

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2024-2026

dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Lombardia

Annualità 2024

ai sensi dell'art. 6 della L. n. 113 del 06.08.2021 di conversione del D.L. n. 80 del 09.06.2021

ARPA Lombardia

GENNAIO 2024



Regione
Lombardia

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPA LOMBARDIA	4
1.1 Analisi del contesto esterno	9
1.2 Analisi del contesto interno	26
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	28
2.1 Valore pubblico	28
2.2 Performance	48
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	58
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	81
3.1 L'organigramma	81
3.2 L'organizzazione del lavoro agile	89
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	91
SEZIONE 4: MONITORAGGI	115
ALLEGATI	116
1. BUSINESS MODEL DEI PROCESSI DI ARPA LOMBARDIA	116
2. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI	116
3. OBIETTIVI	116
4. ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI	116
5. REATI DI CORRUZIONE E ALTRI REATI DEL PUBBLICO UFFICIALE E DELL'INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO	116
6. POLA	116

PREMESSA

Il [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\)](#), di durata triennale, introdotto dall'[art. 6 del D.L. n. 80 del 09.06.2021 convertito con modificazioni nella L. n. 113 del 08.08.2021](#), definisce gli strumenti e le fasi per “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Il [“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”](#), adottato con D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, all'art. 1 prevede che in attuazione del richiamato art. 6 della L. n. 113/2021, per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai seguenti Piani:

1. **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)** che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
2. **Piano della Formazione** che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
3. **Piano della Performance** che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
4. **Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)** che è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo;
5. **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**, finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
6. **Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)** che contiene le iniziative programmate dall'Agenzia in attuazione al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006);
7. **Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni**, documento predisposto annualmente dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali);
8. **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio** (art. 2 c. 594 lett. a) L. n. 244/2007) che individua misure per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, delle autovetture di servizio, dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio.

Il **PIAO**, sempre ai sensi del richiamato art. 6 della L. n. 113/2021, deve contenere inoltre:

- l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità** alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

In attuazione del [Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022](#) le pubbliche amministrazioni conformano il Piano alla struttura e alle modalità redazionali indicate nello schema tipo allegato al Decreto stesso. Tale schema, in particolare, stabilisce che il PIAO venga suddiviso in tre Sezioni - 1. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; 2. Organizzazione e Capitale umano; 3. Monitoraggio - ciascuna delle quali a sua volta ripartita in sottosezioni, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.

Se il Piano è omesso o assente si applicano le sanzioni previste dall'art. 10 c. 5 del D. Lgs. n. 150/2009: a) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti; b) divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati; c) sanzione amministrativa da **€ 1.000 a € 10.000** - prevista dall'articolo 19 c. 5 lettera b) del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 - riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

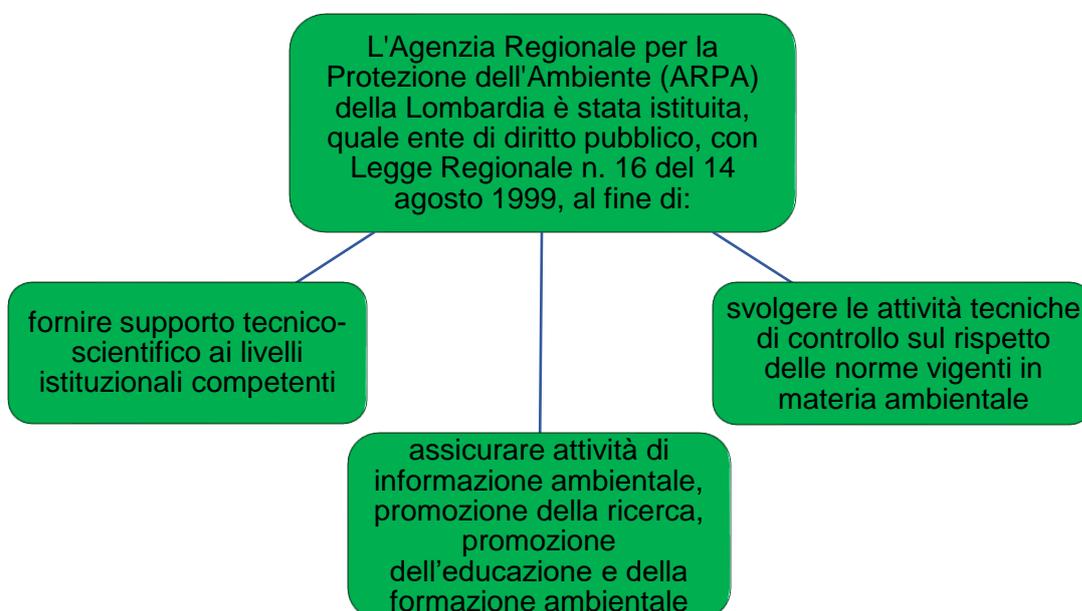
Il PIAO deve essere pubblicato ogni anno sul sito istituzionale dell'Agenzia e sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICA DI ARPA LOMBARDIA

La Mission istituzionale di ARPA LOMBARDIA

ARPA Lombardia, come stabilito dalla Legge regionale istitutiva 14 agosto 1999 n. 16, modificata e integrata più volte nel corso degli anni, è un **ente tecnico-scientifico di diritto pubblico**, dotato di **autonomia amministrativa, organizzativa, tecnica e contabile**, che si occupa della prevenzione e della protezione dell'ambiente, affiancando le istituzioni regionali e locali in molteplici attività: dalla lotta all'inquinamento atmosferico e acustico agli interventi per la tutela delle acque superficiali e sotterranee, dal monitoraggio dei campi elettromagnetici alle indagini sulla contaminazione del suolo e sui processi di bonifica. ARPA, grazie alla consolidata competenza tecnico-scientifica, svolge attività di raccolta ed elaborazione di dati necessari a supportare le scelte politiche ambientali di Regione Lombardia, Province, Comuni, Comunità montane, ATS ed altri enti pubblici del territorio regionale. Inoltre, attraverso azioni di informazione, comunicazione e educazione ambientale, permette ai cittadini e alle imprese di conoscere e valutare lo stato dell'ambiente in cui vivono e operano e di reperire agevolmente indicazioni sulle attività ad essa delegate.

I compiti istituzionali di ARPA Lombardia definiti dalla Legge Regionale n. 16/1999



Il mandato istituzionale di ARPA è stato rafforzato dalla [Legge costituzionale n. 11 febbraio 2022 n. 1](#) recante "*Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente*" che ha introdotto un nuovo comma all'articolo 9 della Costituzione, al fine di riconoscere - nell'ambito dei principi fondamentali enunciati nella Costituzione - il principio di tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni. È inoltre stato modificato l'articolo 41 della Costituzione, stabilendo al secondo comma che l'iniziativa economica privata non possa svolgersi in danno alla salute e all'ambiente e riservando alla legge al terzo comma la possibilità di indirizzare e coordinare l'attività economica, pubblica e privata, a fini non solo sociali, ma anche ambientali.

Gli Organi

Ai sensi dell'articolo 11 della L.r. n. 16/1999 e s.m.i. sono **organi** dell'Agenzia:

- il Presidente - Amministratore Unico
- il Direttore Generale
- il Comitato di Indirizzo
- il Collegio dei Revisori

Le competenze degli organi dell'Agenzia sono stabilite dalla Legge regionale istitutiva e dettagliate nel [Regolamento Organizzativo](#), approvato con Decreto del Presidente - Amministratore Unico n. 6 del 25/07/2022.

Il **Presidente**, nell'ambito delle priorità strategiche definite dal Presidente della Giunta regionale e in coerenza con le Linee Guida per la predisposizione del Piano Triennale di attività, proposte dal Comitato di Indirizzo e approvate dalla Giunta regionale, nel rispetto del Programma Triennale nazionale di cui all'art. 10 della L. n. 132/2016, determina gli indirizzi programmatici per la gestione dell'Agenzia attraverso l'approvazione di atti di pianificazione, di bilancio e regolamentari, dettagliatamente declinati nel citato Regolamento Organizzativo. Al Presidente compete la nomina del Direttore Generale e su proposta di quest'ultimo del vicedirettore.

Il **Direttore Generale** assicura l'attuazione degli indirizzi programmatici regionali e il raccordo con la Giunta regionale; cura il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Regione secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità; garantisce il controllo di gestione e la verifica della qualità dei servizi prestati da ARPA. Al Direttore Generale spettano la rappresentanza legale dell'Agenzia, l'assunzione degli atti gestionali e la proposta al Presidente, sentito il Comitato di Indirizzo, degli atti di programmazione, bilancio, regolamentazione organizzativa e contabile.

Il **Comitato di Indirizzo**¹ esercita una funzione consultiva in materia di programmazione e di verifica dei risultati dell'attività di ARPA. In particolare, propone alla Giunta regionale le Linee Guida per la predisposizione del Piano Triennale di attività dell'Agenzia, nel rispetto del Programma Triennale nazionale di cui all'art. 10 della L. n. 132/2016, esprime parere preventivo in merito agli atti di pianificazione, di bilancio e regolamentari che il Presidente deve approvare.

Il **Collegio dei Revisori** esercita funzioni di controllo e verifica contabile, attua le verifiche trimestrali di cassa e vigila sulla regolarità contabile e sull'efficienza amministrativa dell'Agenzia. I risultati delle attività del Collegio dei Revisori sono riportati al Presidente dell'Agenzia, al Direttore Generale, al Comitato di Indirizzo, al Consiglio regionale e al Presidente della Giunta regionale.

L'articolazione organizzativa

Il presente Piano si innesta nel [modello di organizzazione](#) agenziale vigente adottato con decorrenza dal 01.01.2020 e ultimamente aggiornato con [decreto del Direttore Generale n. 309 del 22.06.2022](#), pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente [organizzazione - articolazione degli uffici](#).

