o di mancata risposta all'accesso civico generalizzato;
- riferisce della propria attività all'organo di governo ogni qual volta esso ne faccia richiesta.

L'RPCT di ARPAL è il Dott. Luca Comelli, Dirigente U.O. Affari Generali, Istituzionali e Legali, il cui incarico è stato rinnovato con Decreto del Direttore Generale n° 248 del 29 dicembre 2020.

### I Referenti del RPCT

ARPAL non è dotata di una struttura di supporto al RPCT.

Al fine quindi di rendere maggiormente efficace l'attuazione ed il monitoraggio delle misure anticorruzione si reputa opportuno designare dei Referenti a supporto del RPCT, individuati nei Direttori dei Dipartimenti. Tale figure dirigenziali apicali, infatti, rappresentano l'organo di governo su base

regionale in relazione alle competenze e responsabilità attribuite al Dipartimento dal Regolamento di organizzazione.

Il ruolo del Direttore di Dipartimento è declinato nel citato Regolamento e comprende, tra le altre funzioni, la direzione, coordinamento e controllo dell'attività dei Dirigenti e dei responsabili di procedimento del Dipartimento medesimo.

Compiti essenziali dei Referenti saranno quelli di:

- ✓ curare la divulgazione e la conoscenza delle misure anticorruzione a livello dipartimentale mediante idonee azioni di sensibilizzazione ed informazione;
- ✓ riferire periodicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito all'applicazione delle varie misure organizzative previste, fornendo ogni dato, informazione o notizia utile;
- ✓ segnalare tempestivamente al RPCT ogni fatto, situazione, o elemento critico che renda difficoltosa o inefficace l'applicazione di tali misure proponendo nel contempo correttivi utili;
- ✓ segnalare al RPCT ed all'Ufficio Procedimenti Disciplinari eventuali violazioni delle misure di prevenzione;
- ✓ proporre piani o percorsi formativi per il personale dipendente.

In generale, poi, i Referenti dovranno fornire la massima assistenza e collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche mediante audit periodici richiesti dal medesimo.

## I Dirigenti

I Dirigenti hanno l'obbligo generale di prevenire e contrastare i comportamenti e fenomeni corruttivi nell'ambito della rispettiva competenza. Inoltre:

- forniscono le informazioni richieste al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per la definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- contribuiscono all'elaborazione degli aggiornamenti annuali della Sezione del PIAO relativa all'anticorruzione, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio corruttivo, proponendo la mappatura dei processi, l'individuazione dei rischi e delle relative misure di mitigazione, formulando anche proposte volte alla prevenzione del rischio;
- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e sul rispetto delle norme in materia d'incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi di lavoro da parte dei propri collaboratori ed avviano, in caso di illecito, il procedimento disciplinare segnalandolo all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, all'autorità giudiziaria e alla Corte dei conti per quanto di loro competenza;
- esprimono i pareri sulle richieste di autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali dei propri collaboratori sulla base dello specifico Regolamento adottato, curando in particolare la verifica sulla sussistenza o meno di profili di incompatibilità e conflitto d'interessi rispetto all'incarico da espletare;
- osservano e vigilano sull'osservanza, da parte del personale della rispettiva struttura, delle misure di prevenzione della corruzione;
- raccolgono, elaborano, pubblicano e aggiornano i dati di rispettiva competenza nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito internet di Agenzia, in conformità alla normativa vigente

ed a quanto espressamente previsto dal presente Piano, osservando il flusso di comunicazione prestabilito;

- forniscono annualmente la dichiarazione di inconferibilità o incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013.

### I dipendenti e titolari di contratti per lavori, servizi e forniture

I dipendenti di Arpal, anche a tempo determinato, i lavoratori somministrati, i collaboratori esterni a qualsiasi titolo e tutti i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture:

- osservano le misure di prevenzione anticorruzione la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare;
- rispettano le norme previste dal DPR 62/2013 (Codice nazionale dei dipendenti pubblici) e quelle del Codice di comportamento di Agenzia;
- segnalano eventuali comportamenti illeciti, attraverso il sistema informativo dedicato "WHISTLEBLOWING" disponibile nella intranet aziendale;
- forniscono informazioni e risposte alle eventuali richieste del R.P.C.T.

### Il Responsabile dell'Anagrafe della stazione appaltante (RASA)

Il RASA di Agenzia è stato individuato nel Dott. Maurizio Cocurullo, Dirigente dell'U.O. Acquisizione e Gestione Risorse.

Il RASA provvede agli adempimenti previsti dall'art. 33-ter del DL 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modificazione nella Legge 17 dicembre 2012, n. 221, ovvero cura ed aggiorna l'iscrizione dell'Agenzia all'Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti (AUSA) istituita presso l'ANAC ed i relativi aggiornamenti e gestisce le profilazioni degli operatori dedicati ad utilizzare il SIMOG.

### L'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)

È incardinato presso l'U.O. Risorse Umane: il titolare è il Dirigente responsabile della predetta struttura.

L'UPD:

- predisporre e cura l'aggiornamento del Codice di comportamento in stretto raccordo con l'RPCT;
- avvia l'azione disciplinare su segnalazione dell'RPCT o su segnalazione dei Dirigenti e dipendenti, o d'ufficio nei casi previsti dal Codice medesimo, dal DPR 62/2013, dai contratti collettivi di lavoro nazionali, nei casi specifici previsti dal D.lgs 165/2001 ed in tutti i casi in cui norme di legge o di regolamento individuano singole fattispecie fonti di illecito disciplinare.

### Il Responsabile della protezione dei dati (DPO/RPD)

L'Agenzia è socia di Liguria Digitale S.p.A, società in house sottoposta al controllo analogo congiunto di Regione Liguria e degli enti del settore regionale allargato, tra cui l'Agenzia.

Tra i servizi che la società offre figurano anche quelli forniti dalla sua struttura "GDPR Competence Center" per le funzioni e le attività previste dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Il referente designato è il Dott. Nicola Faravelli.

### Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica

È stato nominato con Decreto del Direttore Generale n° 167 del 29 settembre 2020, nella persona del Prof. Leonardo Falduto, con un incarico triennale.

Il Nucleo di Valutazione, oltre a Fornire parere obbligatorio sul Codice di comportamento di Agenzia, assicura che il Piano della performance contenga obiettivi coerenti con l'attuazione del PTPCT o ne propone di specifici, attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in tema di trasparenza ed in generale collabora con l'RPCT per gli argomenti relativi alla trasparenza ed anticorruzione.

Alla scadenza dell'incarico (settembre 2023) verrà ricostituito un Nucleo collegiale avvalendosi, con convenzione, di quello regionale in conformità all'art. 44 della legge regionale 4/2022.

#### 2.3.1 L'elaborazione della Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"

La pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza avviene sulla scorta del monitoraggio dell'anno precedente e d'intesa con i Direttori di Dipartimento.

Lo scambio di informazioni è inoltre costante nel caso di criticità rilevate: è tuttavia in previsione la programmazione di audit specifici con cadenza trimestrale.

### Il contesto esterno in funzione dell'anticorruzione

I dati ISTAT al 2020 indicano che la popolazione della Liguria continua a non crescere (anzi a calare in modo costante ed in misura maggiore rispetto al dato nazionale), ha l'età media più elevata a livello nazionale (48,7 anni), ed il maggior indice di vecchiaia, ovvero il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e quella con meno di 15 anni: indice in costante aumento dal 2011.

Sotto il profilo occupazionale per il 2021 si registra un tasso di occupazione (15-64 anni) del 63,5%, più alto della media nazionale (58,2%) ma più basso rispetto a tutte le altre Regioni del nord; un tasso di disoccupazione dell'8,4%, più basso della media nazionale (9,5) ma anche in questo caso peggiore rispetto a tutte le altre Regioni del nord; un tasso di inattività del 30,6%, inferiore alla media nazionale (35,5%) ma superiore alla media delle Regioni del nord e a ciascuna Regione del nord tranne il Veneto.

Secondo i dati elaborati dal Settore Programmazione Finanziaria e Statistica di Regione Liguria su dati Prometeia e ISTAT, a seguito della grave crisi economica dovuta al diffondersi della pandemia da Covid19, il biennio 2021-2022 è stato caratterizzato dalla crescita di tutti i dati macroeconomici.

Tuttavia l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) ha rilevato nel suo rapporto annuale che la pandemia ha acuito i rischi di riciclaggio, in particolare in alcune aree della nazione dove le imprese hanno subito crisi di liquidità rimanendo coinvolte in dinamiche produttive anomale. I settori maggiormente a rischio riguardano le sovvenzioni ed i contributi pubblici, gli appalti di forniture e servizi, l'accesso al credito.

La Liguria, seppur si attesti poco sotto la media italiana, nel 2022 evidenzia comunque una ripresa dei consumi, un Prodotto Interno Lordo in linea con quello nazionale, ed una riduzione dell'1,4 rispetto al 2021 del gap rispetto agli investimenti nazionali (2,4 nel 2021; 1 nel 2022).

VAR. % RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

	2021		2022	
	LIGURIA	ITALIA	LIGURIA	ITALIA
Prodotto interno lordo	6,1	6,3	4,0	4,0
Spesa per consumi	4,1	4,9	4,6	4,9
Investimenti fissi lordi	13,3	15,7	6,7	7,7

Le imprese artigiane, in Liguria dimostrano un tasso di crescita pari al +1,21%, mentre i dati nazionali risultano in controtendenza con la crescita complessiva, con un valore pari al -0,26%.

Purtroppo la crisi Russia/Ucraina potrebbe portare ad una revisione negativa di questi dati a consuntivo per il 2022, in ragione delle crescenti difficoltà di approvvigionamento di materie prime, componenti tecnologiche, carburanti e combustibili.