L'attuale struttura organizzativa di ARPA Lombardia è articolata in una **struttura centrale**, costituita dalla **Direzione Generale, quattro Direzioni Centrali, quattro Settori Tematico-Funzionali** e in una **struttura periferica**, articolata in **cinque bi-Dipartimenti** e **due Dipartimenti provinciali**. Ai Settori e alle Direzioni Centrali afferiscono alcune strutture di eccellenza specialistiche su scala regionale.

L'[organigramma](#) completo è disponibile sul sito web dell'Agenzia.

Alla Struttura Centrale fanno capo le **funzioni centralizzate** di coordinamento, integrazione, armonizzazione e controllo delle attività delle strutture periferiche, di supporto alla pianificazione regionale e di svolgimento di attività operative a valenza sovra-regionale, di carattere specialistico elevato. Alla Struttura periferica fanno capo le **funzioni decentrate** di definizione e realizzazione delle strategie territoriali e di svolgimento delle attività "sul campo" di cui all'articolo 3 della L.r. n. 16/1999 e s.m.i. che abbiano una rilevanza provinciale o sub provinciale.

Normativa applicata in materia di bilanci e contabilità e di personale

Per quanto concerne i **bilanci** e la **contabilità**, si applicano ad ARPA Lombardia le norme di bilancio e di contabilità previste dal Titolo II del **D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118** "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro

¹ composto dall'Assessore regionale competente in materia di ambiente (con funzioni di Presidente), dall'Assessore regionale competente in materia di sanità, dal Presidente dell'Unione Province Lombarde (UPL) o suo delegato, dal Presidente dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI) Lombardia o suo delegato, da un rappresentante delle associazioni ambientaliste e da un rappresentante delle associazioni delle imprese esercenti attività produttive.

organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009, n. 92”, come integrato e modificato dal D. Lgs. n. 126 del 10.08.2014.

La dotazione finanziaria di ARPA è articolata in:

- trasferimenti correnti:
 - ✓ contributo regionale di funzionamento (dal Fondo Sanitario Regionale) per lo svolgimento dell'attività istituzionale - art. 24 lett. a) L.r. n. 16/1999 e s.m.i.;
 - ✓ contributi regionali assegnati attraverso accordi di natura convenzionale con Regione Lombardia per la realizzazione di progetti previsti nel piano di attività dell'Agenzia;
- entrate extra-tributarie:
 - ✓ proventi per prestazioni tariffate fornite a privati e ad Enti pubblici e contributi per il rilascio di pareri ambientali;
 - ✓ entrate derivanti da convenzioni stipulate o programmi di attività concordati con privati ed Enti pubblici;
 - ✓ proventi per sanzioni e prescrizioni di reati ambientali ex art. 318 quater D. Lgs. n.152/2016;
- entrate in conto capitale:
 - ✓ contributi di Regione Lombardia per il finanziamento di progetti previsti nel piano di attività di ARPA.

Al **personale non dirigente** di ARPA Lombardia si applica il CCNL del Comparto Sanità 2019-2021; per la **dirigenza** trova applicazione un doppio regime contrattuale: il CCNL dell'Area Sanità per il personale appartenente al ruolo sanitario e il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il personale appartenente al ruolo professionale, tecnico e amministrativo (PTA).

La collocazione di ARPA Lombardia nel contesto regionale, nazionale ed europeo

ARPA Lombardia opera nell'ambito del **Sistema regionale della Lombardia (SIReg)** istituito con Lr. n. 30/2006 e concorre alla realizzazione delle politiche e delle azioni regionali definite dalla Giunta. Ai sensi dell'art. 17 della L.r. n. 16/1999 e s.m.i. l'Agenzia svolge la propria attività sulla base di Piani Triennali e Programmi Annuali redatti nel rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (**LEPTA**) e del Programma Triennale nazionale di cui alla Legge n. 132/2016 istitutiva del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), in coerenza con i contenuti del **Programma Regionale di Sviluppo (PRS), secondo gli indirizzi programmatici per gli enti, le società regionali e le fondazioni, individuati nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) e nella sua Nota di Aggiornamento.**

Il Programma Regionale di Sviluppo, in occasione della XII Legislatura, ha previsto al proprio interno obiettivi della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile, da integrarsi progressivamente, inducendo a rinominare il documento Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS).

Il PRSS della XII Legislatura rispecchia le priorità del **Programma di Governo** presentate dal Presidente della Giunta al Consiglio Regionale nella seduta del 21.03.2023, che riconoscono all'interno dei macro-obiettivi la centralità del tema della sostenibilità, nelle sue tre declinazioni: ambientale, sociale ed economica. All'interno del pilastro *Lombardia Ente di Governo*, nell'Ambito strategico “Affari istituzionali, sistema dei controlli e prevenzione dei rischi”, il PRSS esplicita i seguenti **obiettivi strategici** convergenti con quelli della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile finalizzati alla **trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione:**

- valorizzare le potenzialità e garantire un maggiore raccordo con la Regione;
- rafforzare il sistema dei controlli, dell'anticorruzione e della trasparenza;
- rafforzare la protezione dei dati personali nell'erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

In attuazione dell'Allegato 4.1. del D. Lgs. n. 118/2011 “Principio contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio”, il documento programmatico di legislatura, PRSS, nel primo anno del nuovo mandato della Giunta regionale, sostituirà il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) come sancito anche dalla Deliberazione del Consiglio regionale di approvazione del PRSS n. XII/42 del 20.06.2023.

Il Piano Pluriennale di ARPA Lombardia deve essere redatto anche sulla base delle *Linee Guida* proposte dal Comitato di Indirizzo dell'Agenzia e approvate con specifico atto della *Giunta regionale*. Le Linee Guida vigenti sono state approvate dalla Giunta regionale con [D.G.R.L. n. XI/5236 del 13/09/2021](#).

Ai sensi della richiamata norma regionale n. 30/2006, apposite convenzioni quadro, predisposte secondo schemi approvati dalla Giunta, definiscono le modalità di raccordo tra Regione Lombardia e gli Enti del SIReg, la puntuale individuazione dei compiti e delle attività affidate, nonché la disciplina dell'effettivo esercizio. La [Convenzione Quadro tra ARPA Lombardia e Giunta regionale per il triennio 2022 - 2024](#) prevede che l'Agenzia supporti la Giunta Regionale, nel rispetto delle proprie finalità istituzionali e della normativa vigente, con attività di supporto tecnico-scientifico ai livelli istituzionali competenti, controllo ambientale e segnalazione alle Autorità Competenti delle violazioni in materia ambientale, informazione ambientale, promozione della ricerca e diffusione delle innovazioni, promozione dell'educazione e della formazione ambientale, altre attività connesse alla tutela ambientale, previste dalla legge.

Con l'approvazione, da parte della Giunta, del programma di attività dell'Agenzia e del relativo prospetto di raccordo finanziario nel bilancio di previsione è autorizzato l'avvio delle attività richieste da Regione, che devono essere declinate in progetti attuativi, entro il mese di febbraio di ogni anno, prima del conferimento del relativo incarico. Entro il medesimo termine le Direzioni committenti adottano gli impegni di spesa a copertura dei costi non imputabili a contributo di funzionamento per il periodo di espletamento dell'incarico.

La Convenzione Quadro prevede anche la possibilità di conferimento da parte di Regione Lombardia di ulteriori interventi, non previsti in sede di definizione del Piano pluriennale delle attività, coerenti con la *mission* istituzionale dell'Agenzia, da declinare sempre in specifici progetti attuativi che saranno previamente approvati da parte della Direzione Generale di riferimento della Giunta, anche ai fini dell'adozione degli impegni di spesa a garanzia della copertura finanziaria.

ARPA Lombardia è parte anche del **Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA)**, istituito con [Legge n. 132 del 28.06.2016](#) al fine di assicurare omogeneità ed efficacia all'azione di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

Al SNPA, composto dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e dalle Agenzie Regionali e delle Province Autonome per la Protezione dell'Ambiente, la legge istituiva attribuisce, fra gli altri, compiti fondamentali quali il monitoraggio dello stato dell'ambiente, il controllo delle fonti e dei fattori d'inquinamento, l'attività di ricerca in campo ambientale, il supporto tecnico-scientifico alle attività degli Enti statali, regionali e locali, la raccolta, l'organizzazione e la diffusione dei dati ambientali.

Per la piena attuazione della L. n. 132/2016, il tema dei **LEPTA - Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali**, riveste un'importanza centrale. Essi rappresentano infatti uno strumento fondamentale per convergere verso l'omogeneità nazionale dei servizi ambientali. Tuttavia, al momento della redazione del presente Piano, il DPCM previsto all'art. 3 della L. n. 132/2016 che individua i LEPTA, il Catalogo dei Servizi del SNPA ed i relativi criteri di finanziamento non è stato ancora emanato. Alla luce di una ripresa delle interlocuzioni sul tema tra i vertici del SNPA e il MASE avviata nel primo semestre del 2023, la bozza di DPCM "LEPTA" è stata ripresa in carico dal MASE, integrata in alcuni passaggi (in raccordo con il Consiglio SNPA) e trasmessa al Ministero della Salute in data 04/08/2023 per il prosieguo dell'iter di approvazione.²

Ai fini della programmazione e pianificazione delle attività del SNPA, con Delibera n. 100 dell'8 aprile 2021 il Consiglio SNPA ha espresso parere positivo sul **"Programma Triennale delle Attività del Sistema Nazionale 2021-2023"** (documento attuale di riferimento), elaborato sulla base degli indirizzi derivanti dalle politiche dell'Unione Europea (**Green Deal**), dalle priorità politiche nazionali e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**). In occasione del Consiglio SNPA del 7 giugno 2023, il Programma Triennale 2021-2023 è stato esteso a tutto il 2024.

Con D.L. n. 36 del 30.04.2022, convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022, è stato istituito il **Sistema Nazionale Prevenzione Salute** dai rischi ambientali e climatici (SNPS), allo scopo di migliorare e armonizzare le politiche e le strategie messe in atto dal SSN (Servizio Sanitario

² La L. n. 132/2016 prevede che il DPCM relativo ai LEPTA sia adottato su proposta del MASE, che si avvale del Consiglio SNPA, di concerto con il Ministro della Salute, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome.

Nazionale), garantendo raccordo e integrazione con il SNPA, secondo modalità di interazione individuate con DPCM del 29.03.2023. Approfondimenti sul tema sono riportati nel [Piano Triennale delle Attività - par. 7.1.](#)

ARPA Lombardia è inoltre associata ad **AssoArpa**, Associazione delle Agenzie regionali e provinciali per la protezione ambientale che opera, senza scopo di lucro, al fine di realizzare elevati livelli di integrazione e di sviluppo delle politiche delle Agenzie associate nelle materie inerenti alla gestione strategica, alle relazioni istituzionali e sociali, all'organizzazione del lavoro, allo sviluppo delle risorse umane, alla gestione dei rapporti di lavoro e delle connesse relazioni sindacali e ad altre tematiche di natura tecnica, giuridica e amministrativa di comune interesse per gli associati stessi. Dirigenti e funzionari partecipano a Gruppi di Lavoro preposti alla gestione di tematiche comuni alle Agenzie di natura prevalentemente amministrativa, contrattuale e gestionale. Tra questi temi, si evidenzia l'attività di confronto tra le Agenzie connessa ai finanziamenti di cui al **Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC) - Sistema "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima"** a favore delle Strutture afferenti al SNPA, di cui al Decreto del Ministro dell'Economia delle Finanze n.77 del 15/07/2021.

L'Assemblea AssoARPA, in data 05.06.2023, ha condiviso il documento **"Linee di indirizzo SNPA individuate dai Direttori Generali delle ARPA/APPA"**, che ha messo in evidenza gli obiettivi di lavoro di maggior rilievo, da sviluppare come Sistema nei prossimi anni; i più significativi sono:

- realizzare una strategia nazionale di protezione dell'ambiente che si ispiri ai criteri del Piano ECA (Environmental Compliance Assurance) della Commissione Europea;
- impegnarsi per un ruolo, non solo di monitoraggio, ma di indirizzo delle politiche per il contrasto e l'adattamento al cambiamento climatico, verificando la possibilità di creare un osservatorio/istituto nell'ambito del Sistema.

A livello europeo, ARPA Lombardia è associata ad **IMPEL - European Union Network for the Implementation and Enforcement of Environmental Law** - associazione internazionale che riunisce più di 50 Autorità ambientali europee, allo scopo di favorire un'applicazione e attuazione più efficace della legislazione ambientale comunitaria, principalmente attraverso la realizzazione di progetti congiunti e la redazione di linee guida sull'implementazione delle Direttive Europee. In tale ambito, ARPA Lombardia concorre al consolidamento della partecipazione delle Agenzie per la Protezione dell'Ambiente (attraverso AssoArpa) al network, con l'obiettivo di amplificarne le positive ricadute a livello nazionale, ma anche di aumentare l'autorevolezza del livello di influenza dei membri italiani all'interno dello stesso. In particolare, ARPA Lombardia partecipa, con il ruolo di co-coordinamento, al Progetto finanziato da IMPEL **"National Peer Review Initiative - NPRI"**, finalizzato allo sviluppo di attività di confronto tra pari a livello nazionale e utilizzabile come strumento per migliorare le proprie prestazioni attraverso la condivisione di buone pratiche. ARPA Lombardia partecipa, anche, con un proprio rappresentante, all'**Audit and Evaluation Committee** di IMPEL che ha il compito di valutare i progetti dal punto di vista della loro conformità al regolamento e ai principi amministrativi dell'Associazione.

Soggetti istituzionali

I diversi soggetti istituzionali che coadiuvano ARPA Lombardia nello svolgimento delle proprie funzioni sono, ciascuno per le parti di propria competenza:

- *Nucleo di Valutazione delle Prestazioni* con durata triennale - decreto del Direttore Generale n. 483 del 04.11.2021;
- *Comitato Unico di Garanzia* - decreto del Presidente-Amministratore Unico n. 9 del 24.07.2020;
- *Organismo Paritetico per l'Innovazione* - decreto n.625 del 13.11.2018;
- *Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza* - decreto del Direttore Generale n. 733 del 29.12.2016;
- *Data Protection Officer* - decreto del Direttore Generale n. 182 del 29.04.2020.

1.1 Analisi del contesto esterno

Scenario macroeconomico

A livello nazionale, la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza del 27.09.2023 evidenzia che dopo una buona partenza nei primi mesi del 2023, nel secondo trimestre la crescita dell'economia italiana ha subito una temporanea inversione di tendenza, risentendo dell'erosione del potere d'acquisto delle famiglie dovuto all'elevata inflazione, della permanente incertezza causata dalla guerra in Ucraina, della sostanziale stagnazione dell'economia europea e della contrazione del commercio mondiale. Alla luce della modesta crescita dell'attività economica prefigurata dalle stime interne per il secondo semestre, tali fattori portano a rivedere al ribasso la previsione di crescita annuale del prodotto interno lordo (PIL) in termini reali del 2023 dall'1,0% del DEF allo 0,8% e la proiezione tendenziale a legislazione vigente per il 2024, dall'1,5% all'1,0%. Resta invece sostanzialmente invariata, rispetto al DEF, la proiezione tendenziale di crescita del PIL per il 2025, all'1,3%, mentre quella per il 2026 migliora marginalmente, dall'1,1% all'1,2 %.

La **XII Legislatura** di Regione Lombardia è iniziata nella cornice di un frangente storico senza precedenti: una guerra ai confini dell'Europa, l'emergenza idrica e l'inflazione, che determinano un impatto durissimo sulle famiglie e sulle imprese. Accanto alle sfide globali, Regione Lombardia è dunque chiamata a far fronte a tutte le richieste e ai bisogni di cittadini, imprese, Enti Locali, associazioni, agendo localmente e pensando globalmente.

Nel prossimo decennio dovranno essere visibili e misurabili gli impatti di una serie di processi oggi in piena attuazione: il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*, con le sue riforme e missioni, le opere del *"Piano Lombardia"*, il poderoso programma di investimenti, di oltre 4 miliardi, lanciato da Regione Lombardia nel 2020. Sempre nei prossimi anni, l'Europa verificherà l'impatto del ciclo di *Programmazione Europea 2021-2027*, improntata all'inclusione e alla sostenibilità. Una nuova visione di sviluppo sostenibile, avviata dall'*Organizzazione delle Nazioni Unite*, si prefigge di rimodellare ogni ambito della vita comune. E ancora, le Olimpiadi e Paralimpiadi invernali 2026, al compimento della XII Legislatura, lasceranno una legacy materiale e soprattutto immateriale, che dovrà costituire un volano non solo per i siti olimpici, ma per tutto il territorio lombardo (**fonte PRSS XII Legislatura**).

Scenario lombardo

La Lombardia misura **23.863,10 km quadrati** per una popolazione di poco inferiore a 10 milioni di abitanti (**9.976.509** - dati ISTAT al 01.01.2023), e si divide quasi equamente tra pianura (che rappresenta circa il 47% del territorio) e le zone montuose (che ne rappresentano il 41%). Il restante 12% della regione è collinare.

La regione registra il maggior numero di comuni su tutto il territorio nazionale (1.504), distribuiti in 12 enti provinciali (di cui 11 province e 1 città metropolitana, Milano). La regione si posiziona prima in Italia per popolazione, prima per densità abitativa e quarta per superficie (fonti [Dati ISTAT al 01.01.2023](#)).

La cornice delle pressioni ambientali è delineata nel **Rapporto sullo Stato dell'Ambiente (RSA)**, disponibile sul sito web dell'Agenzia, nel quale sono riportati in maniera strutturata e unitaria i dati ambientali prodotti e pubblicati dall'Agenzia nell'ambito della propria attività ordinaria, utilizzando forme sintetiche di presentazione, come mappe, grafici e tabelle rappresentative delle diverse variazioni dello stato ambientale nello spazio e nel tempo. Dal 2023 è stato sviluppato un nuovo portale dedicato che di fatto trasforma il RSA in un prodotto dinamico, continuamente aggiornato attraverso la pubblicazione dei dati non appena elaborati, validati e messi a disposizione dalle strutture che si occupano dei vari temi ambientali. Un'altra novità è la **raccolta dei diversi indicatori ambientali** che, attraverso circa 90 schede, descrivono le dinamiche spaziali e temporali dello stato dell'ambiente.

Il RSA rappresenta anche un efficace strumento per definire il quadro delle esigenze e quindi le azioni da realizzare per il superamento delle criticità dello stato dell'ambiente lombardo.