Venendo invece allo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sull'attività investigativa da parte della DIA, relazionata al Parlamento dal Ministero dell'Interno per l'anno 2021 e disponibili ai sottoindicati link

[Relazione Sem I 2021.pdf \(interno.gov.it\)](#)

[Relazione Sem II 2021-1.pdf \(interno.gov.it\)](#)

viene ormai assodato che la Liguria (in particolare la Provincia di Imperia da sempre zona privilegiata di transito di traffici illeciti) resta una regione molto attrattiva per la criminalità organizzata, soprattutto per la 'ndrangheta calabrese il cui coinvolgimento nelle operazioni del traffico di droga e negli appalti è pressoché totale.

Proprio nell'ambito del monitoraggio delle infiltrazioni mafiose negli appalti pubblici, anche su impulso della DIA, i Prefetti liguri hanno adottato alcuni provvedimenti interdittivi nei confronti di ditte subappaltatrici operanti prevalentemente nel settore dei trasporti e del commercio all'ingrosso.

Anche grazie alle strutture presenti sul territorio, i sodalizi criminali calabresi riuscirebbero infatti a infiltrare i settori più redditizi dell'economia legale per il reinvestimento delle risorse di provenienza illecita con il *modus* tipico delle cosche fuori dai territori di origine, tra l'altro abilmente connesse con esponenti della *c.d. area grigia* (politici e colletti bianchi) funzionali alla realizzazione dei propri interessi illeciti.

L'operatività delle strutture insistenti soprattutto nel levante genovese ha ricevuto nel mese di aprile 2021 definitiva conferma da parte della Corte di Cassazione che ha reso definitive le condanne per associazione di tipo mafioso comminate nell'ambito del procedimento penale "*I Conti di Lavagna*" (2016) ai componenti del gruppo NUCERA-RODÀ in qualità di partecipi al c.d. "locale di Lavagna": vicenda che aveva portato anche allo scioglimento per infiltrazioni mafiose del Consiglio Comunale eletto nel maggio 2014.

Le Relazioni della DIA si spingono, inoltre, ad affermare che la dimensione economica dei clan mafiosi operanti in Liguria generalmente prevalga su quella violenta secondo il paradigma della *mafia silente*.

A questo proposito bisogna ricordare che sono ancora in corso i lavori per la realizzazione di grandi opere pubbliche quali il Terzo Valico ed il nodo ferroviario di Genova oltre a quelli straordinari previsti dal decreto "Genova" (L. n. 138/2018) per il potenziamento del sistema portuale ed aeroportuale. A fronte di questo scenario, ma anche in considerazione dei progetti elaborati dalle Istituzioni per l'utilizzo dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la DIA ritiene prevedibile che le organizzazioni mafiose possano tentare di intercettare gli ingenti investimenti pubblici attraverso l'indebita aggiudicazione di appalti o subappalti anche avvalendosi di importanti interlocuzioni eventualmente acquisite nel mondo imprenditoriale e politico.

### [Gli indicatori di contesto ANAC – I "cruscotti" tematici](#)

Grazie ai finanziamenti del PON Governance l'ANAC ha realizzato, all'interno del suo portale, un set di "cruscotti" che riportano una notevole serie di indicatori di rischio di corruzione utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità, e per orientare l'analisi del rischio da parte delle Amministrazioni.

[Il Progetto - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

I cruscotti realizzati consentono, attraverso appositi filtri tematici e per territorio, di analizzare una notevole mole di informazioni e dati.

L'analisi prende in considerazione diciotto indicatori elementari raccolti in quattro domini tematici (Criminalità, Capitale sociale, Istruzione, Economia e Territorio) intrecciando i dati e componendoli poi in un indice finale che consente un raffronto con il valore massimo nazionale e definendo per ogni anno la variazione positiva o negativa (la prima indica un aumento delle criticità e quindi un rischio maggiore, la seconda il contrario)

[Indicatori di contesto\Indicatori Contesto - Homepage \(board.com\)](#)

Le fonti dalle quali provengono i dati hanno natura istituzionale (Istat, INVALSI, Ministero dell'Interno, MEF, Agcom, AVIS) e riguardano al momento il solo quadriennio 2014-2017.

Gli indicatori di contesto forniscono solo un'idea del complesso contesto sociale e economico del territorio in cui è più o meno probabile che si manifesti un rischio di corruzione.

Sono inoltre analizzati anche altri indicatori utili per valutare le condizioni di contesto territoriale pur non rientranti nei quattro domini, quali ad esempio diseguaglianza del reddito da lavoro dipendente, tasso di volontariato, numero di archiviazioni per i reati contro la PA, l'ordine pubblico ed il patrimonio pubblico, indici sulla parità di genere, capacità di riscossione degli enti pubblici, volume dei residui attivi (crediti da riscuotere) e passivi (debiti da pagare) dei bilanci degli Enti locali, incidenza dei trasferimenti in conto capitale sulle spese in conto capitale.

[Indicatori di contesto\Indicatori Contesto - Dominio Altri Indicatori \(board.com\)](#)

Il *board* creato, alquanto variegato e complesso, consente tuttavia di ottenere alcuni indicatori interessanti, tra cui quello "*composito dei compositi*"

[Indicatori di contesto\Indicatori Contesto - Dashboard Compositi](#)

ovvero quello calcolato utilizzando tutti e quattro i valori (rilevati per anno e per provincia) dei rispettivi domini tematici indicati sopra, e poi confrontarlo con il valore massimo nazionale di quell'anno per quel medesimo indicatore. Anche in questo caso ad una variazione positiva corrisponde un maggiore rischio corruzione: ad una negativa il contrario.

Oltre ai "macro" indicatori che possono fornire un dato di sintesi sul piano sociale particolare rilevanza rappresenta poi la sezione del board dedicata agli appalti che combinando ben 17 indicatori è finalizzata a segnalare il rischio di corruzione (red flags) in ogni provincia italiana su una delle principali aree a rischio generale, codificata sin dalla Legge 190/2012.

[Indicatori Appalti\Indicatori Appalti - Homepage \(board.com\)](#)

Il cruscotto fornisce anche in questo caso una cartina dell'Italia e delle relative Province. Il sistema ricalcola i dati in base ai filtri definiti e mostra sulla cartina il dettaglio delle province italiane. La gamma cromatica indica il numero di indicatori (rapporto tra indicatori che superano la soglia impostata, o il totale degli indicatori calcolabili per quella provincia) che supera la soglia impostata. A valori più scuri sono associati valori più elevati, e quindi un maggior rischio di corruzione.

Da una analisi dei dati di interesse, in particolare sull'indicatore "composito dei compositi" (che sintetizza il rischio di "corruzione" a livello provinciale) riferito alle quattro Province liguri, emerge la seguente situazione riferita al periodo indagato:

*N.B: nell'anno base 2014 l'indice è assunto a valore 100. Nei successivi può variare tra 70 e 130. A livelli più elevati è associato un maggiore livello di rischio corruzione*

PROVINCIA	VALORE MAX NAZIONALE	ANNO	VALORE PROVINCIA
GENOVA	119	2014	96,8
SAVONA	119	2014	98,1
LA SPEZIA	119	2014	99,7
IMPERIA	119	2014	104,0

PROVINCIA	VALORE MAX NAZIONALE	ANNO	VALORE PROVINCIA	VARIAZIONE
GENOVA	117	2015	96,4	-0,33%
SAVONA	117	2015	97,3	-0,82%
LA SPEZIA	117	2015	99,3	+0,43%
IMPERIA	117	2015	102,6	-1,36%

PROVINCIA	VALORE MAX NAZIONALE	ANNO	VALORE PROVINCIA	VARIAZIONE
GENOVA	116	2016	96,9	+0,43%
SAVONA	116	2016	97,8	+0,56%
LA SPEZIA	116	2016	99,2	-0,13%
IMPERIA	116	2016	104,5	+1,84%

PROVINCIA	VALORE MAX NAZIONALE	ANNO	VALORE PROVINCIA	VARIAZIONE
GENOVA	116	2017	97,1	+0,2%
SAVONA	116	2017	97,9	+ 0,08%
LA SPEZIA	116	2017	97,9	-1,28%
IMPERIA	116	2017	104,0	-0,46%

### Il contesto interno

Per quanto attiene all'organizzazione di ARPAL (consistenza organica del personale, articolazione e declaratorie delle strutture e degli uffici), le sue competenze, e la sua *mission*, si rinvia alla [pertinente sezione](#).

#### 2.3.2 La valutazione del rischio

La valutazione del rischio costituisce la macro-fase del processo di gestione del rischio.

In tale fase il rischio viene identificato, analizzato e ponderato in funzione poi del suo trattamento, ovvero della definizione delle misure organizzative destinate a prevenire, ridurre e mitigare il medesimo.

La valutazione tiene conto:

- delle aree a rischio generico, come individuate dalla Legge 190/2012, e delle aree specifiche individuate in ragione delle competenze istituzionali dell'Ente e delle sue particolari attività;
- delle informazioni e degli elementi raccolti attraverso audit interni e/o interlocuzioni dirette con i Responsabili dei vari uffici/strutture;
- della frequenza, storicità e rilevanza di eventuali eventi di natura corruttiva.

In riferimento ai contesti (interno ed esterno) ed alle funzioni istituzionali di ARPAL dettate dalla Legge regionale 20/2006 e dalle normative nazionali e regionali di settore sono state complessivamente individuate 10 aree a rischio corruttivo (con relative attività critiche), ovvero:

- ✓ Acquisizione e gestione del personale
- ✓ Affidamento di lavori, servizi, forniture
- ✓ Economato
- ✓ Gestione del contenzioso
- ✓ Affidamento di incarichi di consulenza, studio e ricerca
- ✓ Supporto tecnico al rilascio di autorizzazioni/istruttorie
- ✓ Esecuzione dei controlli e della vigilanza ambientale
- ✓ Accettazione dei campioni di laboratorio
- ✓ Analisi di laboratorio
- ✓ Gestione delle banche dati

All'interno di queste aree sono stati poi identificati i singoli processi sensibili che possono generare eventi corruttivi, il relativo livello di rischio, le misure di mitigazione/trattamento del medesimo già disciplinate e quelle "a tendere".