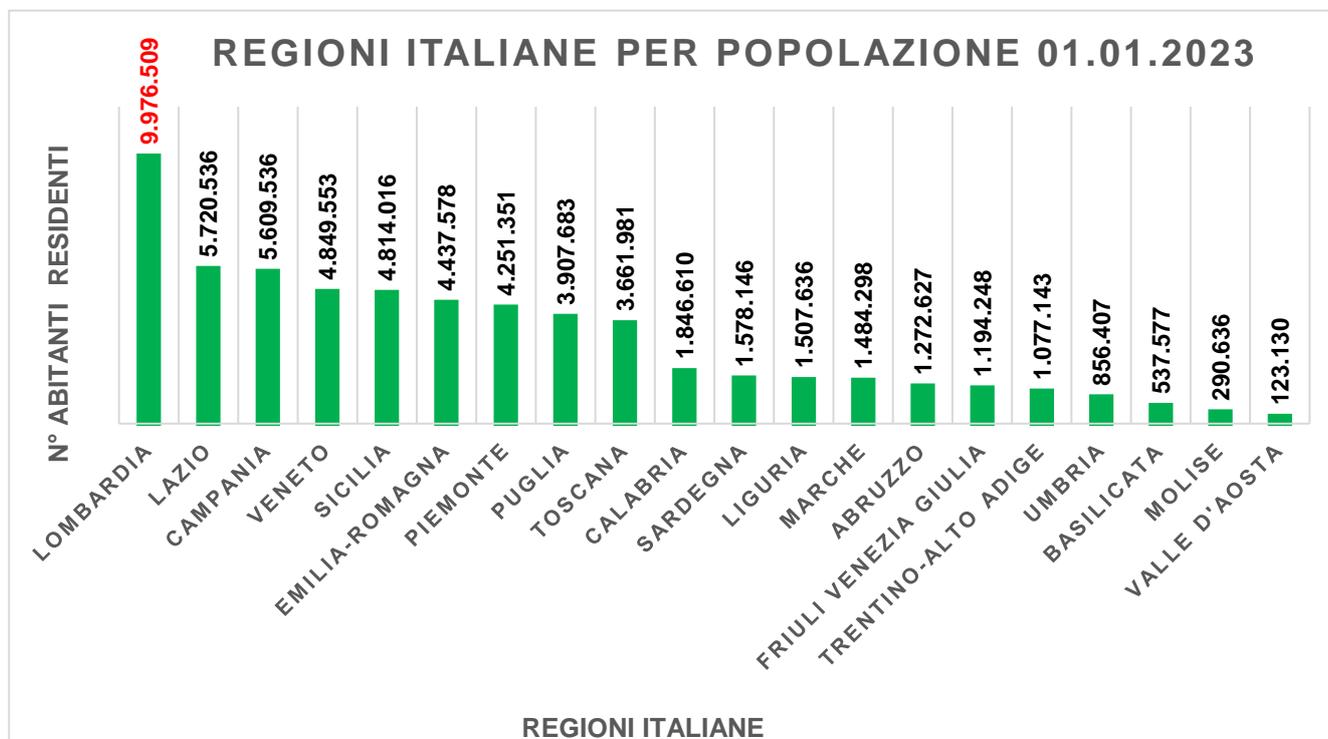
Popolazione

Rispetto a una popolazione complessiva in Italia di 58.997.201, abitanti (dati Istat al 01.01.2023), con

una popolazione di 9.976.509 abitanti, pari al 16,9% della popolazione italiana, la Lombardia è la regione più popolosa d'Italia (**fonte:** dati Istat al 01.01.2023)

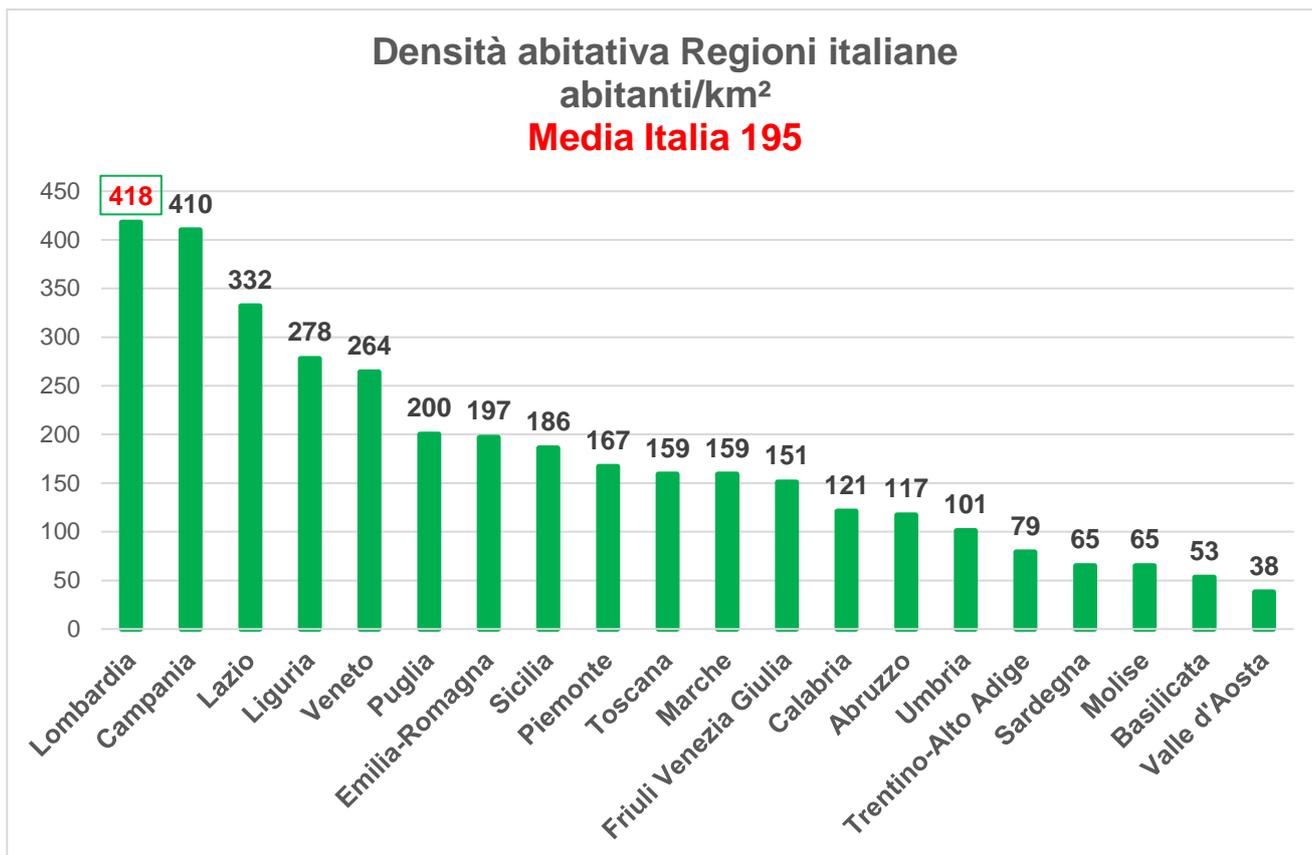
La regione, peraltro come l'Italia, sta attraversando un vero e proprio «inverno demografico»: un progressivo squilibrio generazionale che le più recenti previsioni demografiche confermano anche per il futuro; una forte denatalità e un quasi inarrestabile processo di invecchiamento, talmente radicato da indurre il New York Times a definire il caso Italia uno «tsunami d'argento» lo scorso gennaio 2023. La popolazione lombarda, oggi pari a 9,9 milioni, è prevista ridursi a 9,2 milioni nel 2070, quindi del -7,5%. Il calo atteso è, dunque, consistente, ma più contenuto rispetto a quello nazionale: dagli attuali 58,85 milioni la popolazione italiana è attesa scendere del -19,2% entro il 2070, raggiungendo i 47,7 milioni. La contrazione più contenuta a livello regionale è legata ad un contributo positivo più consistente della popolazione straniera e alla capacità di attrarre dalle altre regioni italiane: i saldi migratori interni e dall'estero sono infatti positivi per l'intero arco previsivo e bilanciano, seppur parzialmente, il saldo naturale negativo (ossia, la differenza tra nascite e decessi).

La Lombardia si distingue dalla situazione italiana anche per una maggiore presenza stabile di stranieri, con una incidenza sulla popolazione totale dell'11,6% al 2022 rispetto all'8,5% della media nazionale (**fonte** Assolombarda: La questione demografica in Lombardia: recenti evoluzioni e tendenze future - dati al 07.04.2023).



Dati ISTAT al 01.01.2023

La densità abitativa della Lombardia è molto elevata, 418 ab/Kmq, più del doppio della media nazionale che si attesta intorno ai 195 abitanti.



Imprese ed ambiente

Al 30.09.2023 lo stock complessivo delle imprese registrate in Italia ammonta a **5.986.247** unità, con un saldo positivo trimestrale di **15.407** imprese nel periodo luglio-settembre (**59.236** iscrizioni e **43.829** cessazioni), con una lieve ripresa della vitalità del sistema imprenditoriale italiano nel trimestre estivo: il saldo si colloca al di sotto della media degli ultimi dieci anni e i due flussi di aperture e chiusure si segnalano tra i meno brillanti del periodo. A livello nazionale, infatti, la variazione su base annua delle imprese attive rimane ancora negativa (-0,7%), soprattutto per via delle cessazioni rimaste su valori elevati rispetto ai livelli pre-Covid. In termini assoluti, l'espansione maggiore della base imprenditoriale ha riguardato la **Lombardia** dove al 30.09.2023 il numero di imprese registrate è di **949.679**, pari al **15,9%** delle imprese italiane, mentre le posizioni attive³ sono **819.959**. Dopo 4 segni negativi consecutivi, nel terzo trimestre 2023 il numero di imprese attive è tornato a crescere in Lombardia, di +0,2% su base annua. Iscrizioni e cessazioni risultano in linea rispetto ai valori pre-Covid: la natimortalità delle imprese lombarde sembra quindi aver ripreso il «normale» sentiero che la caratterizzava fino al 2019, prima della pandemia e delle conseguenti misure di sostegno alle imprese. Negli ultimi anni il tessuto imprenditoriale lombardo ha confermato una dinamica più vivace della media, portando l'incidenza regionale pari al 16% del totale Italia (Fonte: Unioncamere Lombardia - Demografia delle imprese in Lombardia - 3°trimestre 2023).

Il sistema imprenditoriale lombardo è molto strutturato: La Lombardia stabilmente si colloca nel podio delle regioni col maggiore PIL pro-capite e con distacco è la prima regione per PIL totale - 442.297.9 mln di euro nel 2022, corrispondenti al 22,7% del PIL nazionale, con il Lazio al secondo posto (fonti: ISTAT e Cruscotto Lombardia 2023 - Dati ed elaborazioni - n. 43 -15.12.2023 - PoliS Lombardia)

Al **30.09.2023** in Lombardia le imprese registrate rientranti nell'industria in senso stretto, pari a 545.753, rappresentano il 57,47% del totale delle imprese registrate, distribuite tra 3.633 imprese di classificazione B, 516.639 imprese di classificazione C, 13.996 di classificazione D, 11.485 di

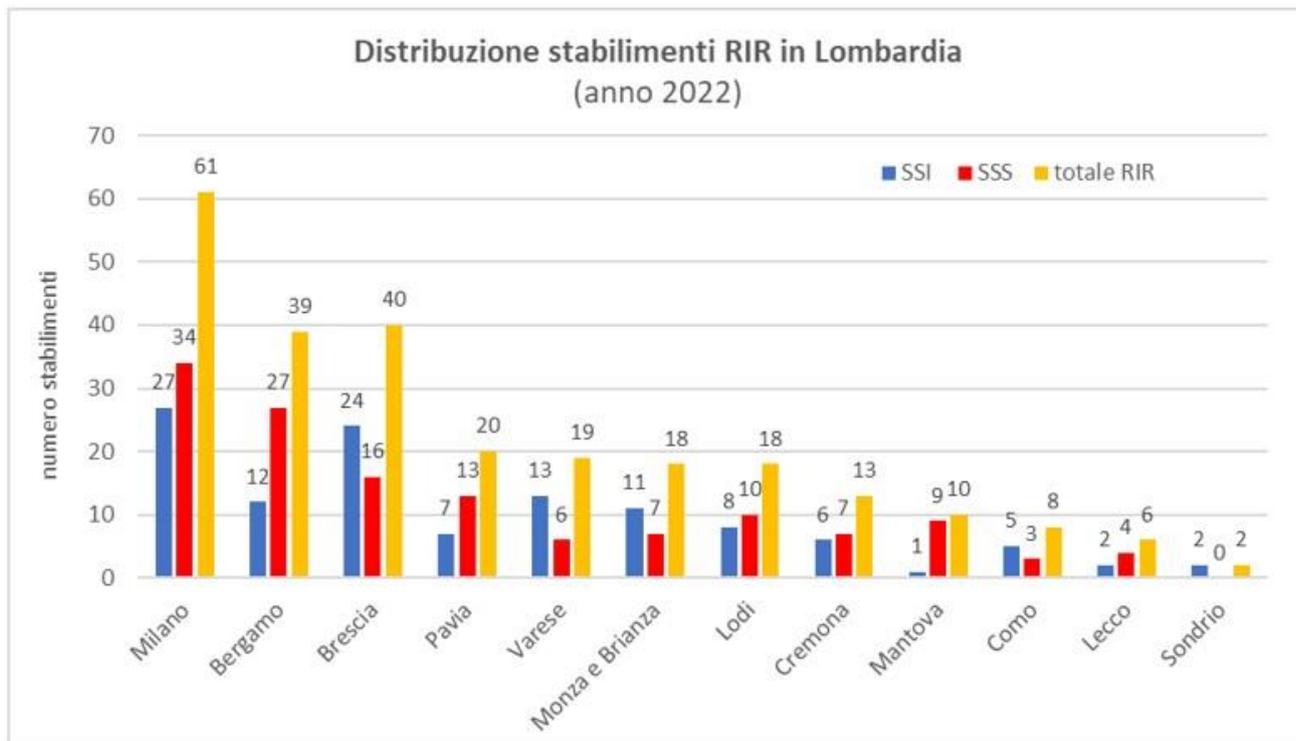
³ *Imprese Registrare*: imprese presenti nel Registro delle imprese e non cessate, indipendentemente dallo stato di attività assunto (attiva, inattiva, sospesa, in liquidazione, fallita).

Imprese Attive: imprese registrate al Registro delle Imprese che esercitano l'attività e non risultano avere procedure concorsuali in atto.

classificazione E.

Le imprese del settore industria in senso stretto sono principalmente di tipo manifatturiero: 516.639 imprese, ossia il 94,66% del totale - 545.753 (Fonte: Elaborazioni di Unioncamere Lombardia su dati Infocamere con licenza Creative Commons - III trim 2023).

La Regione Lombardia è la regione italiana con il più alto numero di aziende a Rischio di Incidente Rilevante (RIR) e con i suoi **254** stabilimenti attuali - di cui 118 di Soglia Inferiore (SSI) e 136 di Soglia Superiore (SSP) - rappresenta oltre un quarto del totale nazionale (25,9%).



La presenza si concentra nelle aree più densamente urbanizzate della Regione, nelle province di Milano, (61 stabilimenti), Brescia (40) e Bergamo (39), seguite da Pavia, Varese, Monza e Brianza e Lodi con 18-20 stabilimenti per ciascuna provincia.

Nel 2022 sono state eseguite 36 ispezioni in aziende RIR, suddivise in 21 ispezioni in stabilimenti di soglia superiore (SSS) e 15 in stabilimenti di soglia inferiore (SSI), con una diminuzione del 10% rispetto alle 40 ispezioni del 2021.

Informazioni di dettaglio sono disponibili sul sito WEB dell'Agenzia, nella sezione [RSA - Autorizzazioni e controlli](#).

In Italia sono presenti circa **6.547** aziende **autorizzate AIA** (di cui 149 *AIA nazionali*), delle quali 1.838, pari al 29%, collocate in Lombardia.

Delle installazioni presenti in Regione Lombardia in possesso dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (aggiornamento ottobre 2022) circa il 44% sono riconducibili ad attività industriali, il 16% alla gestione rifiuti e il restante 40% rientra nelle attività **“zootecniche”**.

Le verifiche ispettive effettuate nel 2022 corrispondono a 390⁴ per attività industriali/gestione rifiuti e 144⁵ per attività zootecniche.

Il presidio di questa area deriva da un obbligo normativo, legato al recepimento della Direttiva Europea 2010/75/UE (detta IED “Industrial Emission Directive”). La periodicità dei controlli ordinari è stabilita dalla normativa stessa, sulla base di una valutazione rischio correlata. I criteri e le metodologie

⁴ 337 Visite ispettive ordinarie, 48 controlli straordinari, 5 Verifiche Ispettive su AIA nazionali

⁵ 142 Verifiche ispettive ordinarie, 2 controlli straordinari

utilizzate per la predisposizione del Piano di ispezione ambientale sono basati sull'utilizzo del modello e dell'algoritmo SSPC (Sistema di Supporto alla Programmazione dei Controlli).

L'attività di controllo svolta da ARPA può essere di due tipologie:

- attività ordinaria, definita in base ad un piano di ispezione ambientale triennale a livello regionale, annualmente aggiornato e dettagliato a cura delle Regione;
- attività straordinaria che non può essere oggetto di pianificazione e programmazione da parte di ARPA e che richiede spesso tempestività d'intervento a seguito di un particolare evento.

Ulteriori informazioni in merito ai controlli effettuati dall'Agenzia sono reperibili sul sito WEB, nella sezione [RSA - Autorizzazioni e Controlli](#).

Agricoltura e allevamento

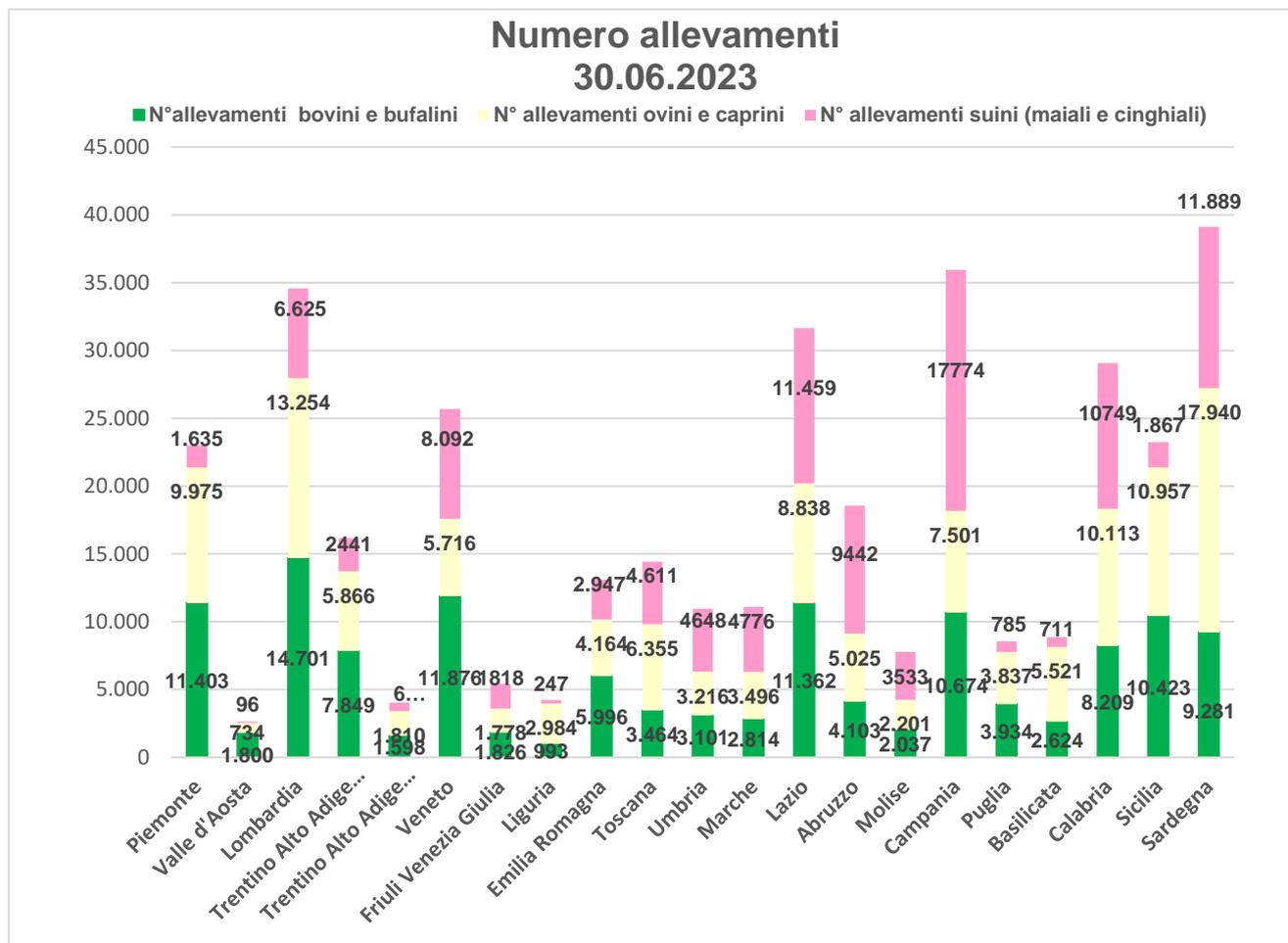
In Lombardia l'analisi dell'evoluzione dell'allevamento zootecnico consente di identificare le pressioni da esso esercitate sull'ambiente, in quanto la zootecnia intensiva esige un forte consumo di risorse e rappresenta una potente fonte di impatto sul territorio.