La metodologia adottata per l'analisi e valutazione del rischio - con le mitigazioni e gli adattamenti derivanti dalla realtà dell'Ente (ARPAL può essere considerata un'amministrazione di medie - piccole dimensioni) - si è fondata sulle indicazioni ANAC contenute nell'allegato 1 al PNA 2019 - 2021, tenendo conto dell'identificazione dei c.d. "fattori abilitanti", ovvero quei comportamenti che possono creare le condizioni di realizzazione del rischio o i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione come ad esempio:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra organo di governo e gestione amministrativa/tecnica.

I comportamenti a rischio maggiormente frequenti sono stati pertanto ricondotti alle seguenti categorie generali:

COMPORAMENTO A RISCHIO		DESCRIZIONE
1	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Alterazione di una valutazione, delle evidenze di un'analisi o ricostruzione infedele o parziale di una circostanza al fine di distorcere le evidenze e rappresentare il generico evento non già sulla base di elementi oggettivi, ma piuttosto di dati volutamente falsati.
2	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Gestione impropria di informazioni, atti e documenti sia in termini di eventuali omissioni di allegati o parti integranti delle pratiche, sia dei contenuti e dell'importanza dei medesimi.
3	Rivelazione di notizie riservate/violazione del segreto d'ufficio o comunque anticipazione dei contenuti dei provvedimenti	Divulgazione di informazioni riservate e/o per loro natura coperte dal segreto d'ufficio che

		possono costituire un incidente di sicurezza.
4	Alterazione dei tempi	Differimento dei tempi di realizzazione di un'attività al fine di rinviare l'analisi oltre la deadline utile oppure accelerazione dell'operato con l'obiettivo di facilitare/contrarre i termini di esecuzione
5	Elusione delle procedure di svolgimento e di controllo	Omissione di attività di verifica e controllo in termini di monitoraggio sull'efficace ed efficiente realizzazione della specifica attività
6	Sviamento o indirizzamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori	Alterazione delle procedure di valutazione, sia in fase di pianificazione che di affidamento, al fine di favorire/privilegiare un determinato soggetto ovvero assicurare il conseguimento di accessi alle informazioni e dati, e privilegi.
7	Conflitto d'interessi	Situazione in cui la responsabilità decisionale è affidata ad un soggetto che ha, o può avere, interessi propri in conflitto con il principio di imparzialità

Si tratta delle azioni che un dipendente pubblico può realizzare distorcendo in tal modo i suoi poteri per finalizzarli a scopi contrari all'interesse generale, violando i principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità.

In ultimo è intervenuta la ponderazione del rischio (alto, medio, basso) sulla scorta di indicatori di natura oggettiva come di seguito rappresentato:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi verificatisi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi;

nonché attraverso la rilevazione di dati ed informazioni quali:

- numero e tipologia di procedimenti disciplinari e penali attivati a carico dei dipendenti;
- segnalazioni pervenute tramite il sistema interno *whistleblowing*;
- segnalazioni pervenute dall'esterno dell'amministrazione;
- eventuali reclami o risultanze di indagini di "soddisfazione del cliente" che possono riguardare possibili malfunzionamenti o criticità dei processi gestionali;
- altri dati ed informazioni derivanti dall'esito di audit o controlli interni;
- forme di autovalutazione del rischio da parte dei vari Responsabili, vagliate con il criterio della prudenza e ragionevolezza.

### 2.3.3 Mappatura dei processi, trattamento del rischio e misure anticorruzione

La conclusione e l'esito delle attività in precedenza descritte ha pertanto determinato la definizione dell'[Allegato D](#).

Per gli approfondimenti giuridici sulle varie tematiche d'interesse (incompatibilità, inconfiribilità, conflitto d'interessi, pantouflage, antiriciclaggio, infungibilità/esclusività delle forniture e dei servizi, assenze dal servizio ed altro) si rinvia alle trattazioni contenute nei vari PTPCT succedutisi negli anni.

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzionedellacorruzione.html>

### 2.3.4 Stato d'attuazione del P.T.P.C.T.

La relazione annuale del Responsabile sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. è pubblicata sul sito internet istituzionale dell'Agenzia secondo il modello rilasciato dall'ANAC.

Il documento, in formato.xls aperto, è visionabile al seguente link:

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzionedellacorruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.html>

Per la redazione del documento si è tenuto conto delle relazioni dei Responsabili di Struttura in merito al monitoraggio sulle misure organizzative del PTPCT di Agenzia.

Le Strutture coinvolte nella gestione del rischio e nell'applicazione delle misure anticorruzione non hanno segnalato particolari criticità.

Quelle deputate ai controlli e monitoraggi ambientali hanno - in particolare evidenziato - le "buone prassi" già da tempo adottate, quali la programmazione delle attività settimanali, la condivisione delle informazioni mediante riunioni periodiche, la tracciatura delle attività mediante i sistemi informativi dedicati (SIPRA per la programmazione e rendicontazione attività, e SIMPA, ovvero in nuovo sistema per le verifiche impiantistiche), la condivisione preliminare con il Dirigente di riferimento dei pareri e delle relazioni tecniche istruttorie da rendere agli Enti esterni, la rotazione del personale, ove praticabile.

Anche per quanto riguarda l'attività antiriciclaggio non sono state segnalate operazioni sospette, mentre si è concluso con la sanzione del licenziamento senza preavviso il procedimento disciplinare avviato ad inizio 2022 per una serie di gravi fatti corruttivi a carico di un dipendente nella Provincia di Imperia.

Emerge pertanto un quadro generale stabile, un buon grado di applicazione delle procedure interne relative ai principali rischi - tenuto anche conto delle dimensioni organizzative dell'Ente - ed un'apprezzabile capacità di adattamento all'innovazione.

Per quanto riguarda la Trasparenza nel corso del 2022 il Responsabile ha effettuato due monitoraggi sulla sezione "Amministrazione Trasparente" invitando i Dirigenti responsabili delle varie sotto-sezioni a controllare i dati di competenza, raccomandando in particolare la cura dell'aggiornamento e della completezza dei medesimi anche con riferimento al loro riutilizzo (formato aperto dei documenti) ed il rispetto della procedura relativa al flusso di trasmissione dei dati.

### 2.3.5 Performance ed anticorruzione

Per il triennio 2022-2024 il Piano della Performance di Agenzia, approvato con Decreto del Direttore Generale n° 79 del 19 aprile 2022, nelle more dell'adozione del PIAO, ha confermato - nell'ambito dell'Area Strategica 6 "*Innovazione organizzativa e manageriale*", punto 1 - l'obiettivo "*Adeguare l'Agenzia in tema di Trasparenza, prevenzione della corruzione, valutazione e merito*".

La declinazione operativa nella scheda individuale degli obiettivi dirigenziali si è tradotta nell'*"Attuazione e partecipazione per quanto di competenza al processo di Risk Management inerente la Corruzione, in termini di contributo alla predisposizione e realizzazione del PTPC e di supporto al RPCT"*.

La valutazione dell'obiettivo avviene secondo le disposizioni del Regolamento relativo al "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPAL" revisionato con Decreto del Direttore Generale n° 159 del 10 settembre 2020.

È importante che i Dirigenti, a loro volta:

- assegnino un obiettivo ai propri collaboratori in tema di prevenzione della corruzione, laddove l'ufficio ricoperto sia inserito nei processi a rischio;
- individuino, di concerto con il RPCT, i singoli dipendenti da inserire in piani o corsi di formazione specifica, tenuto conto della materia e delle funzioni esercitate;
- monitorino periodicamente le misure organizzative di competenza;
- relazionino all'RPCT secondo le indicazioni fornite dal medesimo.

## 2.3.6 Trasparenza

### Flusso delle informazioni ed obblighi di pubblicazione

Le strutture, ed i relativi responsabili, che risultano in possesso dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono così individuate:

Centro di Responsabilità	Denominazione Struttura	MacroStruttura	Dirigente Responsabile
AGR	Unità Operativa Acquisizione e Gestione Risorse	Direzione Amministrativa	Maurizio Cocurullo
GIL	Unità Operativa Affari Generali, Istituzionali, e Legali	Direzione Amministrativa	Luca Comelli
RIF	Unità Operativa Risorse Finanziarie	Direzione Amministrativa	Andrea Gotelli
PST	Unità Operativa Pianificazione Strategica	Direzione Scientifica	Marco Barbieri
RUM	Unità Operativa Risorse Umane	Direzione Amministrativa	Andrea Gotelli <i>ad interim</i>
TP	Settore Gestione tecnica e Patrimonio	Direzione Amministrativa	Massimo Beronio
SDG	Unità Operativa Staff Direzione Generale	Direzione Generale	Giancarlo Leveratto
TD	Settore Sistemi informativi, Transizione digitale e performance organizzativa	Direzione Amministrativa	Enrica Bongio

*NB: gli acronimi sono mutuati dalle codifiche utilizzate per la contabilità analitica*

I contenuti obbligatori e le tempistiche della pubblicazione sono indicati nell'[Allegato E](#) "Sezione Trasparenza".

I dati e le informazioni da pubblicare devono essere trasmessi all'Ufficio ICT ([sii@arpal.liguria.it](mailto:sii@arpal.liguria.it)) in formato aperto e conforme alle specifiche indicate annualmente dall'ANAC nel documento riguardante l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

I Dirigenti, a tal fine, richiedono all'Ufficio ICT la pubblicazione o l'aggiornamento del dato tramite mail, allegando i file o le informazioni necessarie.

L'Ufficio ICT accede al sistema informativo dedicato e procede alla pubblicazione nella sezione e sotto-sezione indicata nella richiesta, di norma, entro cinque giorni dalla medesima.

La responsabilità dell'aggiornamento, secondo le tempistiche dettate nel richiamato allegato E, è posta in capo ai Dirigenti, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., come sopra individuati.

Periodicamente l'RPCT, avvalendosi se del caso dell'Ufficio ICT, provvede al monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ed ove riscontri delle carenze, incompletezze o difformità lo segnala ai Responsabili per l'adempimento.

In relazione alla loro gravità l'RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio procedimenti disciplinari ai fini dell'eventuale attivazione del relativo procedimento, all'organo di vertice dell'amministrazione, ed all'OIV o Organismo analogo ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità, in conformità al comma 5 del citato art. 43 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.

### 2.3.7 Monitoraggio delle azioni per la prevenzione della corruzione ed eventuale riesame del sistema di gestione del rischio

Il PNA 2019 – 2021 (Allegato 1, par. 6) ha fornito le puntuali indicazioni metodologiche per compiere tali attività, correlate seppur distinte tra loro.

Mentre il monitoraggio, infatti, presuppone una continua attività di verifica sull'attuazione e sull'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, il riesame si può svolgere ad intervalli/cadenze programmati e riguarda il sistema nel suo complesso. Il monitoraggio inoltre è funzionale al riesame, dovendo quest'ultimo tener conto delle risultanze del primo.

Il monitoraggio può attuarsi su due livelli, ovvero:

- un primo livello in autovalutazione. I referenti del RPCT, come prima individuati, ed i singoli Responsabili delle aree a rischio effettueranno un primo esame complessivo sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione di loro competenza. Si prevede pertanto la redazione di una relazione annuale da inviare al RPCT entro fine settembre. Resta inteso che al verificarsi di mutamenti organizzativi rilevanti o eventi corruttivi tali soggetti si devono rapportare direttamente con l'RPCT per definire i correttivi necessari alle misure anticorruzione;
- un secondo livello da compiersi a cura del RPCT, eventualmente anche mediante audit diretto con i medesimi soggetti, che potrà essere attivato in tutti i casi ritenuti opportuni, o necessariamente nel caso ad esempio di eventi corruttivi gravi.

I processi/attività oggetto di monitoraggio riguarderanno quelle misure organizzative previste nella mappatura dei processi che sono correlate al livello di rischio "alto", mentre potranno svolgersi a campione per le misure correlate a livelli di rischio inferiore.

Il riesame della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione della corruzione può invece essere associato ai processi di revisione ed aggiornamento del modello organizzativo (peraltro frequenti) o al verificarsi di episodi corruttivi particolarmente gravi o ripetuti.

### 2.3.8 Formazione dei dipendenti

Le previste sessioni formative 2022 sul nuovo Codice di comportamento di Agenzia per tutto il personale (Dirigenti e Comparto per un totale di circa 300 unità) che non si sono concretizzate a causa di un impedimento dell'RPCT saranno riproposte nel corrente anno.

È invece avvenuta la formazione specifica di un funzionario neo-assunto nell'Unità Operativa diretta dall'RPCT in funzione anche della necessità di supportare il medesimo.

È inoltre opportuno, d'intesa con i Direttori di Dipartimento, individuare il personale che opera in aree a rischio e programmare la sua formazione mirata.

I temi maggiormente rappresentativi, segnalati anche dai Direttori e Dirigenti, riguardano essenzialmente il citato Codice di comportamento, il conflitto di interessi, le incompatibilità e gli appalti.

## 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura Organizzativa

#### 3.1.1 Linee strategiche per l'organizzazione

Nel 2018 è stata effettuata la riorganizzazione funzionale dell'Agenzia finalizzata al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure, al potenziamento delle attività di supporto agli enti esterni, all'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali, al contenimento dei costi, alla ottimizzazione della sinergia operativa tra la Centrale operativa della Protezione Civile regionale e il Centro Funzionale Meteo-idrogeologico sulla base degli indirizzi regionali.

La riorganizzazione ha tenuto, altresì, conto delle disposizioni di cui alla legge 28 giugno 2016, n. 132 che prevede una connotazione "a rete" del Sistema nazionale delle agenzie ambientali, finalizzata ad assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale, di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, ed introduce i Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA), la cui approvazione da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri non è, ad oggi, ancora intervenuta, ma la bozza del DPCM è stata presentata al Ministero il 23/12/2020.

Tale normativa comporta un incremento ed una diversificazione delle funzioni agenziali, cui si aggiungono le nuove funzioni attribuite ad A.R.P.A.L. dalla recente legislazione regionale quali le leggi regionali 18 novembre 2016, n. 28 (modificativa delle leggi regionali 17 febbraio 2000, n. 9 e 4 agosto 2006, n. 20) e 6 giugno 2017, n. 12 (in materia di qualità dell'aria) dai quali deriva un rilevante incremento del carico di lavoro del personale dipendente dell'A.R.P.A.L.

La riorganizzazione ha determinato il passaggio da una struttura dell'Arpal articolata **su base territoriale** coincidente, nella sostanza, con i territori delle province e della Città Metropolitana di Genova ad un modello di **articolazione per tematismi** (laboratorio regionale, attività produttive e rischio tecnologico, stato dell'ambiente e tutela dei rischi naturali), con l'obiettivo di garantire un'omogeneità ed uniformità di approccio a livello regionale fermo restando un adeguato presidio dell'intero territorio regionale mediante la permanenza del personale dell'Agenzia nelle attuali sedi di lavoro.

Il processo di riorganizzazione dell'Agenzia e le succitate ulteriori funzioni hanno richiesto anche una parziale reingegnerizzazione dei processi lavorativi, che hanno reso necessario il coinvolgimento del personale dirigenziale e del comparto nella definizione degli stessi, secondo un approccio del tipo bottom up, al fine di ottimizzare le risorse umane e strumentali disponibili, di per sé scarse.

Nel 2020 si è reso necessario riesaminare anche il modello organizzativo del **Dipartimento Laboratorio Regionale**, valutando l'opportunità di rendere la configurazione coerente con gli altri Dipartimenti, superando quindi, anche in questo caso, il precedente modello su base provinciale.

La nuova organizzazione del Laboratorio prevede la sua articolazione in tre Unità Operative, due delle quali caratterizzate dalle rispettive matrici/linee analitiche/tematiche ed una dalle funzioni centrali di accettazione campioni e gestione e coordinamento dei servizi generali di Laboratorio.

In sintesi i principali indirizzi strategici in materia di struttura organizzativa si ritiene possano essere individuati come segue:

- creare un'omogeneità ed uniformità di approccio a livello regionale
- semplificazione delle procedure
- potenziamento del supporto agli enti esterni
- contenimento dei costi
- razionalizzazione dell'articolazione

### 3.1.2 Organigramma

L'assetto organizzativo in vigore dal 1 giugno 2022 con Decreto del Direttore Generalen.78/2022

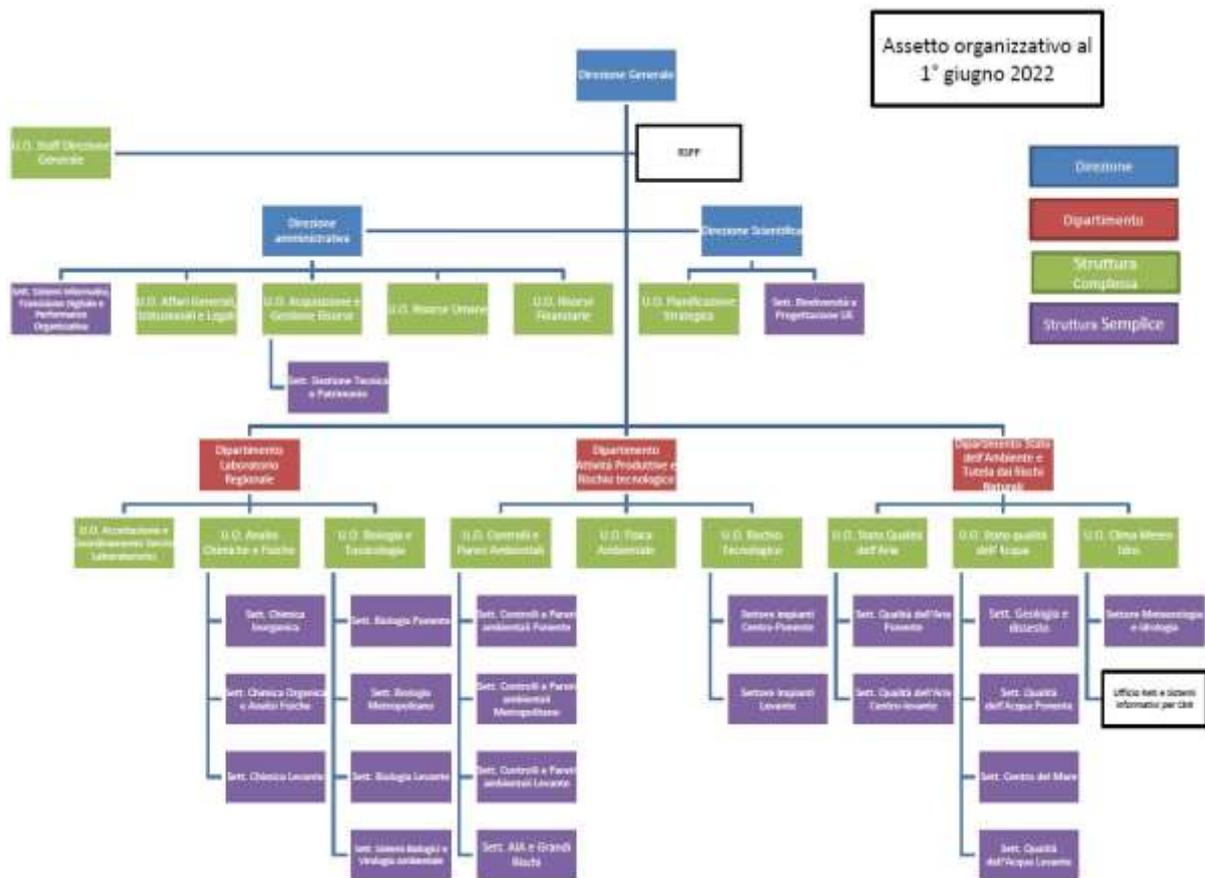
L'organizzazione di ARPAL prevede un'articolazione costituita da:

- una **Direzione centrale**, che comprende:

- Direzione Generale
- Direzione Amministrativa
- Direzione Scientifica

- tre **Dipartimenti**:

- Dipartimento Laboratorio Regionale
- Dipartimento Attività Produttive e Rischio Tecnologico
- Dipartimento Stato dell'Ambiente e Tutela dei Rischi Naturali



Il dettaglio operativo delle funzioni e competenze delle singole articolazioni organizzative è definito nelle Declaratorie dell'assetto organizzativo dell'Agenzia.