La richiesta di risorse riguarda l'acqua (per dissetare gli animali e per le operazioni di pulizia delle stalle, ma anche per l'irrigazione dei cereali o delle leguminose destinati all'alimentazione del bestiame) e l'energia (impiegata soprattutto per la ventilazione forzata e l'illuminazione nelle stalle e per le colture destinate all'alimentazione animale).

Sul fronte dell'inquinamento, i reflui zootecnici destano le maggiori preoccupazioni sia in termini quantitativi (la superficie dell'azienda agraria potrebbe risultare troppo piccola per assorbire i volumi prodotti), sia in termini qualitativi; i liquami zootecnici, oltre alla sostanza organica, possono infatti contenere ammoniaca e altri composti dell'azoto, zolfo, metalli pesanti e residui dei medicinali impiegati sia per fini terapeutici che come promotori di crescita.

Sul territorio lombardo, già caratterizzato da un'elevata pressione antropica, si registra anche una pressione zootecnica molto alta: come detto al paragrafo precedente, il 40% delle installazioni presenti in Regione Lombardia, in possesso dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (aggiornamento ottobre 2022) rientra nel novero delle "zootecniche".

La distribuzione numerica degli allevamenti bovini, suini e ovini colloca la Lombardia al primo posto in Italia per numero di allevamenti bovini e bufalini, al secondo posto, dopo la Sardegna, per allevamenti ovini e caprini e al settimo per allevamenti suini.



Fonte [Anagrafe Nazionale Zootecnica](#) - Dati estratti dalla "Banca Dati Nazionale dell'Anagrafe Zootecnica istituita dal Ministero della Salute presso il CSN dell'Istituto G. Caporale di Teramo"

Il sistema agro-alimentare della Lombardia è il più importante a livello italiano ed uno dei più rilevanti nel contesto europeo. Secondo gli ultimi dati disponibili, nel 2021 il valore della produzione agro-industriale regionale ha superato i 14 miliardi di euro, con un incremento del 3,9% rispetto al 2020, mentre il dato nazionale è cresciuto del 3,4%. Tale valore rappresenta circa il 3,6% del Pil regionale. Secondo i primi risultati del settimo Censimento generale dell'agricoltura realizzato da Istat a fine 2020, in Lombardia vi erano 46.893 aziende con superficie agraria e forestale (SAF) pari al 4,1% del totale nazionale ([fonte ISTAT 7° censimento generale dell'agricoltura: i primi risultati - 28 giugno 2022](#)). La Lombardia contribuisce in misura rilevante alla produzione nazionale dei **cereali** (17%), dei **semi oleosi** (17,2%) e delle **foraggere temporanee** (34,9%). In Lombardia si trova il 40% delle risaie italiane con Pavia che è la prima provincia risicola in Europa. Grazie a 75 prodotti DOP e IGP, la Lombardia si posiziona al terzo posto tra tutte le regioni italiane per il valore della "DOP economy" che ha superato i due miliardi di euro ([fonte Regione Lombardia - Lombardia Economy - n. 3 febbraio 2023](#)).

La Lombardia vanta numeri da primato anche nel settore delle colture innovative, quali le verdure e gli ortofruttili freschi lavati, confezionati e pronti da consumare, ovvero i prodotti della IV⁶ gamma. In Lombardia si trova il 30% della superficie nazionale di questa coltura. (Fonte: [sito Regione Lombardia](#)). Le attività del settore agricolo dovranno essere ispirate agli obiettivi della strategia per la biodiversità **From Farm to Fork**, - che rientra nell'European Green Deal - il piano decennale messo a punto dalla Commissione europea per guidare la transizione verso un sistema alimentare equo, sano, rispettoso dell'ambiente e in grado di ridurre l'impatto sui Paesi terzi. Al fine di rendere la

⁶ I prodotti della IV gamma sono le verdure e gli ortofruttili freschi che, dopo la raccolta, sono sottoposti a processi tecnologici di minima entità finalizzati a garantirne la sicurezza igienica e la valorizzazione, seguendo le buone pratiche di lavorazione. Pertanto, si definiscono prodotti ortofruttili di IV gamma la frutta, la verdura e, in generale, gli ortaggi freschi, a elevato contenuto di servizio, confezionati e pronti per il consumo.

produzione meno impattante, l'Ue ha evidenziato quattro interventi fondamentali, per concretizzare gli obiettivi entro il 2030:

1. **dimezzare l'uso dei pesticidi chimici**, riducendo ulteriormente quelli più dannosi per ambiente e salute umana;
2. **ridurre l'eccessivo impiego di nutrienti nel settore agricolo**, calando del 50% le perdite di sostanze del suolo e del 20% l'uso dei fertilizzanti;
3. **ridurre del 50% le vendite di antimicrobici** destinati all'allevamento e di antibiotici per l'acquacoltura, diminuendo i rischi dovuti all'**antibioticoresistenza**;
4. **destinare il 25% dei terreni agricoli ad agricoltura biologica**.

Qualità dell'Aria

La qualità dell'aria, nonostante i miglioramenti registrati nel corso degli anni, costituisce ancora oggi una problematica ambientale rilevante che prevede un importante coinvolgimento dell'Agenzia. In particolare, il bacino padano rappresenta un'area con concentrazioni di PM₁₀, PM_{2.5} e NO₂ tra le più alte nel contesto europeo.

In questo panorama, tuttavia, l'anno 2023 ha fatto registrare un netto miglioramento, tanto da potersi considerare complessivamente il migliore da quando si è avviata la misura della qualità dell'aria.

Nel 2023 in Lombardia i livelli di **biossido di azoto (NO₂)** sono risultati tra i più bassi di sempre, con superamenti della media annua limitati a poche stazioni sul territorio regionale e concentrazioni in gran parte inferiori a quelle registrate negli anni precedenti. Concentrazioni in forte riduzione anche per il **PM₁₀**, che per l'ottavo anno dal 2014 (con le eccezioni del 2015 e del 2017), in tutte le stazioni del territorio regionale, si attesta al di sotto del valore limite sulla media annua. Osservando l'andamento della media annua, si evidenzia una situazione sostanzialmente stabile dal 2018 con un decremento nel 2023.

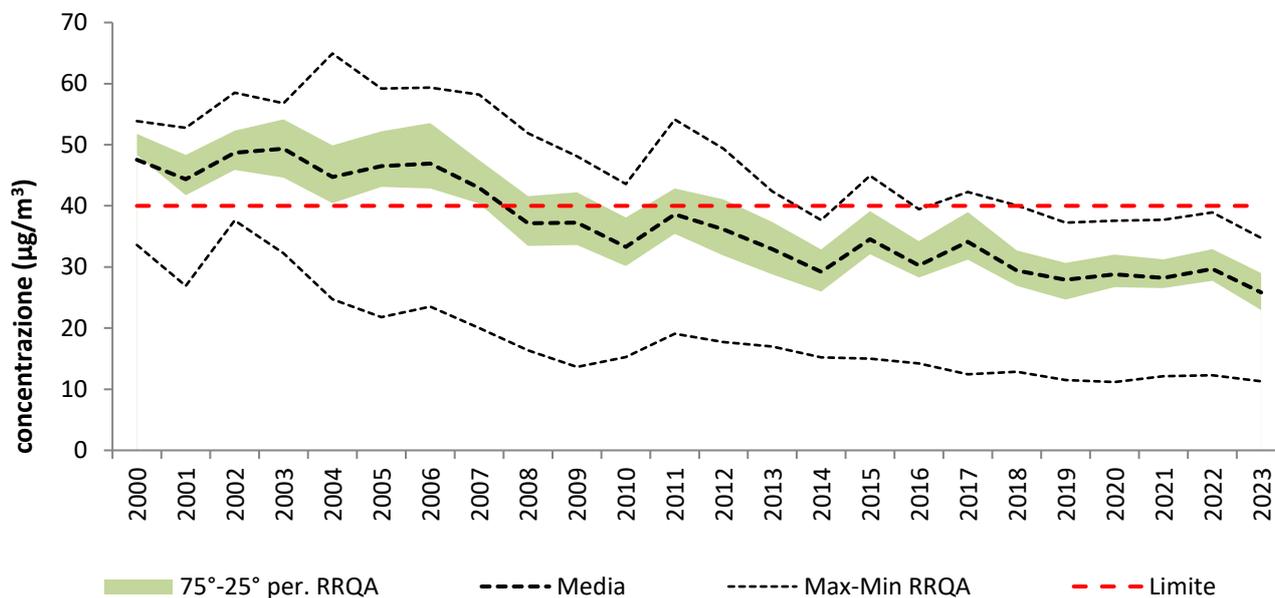


Fig. 1 - Trend della concentrazione media annua di PM₁₀ in Lombardia 2003-2023

Il numero di giorni di superamento del valore limite giornaliero di PM₁₀, benché in alcune stazioni sopra al limite normativo di 35 giorni, ha evidenziato una netta diminuzione anche rispetto al 2022 tanto che in più dell'80% delle stazioni di rilevamento, il numero di giorni di superamento nel 2023 è il migliore di sempre.