<https://www.ARPAL.liguria.it/ARPAL/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici.html>

Le strutture dirigenziali di ARPAL sono graduate, anche ai fini della retribuzione di posizione prevista dai contratti nazionali di lavoro per l'area della dirigenza, con provvedimento del Direttore Generale.

L'Agenzia ha istituito inoltre incarichi di funzione per tutti i ruoli del comparto, nei limiti delle risorse disponibili, che richiedono lo svolgimento di attività con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Gli incarichi di funzione, di organizzazione o professionali, rappresentano lo strumento finalizzato a potenziare il proprio modello gestionale con caratteristiche di flessibilità e orientamento al decentramento delle responsabilità per il conseguimento dei risultati dell'Agenzia in relazione agli obiettivi affidati alle strutture agenziali.

### 3.1.3 Incarichi dirigenziali e funzioni organizzative

Di seguito sono riportati il numero degli incarichi dirigenziali e di funzione assegnati al personale al 31/12/2022:

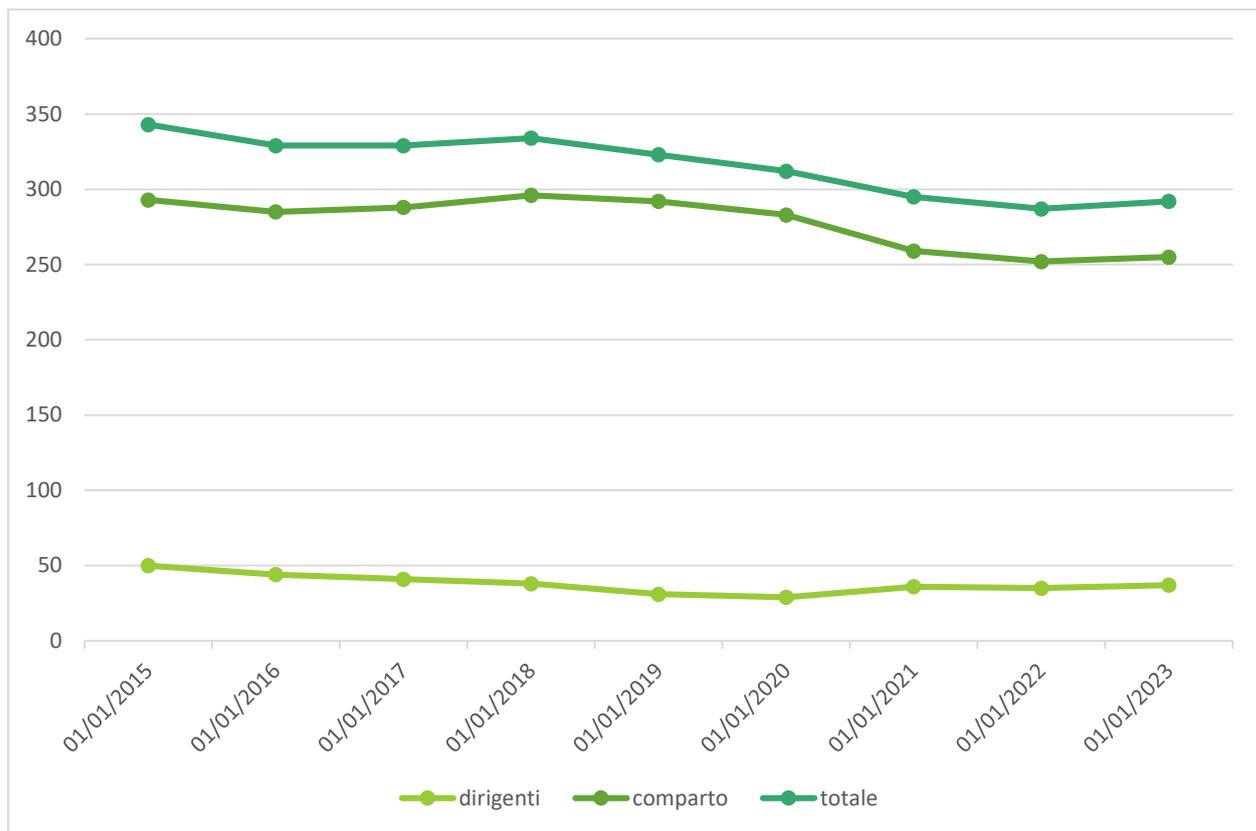
Tipologia incarico	numero
incarichi di Responsabile di Struttura Complessa	n. 15
incarichi di Responsabile di Struttura Semplice	n. 16
incarichi di funzione	n. 30

### 3.1.4 Consistenza del personale

Nel corso degli ultimi anni il numero dei dipendenti di A.R.P.A.L. è sensibilmente diminuito anche a causa dei limiti assunzionali imposti dalla normativa pregressa che hanno impedito di sostituire il personale cessato. Il calo del personale non dirigenziale è stato fronteggiato, negli ultimi anni, con il ricorso a personale a tempo determinato, in larga parte finanziato con fondi progettuali, prevalentemente europei. Ciò è rappresentato nella Tabella 1 da cui si evince che - nel periodo considerato - la dotazione organica effettiva dell'Agencia ha subito una riduzione del 18,88% (32,72% per la dirigenza e 16,40% per il personale del comparto).

Si precisa che all'1.1.2023 i 37 dirigenti previsti comprendono 1 in aspettativa, 2 in distacco ed 1 in comando, mentre tra il personale del comparto sono previsti in servizio 11 dipendenti a tempo determinato finanziati con fondi progettuali.

Di seguito è rappresentata la distribuzione e la composizione del personale in servizio, suddiviso tra dirigenti e comparto. Si evidenzia, nell'arco di un decennio, una diminuzione delle risorse umane pari al 20%.



**Tab. 1 Andamento del personale di A.R.P.A.L. nel periodo 2013-2022**

	1/1/13	1/1/14	1/1/15	1/1/16	1/1/17	1/1/18	1/1/19	1/1/20	1/1/21	1/1/22	1/1/23	Differenza 2023-2013
<b>Dirigenti</b>	55	52	50	44	41	38	31	29	36	33	37	-18
<b>Comparto</b>	305	299	293	285	280	277	269	263	262	261	255	-50
<b>Totale</b>	360	351	343	329	321	315	300	292	298	294	292	-68

### 3.1.5 Previsione cessazione dal servizio triennio 2022/2024

Com'è noto la normativa pensionistica è spesso oggetto di modifiche ed aggiornamenti, il che rende difficile formulare previsioni di respiro triennale che non si rivelino, a posteriori, imprecise.

Premesso quanto sopra, nel triennio 2022-2024 sono previste, in ragione della disciplina normativa attualmente vigente e con esclusione di eventuali, probabili cessazioni su base volontaria o ad altro titolo che si dovessero manifestare (mobilità, dimissioni ecc.), le cessazioni di n. 11 dirigenti e di n. 29 dipendenti

del comparto, come rappresentato nella Tabella 2, il che comporta significative criticità, non superabili neppure con la riorganizzazione approvata con il citato decreto n. 214/2017, che contiene rilevanti elementi per ottimizzare le risorse umane e strumentali e per contenere i costi sostenuti dall’Agenzia.

Tabella 2: cessazioni nel triennio 2022-2024

	2022	2023	2024	Totali
Dirigenti	3	3	1	7
Comparto	16	3	1	20
<b>Totali</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>27</b>

Per effetto delle suddette cessazioni, l’organico effettivo di ARPAL si ridurrebbe rispetto all’1.1.2022 ad appena 267 unità, di cui 26 dirigenti (di cui uno in aspettativa, due in comando e due in distacco) e 241 dipendenti del comparto, con evidente pregiudizio per il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

È quindi, di tutta evidenza, che l’analisi dei fabbisogni di personale effettuata da ARPAL richiederebbe la possibilità di procedere ad assunzioni in misura superiore alla sola sostituzione del personale che cessa ogni anno e che, ove mutasse il quadro normativo di riferimento, il Piano dei fabbisogni 2023-2025 ed i relativi Piani annuali delle assunzioni sarebbero adeguati dall’Agenzia al fine di incrementare il proprio organico effettivo.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In un’organizzazione flessibile, la presenza e il potenziamento del modello di lavoro agile, tra cui il lavoro a distanza è importante per il miglioramento dei servizi erogati e della creazione di valore pubblico.

Le principali disposizioni in materia di lavoro agile sono contenute nei seguenti provvedimenti:

- Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e ss.mm.ii;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017;
- 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”) e ss.mm.ii;
- Legge 6 maggio 2021, n. 61 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30, recante: “Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena” con riferimento al riconoscimento del “diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche”;
- “Schema di Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’art. 1, comma 6, del decreto del Ministero per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione Pubblica del 30 novembre 2021.

A partire dal DPCM del 23/02/2020 (G.U. n. 45 del 23/02/2020) il lavoro agile è stato previsto quale misura straordinaria e provvisoria da applicare, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa di riferimento, nell'ambito delle aree considerate a rischio.

### 3.2.1 Lavoro a distanza

Successivamente, con l'evolversi della situazione epidemiologica, l'istituto è stato normato dal D.L. n. 18/2020 convertito nella L. n. 27/2020 il cui art. 87 ha espressamente individuato il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per tutte le Pubbliche Amministrazioni "fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-2019" e si è rilevato una misura efficace per contenere il rischio di contagio, limitando il personale negli uffici esclusivamente per le attività c.d. indifferibili, ovvero richiedenti la necessaria presenza sul luogo di lavoro, al netto degli accordi individuali e dagli obblighi informativi ex Legge 81/2017.