Per quanto riguarda il **PM_{2.5}**, per la prima volta in tutte le stazioni di monitoraggio, è stato rispettato il valore limite sulla media annuale, confermando un'evidente riduzione delle concentrazioni all'interno di un trend in progressiva diminuzione sul lungo periodo.

Analogamente al **PM₁₀**, valutando l'insieme di tutte le stazioni, si nota una sostanziale stabilità dell'andamento delle medie annue di **PM_{2,5}** dal 2018 al 2022 e una accentuata riduzione nel 2023. Sull'andamento degli inquinanti hanno probabilmente influito sia la specificità meteorologica del 2023, in particolare la limitata piovosità di ottobre e la maggiore ventosità registrata a febbraio, che una progressiva riduzione delle emissioni.

Per quanto riguarda l'ozono, inquinante secondario per il quale non si osserva un trend di riduzione negli anni, in relazione alle temperature che hanno caratterizzato la stagione estiva, tra le più elevate rispetto agli anni precedenti, si è registrato un diffuso superamento degli obiettivi previsti dalla normativa, con un inusuale verificarsi di situazioni di superamento della soglia di informazione anche nei mesi di settembre e ottobre.

Informazioni di dettaglio in merito alla qualità dell'aria in Lombardia sono reperibili nel [Rapporto Qualità dell'aria - Un primo bilancio del 2023](#), sul sito WEB dell'Agenzia, nella sezione RSA [Matrice Aria](#) e nella sezione tematica relativa alla [Qualità dell'Aria](#).

Il ruolo di ARPA - secondo quanto previsto dalla legge istitutiva, nonché dalla L.r. n. 24/2006 "Norme per la prevenzione e la riduzione delle emissioni in atmosfera a tutela della salute e dell'ambiente" va dalla gestione e sviluppo della rete di monitoraggio che, secondo il programma di valutazione regionale approvato dal Ministero comprende, ad attuazione ultimata, 83 stazioni di rilevamento fisse, al mantenimento e aggiornamento dell'inventario delle emissioni INEMAR che permette una valutazione delle principali sorgenti. ARPA, secondo quanto previsto dalla stessa L.r. n. 24/2006, produce inoltre giornalmente con i modelli matematici stime sui livelli di inquinamento atmosferico presenti in tutto il territorio e previste per i giorni successivi. Supporta le scelte regionali effettuando, con i modelli, specifici studi di scenario relativi a piani e misure da adottare.

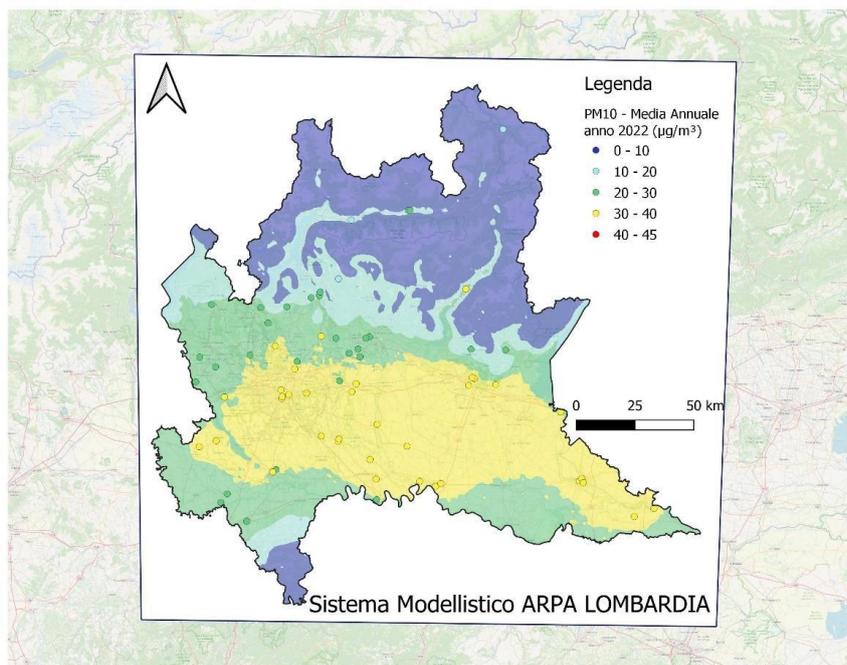


Fig. 2 - Mappa della concentrazione media annua di PM₁₀ in Lombardia nel 2022

In questo contesto, appare particolarmente rilevante il processo di revisione della direttiva europea sulla qualità dell'aria. A partire, infatti, dai valori proposti nelle linee guida dall'OMS (2021), la Commissione Europea ha pubblicato il 26.10.2022 una proposta di direttiva, in corso di approvazione nell'ultimo trimestre del 2023, che rientra nella strategia del Green Deal europeo e si pone l'obiettivo di migliorare ulteriormente la qualità dell'aria sul territorio europeo. La proposta prevede l'adozione di nuovi limiti per la maggior parte degli inquinanti, molto più stringenti rispetto a quelli attualmente in vigore, da raggiungere nel 2030 per realizzare l'obiettivo "inquinamento zero" al 2050. Prevede, inoltre, l'avvio di una serie di misure di parametri attualmente non inseriti nella norma (quali, ad es., Black Carbon e particelle ultrafini). Le novità che saranno introdotte dalla direttiva, una volta approvata, avranno un impatto non indifferente sulle azioni di ARPA, sia in relazione alle attività di monitoraggio che di supporto alle decisioni. ARPA, peraltro, è chiamata ad affiancare e supportare la

Regione anche nel percorso che porterà all'approvazione della direttiva, fornendo valutazioni e studi utili a discutere la proposta di eventuali integrazioni.

Risorse idriche

La Direttiva 2000/60/CE prevede il conseguimento di obiettivi minimi di qualità ambientale per i corpi idrici significativi individuati dal Piano di Tutela delle Acque (PTUA).

Per le acque **superficiali** (corsi d'acqua e laghi/invasi), gli obiettivi principali consistono nel conseguimento del buono stato/potenziale ecologico e del buono stato chimico e nel non peggioramento degli stessi secondo determinate scadenze temporali indicate dalla Direttiva (2015, 2021, 2027).

La rete regionale di monitoraggio di tipo **qualitativo** su cui è basata la classificazione dello stato ambientale dei corpi idrici superficiali più aggiornata, relativa al sessennio 2014-2019, è composta da **426** stazioni collocate su **397** corpi idrici fluviali e da **42** stazioni collocate su **40** corpi idrici lacustri.

Lo **stato/potenziale ecologico** almeno buono è conseguito dal 37% dei corpi idrici fluviali (corpi idrici naturali) e dal 52% dei corpi idrici lacustri (laghi naturali) complessivamente individuati. Il buono **stato chimico**, il cui aggiornamento dei dati è relativo al 2021, è conseguito dal 72% dei corpi idrici fluviali e dal 62% dei corpi idrici lacustri monitorati.

Per gli aspetti di tipo **quantitativo**, ARPA gestisce la **rete di monitoraggio idrologico** che si compone di **79 stazioni automatiche** per la misura in continuo del **livello idrometrico** dei fiumi (69) e dei laghi lombardi (10).

Per le **acque sotterranee** gli obiettivi principali consistono nel conseguimento del buono stato chimico e nel non peggioramento dello stesso secondo determinate scadenze temporali indicate dalla Direttiva (2015, 2021, 2027). Al reticolo delle acque superficiali si aggiungono **30 corpi idrici sotterranei** di diversa profondità e **55 falde acquifere locali**, monitorati attraverso una rete di pozzi e piezometri; in particolare 362 punti sono dedicati al monitoraggio quantitativo (andamento piezometrico) e 449 punti al monitoraggio chimico e chimico-fisico.

Nell'anno 2021 lo stato chimico buono è stato assegnato al 46% dei corpi idrici sotterranei e lo stato chimico non buono al restante 54%.

Alle acque sotterranee di pianura e fondovalle si aggiungono le sorgenti tipiche della fascia alpina e prealpina, monitorate per valutare la disponibilità e la qualità della risorsa nelle zone montane.

Ulteriori informazioni, anche relative allo stato ecologico delle acque, sono disponibili sul sito WEB, nel Rapporto [RSA - Matrice Acque](#).

Ai fini dell'**uso sostenibile della risorsa idrica**, l'articolo 114 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 prevede che, per assicurare il mantenimento della capacità di invaso e la salvaguardia sia della qualità dell'acqua invasata sia del corpo ricettore, le operazioni di svasso, sghiaimento e sfangamento delle dighe siano effettuate sulla base di un progetto di gestione di ciascun invaso. L'art. 44 della L.r. n. 26/2003 prevede tra le funzioni della Regione "l'approvazione dei progetti di gestione, ai sensi dell'articolo 114 del D. Lgs. n. 152/2006, per la quale Regione si avvale del parere dell'ARPA".

Regione Lombardia ha approvato con D.G.R. n. X/5736 del 24/10/2016 le "Direttive tecniche per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione dei progetti di gestione degli invasi" che divengono, unitamente al Decreto 12 ottobre 2022, n. 205 "Regolamento recante criteri per la redazione del progetto di gestione degli invasi di cui all'articolo 114, commi 2, 3 e 4 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152" ed al D.M. 30/06/2004, il riferimento tecnico e procedurale per l'esecuzione delle attività di gestione dei sedimenti degli invasi in Lombardia, e definiscono il ruolo di ARPA nel corso del procedimento di approvazione del progetto di gestione ed all'interno dei tavoli tecnici.

L'attività di ARPA Lombardia garantisce agli Uffici Territoriali della Regione Lombardia e alla Direzione Generale Enti locali, Montagna e Piccoli Comuni il supporto tecnico anche nelle fasi operative e il supporto scientifico e metodologico per gli aspetti tecnici e normativi inerenti alla gestione dei sedimenti negli invasi artificiali.