ARPAL è stata in grado di adattarsi in tempi rapidi e con buoni risultati a questo nuovo contesto dando applicazione all'istituto del lavoro agile in via straordinaria ed eccezionale, con un rilevante impegno, da parte di tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

L'esperienza maturata durante la fase emergenziale ha rappresentato, dunque, un punto di partenza al fine di definire una disciplina ordinaria, ma al contempo sperimentale, del lavoro agile inteso quale nuova modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con riferimento alla cessazione dello stato emergenziale, dopo gli opportuni confronti con le organizzazioni sindacali e il CUG, ARPAL ha adottato il proprio POLA correlato dell'accordo individuale approvato con decreto del Direttore Generale n 85 del 02/05/2022.

### 3.2.2 Linee strategiche

Il documento disciplina l'istituto del lavoro agile nell'Agenzia quale forma di organizzazione delle prestazioni di lavoro basata sull'utilizzo della flessibilità lavorativa e sulla valutazione per obiettivi e volta a perseguire le seguenti finalità:

- consolidare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al contempo, ad un incremento di produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale e organizzativa;
- favorire le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti tra l'abitazione ed il luogo di lavoro, anche al fine di concretizzare una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano.

### 3.2.3 Obiettivi e azioni per l'organizzazione agile 2023/2025

L'Agenzia si era impegnata con l'RSU ad effettuare, nel 2022, un'attività di monitoraggio sull'esperienza del lavoro agile, al fine di verificarne le ricadute economico-organizzative nonché l'efficacia

come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'impianto originariamente delineato è stato quindi oggetto di informativa sindacale e successivamente rielaborato nel documento riportato all'[Allegato A](#) (POLA 2023).

Con cadenza almeno annuale, i Dirigenti di riferimento delle strutture interessate dall'applicazione del lavoro agile trasmetteranno alla Direzione Generale una relazione attestante le risultanze dell'attuazione del lavoro agile.

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

#### 3.3.1 Linee strategiche

L'intero sistema degli organici delle Pubbliche Amministrazioni è strutturato su più cardini: la dotazione organica, i fabbisogni, la pianificazione occupazionale e i relativi limiti di spesa e di *turn over*.

Il fabbisogno di personale, inteso quale risultato di un'analisi di necessità organiche volta a *"ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*, richiede la verifica della compatibilità finanziaria con la spesa del personale e, quindi, coi relativi "tetti" massimi consentiti dalle vigenti norme finanziarie e con le risorse spendibili in base alle facoltà assunzionali (in quanto ammesse, anche queste, dalle norme medesime).

Il comma 3 dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. impone a ciascuna Amministrazione e, quindi, anche ad A.R.P.A.L. di indicare la consistenza della dotazione organica e di rimodularla in base a quei fabbisogni.

Infine, la copertura dei posti vacanti avviene *nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*, ove i posti non possono che essere quelli vacanti, coerenti col fabbisogno; se il Legislatore ha previsto che la copertura può incontrare dei limiti, è di tutta evidenza che la dotazione organica può rimanere parzialmente scoperta. Ne deriva che quest'ultima deve corrispondere ai fabbisogni, ma anche **che questi ultimi non coincidono in alcun modo con le effettive facoltà assunzionali.**

L'analisi dei fabbisogni ha preso in considerazione quanto previsto sia dalla già citata legge n. 132/2016, sia dalle nuove funzioni attribuite ad A.R.P.A.L. dalla più recente normativa regionale, sia dal programma regionale triennale ed annuale dei controlli e dei monitoraggi ambientali di cui all'articolo 27 della l.r. n. 20/2006 e ss.mm.ii..

Effettuata l'analisi dei propri fabbisogni di personale, il fabbisogno programmatico risulta pari alla dotazione organica approvata con decreto del Direttore Generale di A.R.P.A.L. n. 73 del 23.3.2018 ed approvata dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. 359/2018, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lett. d), della l.r. n. 20/2006 e ss.mm.ii. (tabella 2).

Al riguardo, si precisa che obiettivo dell'Agenzia è definire con il Piano triennale dei fabbisogni 2023/2025 e con gli eventuali ulteriori strumenti programmatori un progressivo incremento del personale appartenente al comparto in modo da poter continuare ad espletare le proprie funzioni per le quali la dotazione organica complessiva di 388 unità è l'obiettivo ottimale a cui tendere.

Tale obiettivo è direttamente funzionale al conseguimento nella misura massima possibile del Valore Pubblico, come in precedenza definito.

### 3.3.2 Le risorse finanziarie

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale e i connessi Piani delle assunzioni trovano copertura, sulla scorta del vigente quadro normativo, nel 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, sia per quanto attiene alla dirigenza che al personale del comparto. Va però precisato che per il solo piano assunzioni 2023 le spese previste trovano solo parziale copertura nei risparmi derivanti dalle cessazioni 2022. Ciò deriva dall'entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro per il personale del comparto Sanità sottoscritto il 2 novembre 2022 che prevede incrementi per il trattamento fondamentale ed accessorio che comportano, come detto, un maggior onere per l'acquisizione di personale rispetto al minor onere connesso alle cessazioni. Inoltre Arpal intende procedere all'incremento del turn-over nella misura del 25%.

Su tali risorse gravano le progressioni verticali di cui all'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n.75/2017 e di cui al d.l. 9.6.2021, n. 80 determinando una corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno dell'Agenzia nell'ambito delle procedure concorsuali attivabili, nonché una altrettanto corrispondente diminuzione del numero di assunzioni dall'esterno.

### 3.3.3 Stima dell'evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Al fine di quantificare i fabbisogni di personale in relazione alle finalità istituzionali dell'Agenzia, tenuto anche conto delle cessazioni previste nel triennio 2022-2024, si ritiene di valorizzare le seguenti tipologie di attività:

**a. attività di controllo:**

- rischi di incidente rilevante
- autorizzazioni integrate ambientali
- controllo gestione rifiuti
- controllo agli scarichi
- controllo su materiale da scavo
- controllo emissioni (convogliate, non convogliate, odorigene)
- controlli in materia di fisica ambientale (radiazioni ionizzanti, non ionizzanti, acustica)

**b. attività di monitoraggio:**

- monitoraggio delle acque
- monitoraggio della qualità dell'aria
- reti di monitoraggio del rischio naturale
- servizio meteorologico

**c. attività laboratoristiche:**

- azioni analitiche per campioni e parametri oggetto delle attività di controllo
- azioni analitiche per campioni e parametri oggetto delle attività di monitoraggio
- azioni analitiche per campioni di natura alimentare

**d. attività amministrative:**

- gestione delle procedure di acquisizione di servizi e forniture
- gestione delle risorse umane

- gestione della performance
- gestione della contabilità e del patrimonio
- legale e legislazione ambientale

È di tutta evidenza che le attività sub lettere a), b) e c) rappresentano, nell'insieme, il "core" delle funzioni agenziali che trovano nei processi laboratoristici il nucleo per la generazione dei dati su cui si fondano le valutazioni e le decisioni dell'Agenzia.

Le attività amministrative, invece, hanno una valenza operativa e strategica di assoluta rilevanza al fine di consentire il corretto e fluente svolgimento delle funzioni agenziali.

### 3.3.4 Capacità assunzionali nel triennio e prospetto previsionale cessazioni dal servizio nel triennio - Strategia di copertura del fabbisogno

#### I Piani assunzionali

Di seguito si espongono i Piani delle assunzioni relativi, rispettivamente, agli anni 2023, 2024 e 2025 basati sulle cessazioni già formalizzate e su quelle che andranno a concretizzarsi entro il corrente anno.

#### Il Piano assunzioni per l'anno 2023

Il Piano assunzioni di A.R.P.A.L. è predisposto in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia con riguardo alle disposizioni contenute nel decreto-legge 24.6.2014 n.90, convertito con legge 11.8.2014, n.114, a quanto previsto dalla legge n. 205/2017, e, per quanto attiene alle progressioni verticali, al d.lgs. n. 75/2017 ed al d.l. n.80/2021.

In particolare, il piano assunzioni 2023 si basa sulle cessazioni previste per il 2022 pari a n. 3 dirigenti e n. 15 personale del comparto dovute a pensionamenti, trasferimenti, assunzioni da altri enti o da Arpal con qualifica dirigenziale.

In ordine al personale dirigenziale, i risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nel corso del 2022 ammontano ad € 149.243,68 destinati all'assunzione di n. 3 dirigenti di ruolo.

I risparmi da cessazioni di personale non dirigenziale intervenute nel 2022 ammontano ad € 352.535,69, destinati all'assunzione di n. 18 unità di personale (n. 14 cat. D, n. 3 cat. C e n. 1 cat. B).

La quantificazione dei risparmi e dei costi avviene sulla base del costo tabellare della categoria, con esclusione dei relativi oneri previdenziali e fiscali.

**Tabella 4: Cessazioni 2022 e capacità assunzionale 2023**

<b>Cessazioni anno 2022</b>				
<b>Dirigenza</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Profilo</b>	<b>Data cessazione</b>	<b>Costo annuo</b>
	1	Dir. Amm.vo S.C.	31.12.2022	<b>45.260,77</b>
	1	Dir. Sanit. S.S.	31.08.2022	<b>58.722,14</b>
	1	Dir. Prof. S.S.	31.12.2022	<b>45.260,77</b>
<b>Totali</b>	<b>3</b>			<b>149.243,68</b>

Comparto	Numero unità	Profilo e categoria	Data cessazione	Costo annuo
	1	Collab. Prof. Sanit. DS	21.05.2022	26.027,43
	1	T.P.Ambiente D	03.05.2022	24.067,42
	1	Assistente Amm.vo C	31.03.2022	22.091,81
	1	Assistente Amm.vo C	01.06.2022	22.091,81
	1	T.P.Ambiente D	03.01.2022	24.067,42
	1	Coadiut amm.vo B	02.11.2022	19.558,63
	1	Coadiut amm.vo B	29.12.2022	19.558,63
	1	Collab. Prof. Sanit. D	08.06.2022	24.067,42
	1	Collab. Tecnici Prof. D	30.06.2022	24.067,42
	1	Collab. Tecnici Prof. D	30.06.2022	24.067,42
	1	Collab. Tecnici Prof. D	31.07.2022	24.067,42
	1	Collab. Tecnici Prof. D	31.08.2022	24.067,42
	1	Collab. Tecnici Prof. D	31.08.2022	24.067,42
	1	Assistente Tecnico C	30.04.2022	22.091,81
	1	Collab. Amm.vo Prof. D	05.07.2022	24.067,42
	1	Collab. Tecnici Prof. D	1.11.2022	24.067,42
<b>Totali</b>	<b>15</b>			<b>372.094,32</b>

Il numero di assunzioni previste sia per la dirigenza che per il personale del comparto è riportato nella Tabella 5, con l'indicazione del costo annuo tabellare relativo alle due diverse fattispecie e alle categorie di cui si prevede l'assunzione.

**Tabella 5: assunzioni per l'anno 2023**

<b>Assunzioni 2023</b>		
<b>Dirigenza</b>		
<b>Profilo</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Costo annuo</b>
Dirigente	3	135.782,31
<b>Totali dirigenza</b>	<b>3</b>	<b>135.782,31</b>
<b>Comparto</b>		
<b>Profilo e categoria</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Costo annuo</b>
Funzionari (ex Collaboratori)	14	353.367,00
Assistenti	3	69.672,84
Operatori (ex Coadiutori)	2	43.561,60
<b>Totali comparto</b>	<b>19</b>	<b>466.601,44</b>

Si precisa che a fronte delle 16 cessazioni di unità di personale non dirigenziale sono previste n. 19 assunzioni in applicazione della citata normativa che permette l'incremento del 25% del turn over previsto.

Si precisa, altresì, che l'onere previsto per le assunzioni di personale non dirigenziale tiene conto dell'incremento tabella previsto dal recente CCNL 2.11.2022.

#### Il Piano assunzioni per l'anno 2024

Il Piano assunzioni di A.R.P.A.L. è predisposto, come quello per il 2023, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia, già illustrata al § 2 e si basa sulle sole cessazioni che interverranno in forza di legge.

In ordine al personale dirigenziale, i risparmi derivanti dalle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso del 2023 ammontano ad €. 154.255,57, destinati all'assunzione di n. 3 unità dirigenziale.

In merito al comparto, i risparmi da cessazione di personale sono presuntivamente quantificati in € 73.705,28, destinati all'assunzione di n. 3 unità di personale di pari categoria di quella di cessazione. La quantificazione dei risparmi tiene conto del costo tabellare della categoria, con esclusione dei relativi oneri previdenziali e fiscali.

**Tabella 6: cessazioni 2023 e capacità assunzionale 2024**

<b>Cessazioni anno 2023</b>				
<b>Dirigenza</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Profilo</b>	<b>Data cessazione</b>	<b>Costo annuo</b>
	1	Dir. Prof. S.C.	01.07.2023	45.260,77
	1	Dir. Amm.vo S.C.	17.08.2023	45.260,77
	1	Dir. Sanit. S.C.	01.04.2023	63.734,03
<b>Totali</b>	<b>3</b>			<b>154.255,57</b>
<b>Comparto</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Profilo e categoria</b>	<b>Data cessazione</b>	<b>Costo annuo</b>
	1	Funzionario	1.7.2023	25.240,50
	1	Funzionario	11.12.2023	25.240,50
	1	Assistente	2.11.2023	23.224,28
<b>Totali</b>	<b>3</b>			<b>73.705,28</b>

Il numero di assunzioni previste sia per la dirigenza che per il personale del comparto è riportato nella Tabella 7, con l'indicazione del costo annuo relativo alle due diverse fattispecie e alle categorie di cui si prevede l'assunzione.

**Tabella 7: assunzioni per l'anno 2024**

<b>Assunzioni 2024</b>		
<b>Dirigenza</b>		
<b>Profilo</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Costo annuo</b>
Dirigente	3	135.782,31
<b>Totali dirigenza</b>	<b>3</b>	<b>135.782,31</b>
<b>Comparto</b>		
<b>Profilo e categoria</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Costo annuo</b>
Funzionari	2	50.481,00
Assistenti	1	23.224,28
<b>Totali comparto</b>	<b>3</b>	<b>73.705,28</b>

L'esiguo numero di cessazioni previste non permette l'applicazione della sopra citata normativa che permette l'incremento del 25% del turn over previsto.

### Il Piano assunzioni per l'anno 2025

Il Piano assunzioni di A.R.P.A.L. è predisposto, come quelli per il 2023 e 2024, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia. La concreta possibilità che tale normativa subisca modifiche, anche rilevanti, rende difficoltoso formulare previsioni attendibili.

Premesso quanto sopra, in ordine al personale dirigenziale è fondatamente prevedibile la cessazione di n. 1 dirigente.

In merito al comparto la cessazione prevista verrà destinata all'assunzione di una unità di personale di pari qualifica. La quantificazione dei risparmi tiene conto del costo tabellare della categoria, con esclusione dei relativi oneri previdenziali e fiscali.

**Tabella 8: cessazioni 2024 e capacità assunzionale 2025**

<b>Cessazioni anno 2024</b>				
<b>Dirigenza</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Profilo</b>	<b>Data cessazione</b>	<b>Costo annuo</b>
	<b>1</b>	Dirigente Professionale		45.260,77
<b>Totali</b>	<b>1</b>			<b>45.260,77</b>
<b>Comparto</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Profilo e categoria</b>	<b>Data cessazione</b>	<b>Costo annuo</b>
	1	Assistente Tecnico C		23.224,28
<b>Totali</b>	<b>1</b>			<b>23.224,28</b>

Il numero di assunzioni previste sia per la dirigenza che per il personale del comparto è riportato nella Tabella 9, con l'indicazione del costo annuo relativo alle due diverse fattispecie e alle categorie di cui si prevede l'assunzione.

**Tabella 9: assunzioni per l'anno 2025**

<b>Assunzioni 2025</b>		
<b>Dirigenza</b>		
<b>Profilo</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Costo annuo</b>
Dirigente	1	45.260,77
<b>Totali dirigenza</b>	<b>1</b>	<b>45.260,77</b>
<b>Comparto</b>		
<b>Profilo e categoria</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Costo annuo</b>
Funzionari	2	50.481,00
Assistente C	1	23.224,28
<b>Totali comparto</b>	<b>3</b>	<b>73.705,28</b>

Le previsioni riferite agli anni 2024 e 2025 restano ovviamente vincolate, quanto alla loro attuazione, all'approvazione da parte di Regione Liguria del prossimo piano assunzioni di Arpal, e potranno in ogni caso essere rimodulate in tali sedi in funzione di eventuali esigenze di Agenzia.

### 3.3.5 Le modalità di reclutamento del personale

A.R.P.A.L., al fine di acquisire il personale necessario allo svolgimento delle proprie funzioni, tenuto conto di quanto rappresentato in precedenza ricorrerà agli strumenti previsti dalla vigente normativa, illustrati sinteticamente nei subparagrafi seguenti.

#### Mobilità volontaria

L'Agenzia può ricoprire i posti vacanti nel proprio organico mediante le procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. con cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altra pubblica amministrazione che ne facciano domanda.

#### Scorrimento di graduatorie di altre Amministrazioni

Al fine di acquisire le professionalità necessarie alle attività di Agenzia, A.R.P.A.L. procederà allo scorrimento di graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e secondo le indicazioni di cui alla DGR 874/2021.

#### Concorso pubblico

A.R.P.A.L., inoltre, potrà acquisire le professionalità alla stessa necessarie mediante l'espletamento di concorsi pubblici, con una riserva del 50% dei posti messi a concorso a favore del personale interno, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative

### 3.3.6 Formazione del personale

#### Strategie

La formazione programmata, progettata ed erogata dall'Agenzia è volta alla valorizzazione e implementazione delle competenze del personale di Agenzia, al fine di migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, con particolare attenzione alle attività di controllo e laboratoristiche ed a quelle relative all'organizzazione e diffusione della conoscenza.

La modalità di formazione interna più consueta è fornita da docenti esterni selezionati; peraltro, al fine di conseguire gli obiettivi come sopra definiti e alla luce della riduzione delle risorse, si predilige ricorrere a strategie formative a basso costo e alto rendimento quali:

- Corsi interni, addestramento on the job e formazione sul campo con docenze da parte di personale interno esperto in materia: questi corsi consentono, soprattutto ai tecnici, un aggiornamento reciproco e un confronto attivo sulle procedure e sulle metodiche al fine di allineare sempre più le prestazioni ARPAL ad uno standard comune.
- Condivisione delle conoscenze ottenute attraverso corsi presso terzi nei diversi gruppi di lavoro esistenti.
- Corsi interagenziali erogati da ASSOARPA: il sistema interagenziale già da anni fornisce corsi senza costo di iscrizione o a costo condiviso tra le Agenzie, quindi molto contenuto. Questa metodologia così come quella dei corsi interni costituisce un elemento di operatività del sistema e di standardizzazione delle procedure a livello nazionale coniugando obiettivi formativi ad obiettivi di sistema.
- Collaborazione con altri Enti quali Regione, Comune di Genova, Università, ASL, IZS e soggetti privati: si intende rafforzare l'esperienza di condivisione di prodotti formativi o di corsi condivisi con altri enti del territorio.
- Workshop e giornate studio di condivisione omogenei per tema o trasversali per filiera di processo costituiscono un ulteriore meccanismo di formazione e anche di comunicazione interna. Programma ECM

#### Disposizioni legislative

##### **Principali fonti normative/amministrative di riferimento:**

- ✓ D.G.R. n. 1592 del 13/12/2013 ad oggetto: "Sistema Regionale ECM: modalità per l'accreditamento provvisorio dei Provider. Recepimento documenti Commissione Nazionale Formazione Continua (CNFC): criteri per l'assegnazione dei crediti, Formazione sul campo, Obiettivi formativi": ha stabilito l'obbligo, per i Provider di procedere all'accreditamento provvisorio.
- ✓ D.G.R. n. 277 del 14/03/2014 ad oggetto: "D.G.R. N. 1592 del 13.12.2013: accreditamento provvisorio dei Provider ECM della Regione Liguria (di cui a D.G.R. N. 28/2011): ha deliberato di accreditare provvisoriamente ARPAL (e tutte le altre Aziende Sanitarie che ne fecero richiesta), a far data dal 1 gennaio 2014, in qualità di Provider, stabilendo la durata dell'accreditamento provvisorio in 24 mesi.

È stato inoltre stabilito che i Provider accreditati provvisoriamente sono tenuti, a far data dal 1° gennaio 2014:

- a garantire la prosecuzione delle attività ECM dagli stessi erogate;
- a validare gli eventi formativi;
- ad attribuire agli stessi i crediti ECM;
- a trasmettere i report all'Ente accreditante e al CO.GE.A.P.S.;

A partire dal 2 giugno 2014, nel Sistema informativo regionale di accreditamento eventi ECM è stata inserita la nuova tipologia di formazione, la Formazione sul Campo (FSC), articolata nelle seguenti modalità:

- Training individualizzato;
- Gruppi di miglioramento;
- Audit clinico e/o assistenziale.
- ✓ L.R. 19 luglio 2016, n. 17 è stata istituita l'Azienda Ligure Sanitaria della Regione Liguria (A.Li.Sa.) che acquisì tra le sue funzioni di programmazione, di governance e delle politiche relative anche quella della formazione del personale del Servizio Sanitario Regionale svolto in precedenza da ARS LIGURIA.
- ✓ D.G.R. n. 301 del 14/04/2017: proroga dell'accreditamento provvisorio dei Provider ECM della Regione Liguria sino al 31/12/2017, nelle more dell'adozione del nuovo manuale da parte della Commissione Nazionale Formazione Continua.
- ✓ D.G.R. n. 330 del 24/04/2017, con cui è stato recepito nell'ordinamento della REGIONE LIGURIA l'Accordo Stato Regioni del 2 febbraio 2017 sulla formazione continua dei professionisti della Salute. Con lo stesso provvedimento è stata recepita la Delibera della Commissione Nazionale Formazione Continua del 13/12/2016, che ridefinisce le modalità di attribuzione dei crediti da assegnarsi alle diverse attività formative previste.
- ✓ D.G.R. N. 254 del 04/04/2019, con cui è stato concesso ad ARPAL l'accreditamento standard in qualità di Provider ECM con validità di 4 anni.

La cornice istituzionale e normativa disegnata dall'Accordo Stato Regioni del 02 febbraio 2017 si pone al servizio di un sistema integrato e solidale tra i diversi livelli territoriali di governo del sistema ECM, omogeneo su tutto il territorio nazionale, che aspira alla chiara ripartizione dei rispettivi compiti istituzionali. Per conseguire tale obiettivo la Commissione Nazionale per la formazione continua dovrà elaborare annualmente, entro il 30 giugno, una Relazione, avvalendosi anche dei rapporti che perverranno, prima di tale data, dalle Regioni e dalle Province autonome, nonché dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale per la qualità della formazione continua, dal Comitato di garanzia e dal COGEAPS.

L'**obbligo formativo è triennale** e viene stabilito con deliberazione della Commissione nazionale per la formazione continua (CNFC). Con delibera del 18 dicembre 2019 è stato definito un debito formativo di **150 crediti**, per il **triennio 2020-2022** fatte salve le decisioni della CNFC in materia di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni e ferma restando l'applicazione per il triennio 2020-2022 di quanto già disciplinato per il triennio 2017-2019.

#### Accreditamento ECM della formazione interna e crediti professionali

Coerentemente con gli indirizzi dei Piani sanitari regionale e nazionale, attualmente vigenti, ARPAL prosegue il lavoro di accreditamento degli eventi di formazione interna, nel rispetto delle scadenze

stabilite dal Sistema regionale con l'obiettivo di accreditare tutti i corsi che rientrano nelle casistiche previste dalle norme.

### I livelli di pianificazione della formazione

Il Piano di formazione annuale dell'Agenzia per il 2023 è il risultato di un processo di analisi e interpretazione dei fabbisogni formativi tramite il contributo dei Dipartimenti e delle Strutture che si raccordano con la Direzione, nell'ottica degli obiettivi strategici individuati annualmente da quest'ultima.

### Coinvolgimento del personale dell'Agenzia nel programma di formazione annuale

Per quanto riguarda l'individuazione dei partecipanti alle iniziative formative previste dal Programma di formazione 2023, la scelta è demandata ai Direttori/Responsabili di Dipartimento e Direzioni Centrali sulla base delle caratteristiche professionali dei destinatari definite nei singoli progetti formativi e delle necessità formative delle proprie strutture di riferimento e delle migliori possibilità di condivisione interna delle conoscenze acquisite. Per l'accesso alle iniziative formative collettive si terrà conto dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente. La partecipazione dei dipendenti alle attività formative, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018, avviene durante l'orario di lavoro, sia per i corsi gestiti internamente che per i corsi presso terzi. Per garantire una capillare informazione relativamente ai contenuti del Piano di formazione 2023 e una sua adeguata promozione/pubblicizzazione presso tutti gli operatori, il documento, una volta approvato, sarà notificato a tutte le Strutture e, come sempre, inserito all'interno della rete Intranet dell'Agenzia.

### Le risorse finanziarie 2023 per la formazione

Occorre precisare che, sulla base delle richieste per la realizzazione e partecipazione a corsi di formazione interna e presso terzi, la spesa prevista, calcolata su base statistica, secondo i parametri di riferimento indicati nella tabella sotto riportata, risulta notevolmente superiore rispetto alla disponibilità a Bilancio ARPAL 2023 pari a complessivi € 60.000, ovvero 200 € pro-capite. Solo attingendo ai Fondi progettuali è stato infatti possibile sino ad oggi soddisfare le esigenze formative.

Costo docente interno/giorno	€ 120
Costo docente esterno/giorno	€ 1300
Costo per missione formazione/giorno	€ 120
Costo iscrizione corso presso terzi/FAD	€ 300
Costo iscrizione a circuito ECM	€ 200

### Schema complessivo del Piano di formazione 2023

Da questo contesto di obiettivi e dalle proposte emerse dalle strutture è derivata la formulazione del piano così come articolato e proposto nell'[Allegato B](#) (PAF 2023).

LEGENDA Tematiche:

- A** Sistemi informatici e informativi
- B** Attività amministrative e gestionali
- C** Sicurezza nell'ambiente di lavoro
- D** Comunicazione
- E** Sistema di Gestione e Sviluppo Organizzativo
- F** Attività di Laboratorio
- G** Attività di territorio – Ambiente e Impianti
- H** Meteorologia, idrografia e climatologia
- M** Attività di coordinamento e innovazione tecnica
- N** Educazione e sostenibilità ambientale

Rendicontazione e monitoraggio della formazione interna

Nel 2022, pur migliorando la situazione emergenziale correlata al COVID-19, l'Agenzia ha ritenuto opportuno mantenere in parte le modalità di offerta formativa in FAD o videoconferenza, valutando che gli obiettivi formativi potessero essere conseguiti, e gestendo la rilevazione presenze nonché la verifica della qualità percepita e del livello di apprendimento raggiunto. Sono inoltre aumentati i corsi di formazione in presenza nonché le diverse partecipazioni ad eventi formativi organizzati presso altri enti. Nonostante il permanere dello stato endemico, la quasi totalità dei dipendenti ha potuto partecipare ad almeno un evento formativo.

Per maggior dettaglio può essere consultato il relativo [Allegato C](#) (consuntivo PAF 2022).

## 4 MONITORAGGIO

Per quanto concerne il monitoraggio delle Sezioni Performance e Rischi corruttivi e trasparenza valgono le disposizioni contenute rispettivamente:

- negli articoli 6 e 10 del d.lgs 150/2009 e nel Regolamento sul ciclo della Performance di Agenzia. In particolare è previsto che le Direzioni nei confronti dei Dirigenti e questi ultimi nei confronti del comparto compiano una verifica intermedia degli obiettivi entro il mese di settembre di ogni anno dandone evidenza su una apposita scheda da caricare sul sistema informativo interno e – se del caso – rimodulino gli obiettivi stessi;
- nei PTPCT, ai sensi della legge 190/2021: per le misure di prevenzione della corruzione il monitoraggio avviene di norma una volta all'anno mediante la compilazione di una relazione sullo stato di attuazione del PTPCT da parte dei Responsabili cui afferiscono le misure di gestione del rischio. Il monitoraggio della sezione "Amministrazione Trasparente" è compiuto periodicamente dal Responsabile della Trasparenza secondo le procedure e disposizioni contenute nel PTPCT riguardo il flusso delle informazioni da inserire nella Sezione stessa.

Il monitoraggio del PIAO sarà invece compiuto dal Gruppo di lavoro interno istituito per la predisposizione del PIAO attraverso riunioni trimestrali/quadrimestrali di cui verrà redatto un verbale.

Occorre tuttavia evidenziare che resta ferma la necessità di effettuare un monitoraggio continuo da parte delle Strutture/Organismi responsabili dei singoli ambiti di cui si compone il PIAO medesimo e di seguito indicati:

- Valore Pubblico di ARPAL – Comitato di Direzione
- Performance – Direttore Generale, NdV
- Rischi corruzione e Trasparenza – RPCT
- Lavoro Agile – Direttore Amministrativo
- Piano Triennale dei fabbisogni – Direttore Amministrativo
- Piano delle Azioni Positive - CUG

Nel 2023 si prevede infine di mettere a regime il sistema di monitoraggio e controllo gestionale già attivo nell'intranet aziendale: esso offre infatti un sistema di reportistica sulle principali attività e tematiche che si implementa in modo dinamico, alimentandosi direttamente con i dati e le informazioni inserite dalle strutture competenti.