Nonostante la Lombardia sia una delle regioni più ricche di acque di superficie, il monitoraggio quantitativo della risorsa sta assumendo un ruolo sempre più essenziale, anche alla luce dei recenti episodi di siccità e scarsità idrica. La rete di monitoraggio automatica di ARPA Lombardia è composta da 77 sensori di livello, 13 misuratori di velocità superficiale collocati sui maggiori corsi d'acqua, in ingresso e in chiusura dei bacini idrografici, in ingresso e in uscita dai laghi lombardi. Per 54 di queste

sezioni è disponibile anche la stima della portata attraverso scala di deflusso o misura combinata di livello e velocità della corrente.

I dati raccolti dall'intera rete di monitoraggio idronivometeorologica, oltre a essere pubblicati in tempo reale sul portale iris.arpalombardia.it, vengono settimanalmente elaborati per la produzione dei bollettini idrologici e riserve idriche, che forniscono il quadro complessivo della risorsa idrica a scala regionale. Tutti i dati idrologici, le scale di deflusso, le linee segnalatrici e i dati di bilancio idrico sono pubblicati sul [portale SIDRO](#).

Per le informazioni relative allo stato quantitativo delle acque si può fare riferimento ai [bollettini idrologici](#), al [portale SIDRO](#) e al [Rapporto RSA - Meteo e clima](#).

Clima

La Lombardia, come l'intera area del Mediterraneo, è considerata “hotspot” del cambiamento climatico, ossia presenta un aumento delle temperature maggiore rispetto alla media globale, avendo già raggiunto la soglia di 1.5 °C dall'era preindustriale con conseguente impatto sui sistemi naturali ed antropici.

Negli ultimi 50 anni, le stazioni di misura della rete di ARPA evidenziano una crescita della temperatura di circa 0.5 °C/10 anni, una tendenza che aumenta a 0.8 °C/10 anni se si accorcia il riferimento agli ultimi 30 anni. A Milano, nove dei dieci anni più caldi sono stati registrati dopo il 2010, con una maggior tendenza al riscaldamento nei mesi invernali; più caldi anche i mesi estivi a causa di un aumento delle ondate di calore, che dal 2010 sono raddoppiate in numero rispetto al decennio precedente.

Meno evidente è il segnale del cambiamento climatico sul regime delle precipitazioni: si osserva comunque una diminuzione del numero di giorni piovosi a fronte di una non significativa variazione delle cumulate annuali di precipitazione, accanto ad un segnale, più o meno accentuato, di incremento delle piogge intense (massimi di pioggia su 1h).

Gli scenari climatici propongono nei decenni futuri un ulteriore aumento delle temperature anche nella migliore delle ipotesi, quest'ultima derivante eventualmente da una forte mitigazione delle emissioni di gas serra; gli effetti si tradurranno in stagioni complessivamente più calde, aumento del numero di giorni asciutti consecutivi e l'accelerazione della fusione dei ghiacciai alpini.

In particolare, l'**anno 2022** si è distinto in Lombardia per le elevate temperature e per la scarsità di precipitazioni, con significative ripercussioni sul territorio e sulla gestione delle risorse idriche. L'anno 2022 è stato nel suo complesso quello con le temperature più elevate da quando vengono eseguite le rilevazioni, per Milano addirittura dal 1763. Il 2022 è stato relativamente caldo non solo in Italia, anche l'intera Europa è stata caratterizzata da temperature ampiamente oltre la media, che collocano l'anno complessivamente come il secondo più caldo dall'inizio delle rilevazioni, appena dietro il 2016. C3S (Copernicus Climate Change Service - ECMWF, 2023) ha quantificato l'anomalia europea in +0.3 °C rispetto al trentennio di riferimento 1991-2020, specificando che in diversi Paesi dell'Europa Occidentale e del Mediterraneo è stato l'anno più caldo. Oltre a temperature molto miti, il 2022 è stato caratterizzato in Lombardia anche da un importante deficit pluviometrico, il più grave almeno degli ultimi 33 anni. Le condizioni siccitose hanno determinato condizioni favorevoli all'innescio e allo sviluppo di numerosi incendi sulla regione, con ben 486 eventi, il dato più elevato dal 1993 e il quinto più alto dell'intera serie dal 1975.

Le anomalie climatiche vanno messe in correlazione anche con frane e dissesti. È d'immediata evidenza l'impatto che le maggiori temperature possono avere alle quote più rilevate: scioglimento dei ghiacciai e del permafrost con conseguente diminuzione delle forze coesive che determinano maggiori apporti di materiali sciolti e quindi maggior trasporto solido nei torrenti, ma anche grandi frane di crollo. I modelli climatici evidenziano anche come alle nostre latitudini saranno sempre più probabili e frequenti periodi prolungati con scarsità o assenza di precipitazioni che, uniti alle alte temperature, potranno aumentare la frequenza di incendi, rendendo il suolo maggiormente vulnerabile a fenomeni di franosità superficiale. I dati raccolti dal puntuale monitoraggio effettuato dal Centro Monitoraggio Geologico di ARPA permettono, però, di riportare anche alcune correlazioni fra variazioni del clima e dissesto idrogeologico non così scontate. Se da un lato l'aumento delle temperature ha favorito lo scioglimento di permafrost e masse glaciali, nonché il manifestarsi di piogge intense, dall'altra l'andamento complessivamente siccitoso ha contribuito a mantenere “bassa” la falda di versante, stabilizzando i grandi movimenti franosi. Il deficit di precipitazioni dell'inverno 2021-2022

ha avuto effetti significativi anche sulle riserve idriche, il cui deficit complessivo a fine estate è stato quasi del 58%, con una punta del 70% per la componente dei laghi. Il 2022 è stato l'anno peggiore della serie per quanto riguarda il regresso glaciale. A causa dell'effetto combinato di elevate temperature durante la stagione estiva, anche protratte all'inizio del periodo autunnale, e di precipitazioni invernali assai ridotte, il bilancio è stato fortemente negativo, con una considerevole perdita di massa, coerente con quanto registrato a più larga scala sulle Alpi e a livello globale.

Ulteriori informazioni sono reperibili nel documento ["Clima, rischi naturali e disponibilità idrica in Lombardia nel 2022"](#) e nelle sintesi meteo-climatiche annuali.

Produzione e gestione dei Rifiuti

I dati di produzione e gestione dei **rifiuti urbani** per l'anno 2021 raccontano gli effetti della ripresa post emergenza connessa alla pandemia da COVID-19 con la riapertura delle attività produttive, commerciali, turistiche e scolastiche; pertanto, nel 2021 la produzione totale dei rifiuti urbani (RU) in Regione Lombardia è stata pari a **4.768.999 tonnellate**, con un aumento del 2% rispetto al 2020, in perfetto allineamento con la media dei 4 anni pre-pandemia.

Poiché i quantitativi di rifiuti urbani prodotti dipendono sostanzialmente dalla popolazione residente, ad incidere maggiormente sulla produzione sono le province di Milano per il 31,1%, seguita dalle province di Brescia per il 13,9%, Bergamo per il 10,9%, Varese per l'8,9% e Monza e Brianza per l'8%. Le rimanenti sette province rappresentano meno di un terzo della produzione totale (27,2%).

La Lombardia conferma la sua rappresentatività del **16% del totale di produzione di RU nazionale** che il [Rapporto Rifiuti Urbani 2022 di ISPRA](#) attesta a **29,6 milioni (29.618.238) di tonnellate**, in aumento del 2,3% rispetto al 2020.

Si è registrato un aumento del 2% anche per la **produzione pro-capite di rifiuti**, passata da 469,3 kg/ab*anno a 478,6 kg/ab*anno, con dati provinciali abbastanza differenziati, da un minimo di 439 kg/ab*anno ad un massimo di 538 kg/ab*anno. Le province con la produzione pro-capite più alta e superiore alla media regionale sono Mantova (538,2 kg/ab*anno), Brescia (528,6 kg/ab*anno), Pavia (510,7 kg/ab*anno), Cremona (496,0 kg/ab*anno), Lecco (491,9 kg/ab*anno), Sondrio (482,9 kg/ab*anno) e Varese (481,0 kg/ab*anno). Al di sotto della media regionale si trovano invece le province di Como (475,6 kg/ab*anno), Bergamo (472,5 kg/ab*anno), la Città Metropolitana di Milano (457,6 kg/ab*anno), Lodi (449,8 kg/ab*anno) Monza, (438,9 kg/ab*anno). Le variazioni rispetto all'anno precedente sono comprese tra -1,4% di Mantova e +3,3% di Monza e Brianza. I comuni che hanno registrato un dato di produzione totale pro-capite inferiore a quello regionale corrispondono al 55,31% sul totale dei comuni e al 64,12% degli abitanti.

Continua la crescita delle **raccolte differenziate**, pari a 3.491.737 tonnellate, con un aumento di +1,9% rispetto alle 3.428.177 tonnellate del 2020, mentre la percentuale di raccolta differenziata a livello regionale risulta in lieve diminuzione rispetto al 2020, attestandosi al 73,2% rispetto al 73,3% del 2020, anche se la Lombardia rimane comunque la terza regione in Italia, secondo i dati del Rapporto ISPRA 2022. Il lieve incremento dei rifiuti nel 2021 rispetto al 2020 spiega la diminuzione della percentuale di raccolta differenziata. Tutte le province hanno superato l'obiettivo del 67% previsto dal Piano Regionale di Gestione Rifiuti, ad eccezione delle province di Sondrio e Pavia.

Il 72,2% dei comuni lombardi ha superato l'obiettivo 2020 del 67%, e il 73,2% ha superato la percentuale di raccolta differenziata regionale. La raccolta dell'umido domestico ha visto un importante incremento dal 80% dei Comuni del 2020 al 94,7% del 2021.

Nel 2021, la percentuale di **recupero complessivo di materia ed energia "diretto"** è stata pari all'84% rispetto alla produzione dei rifiuti urbani, valore in leggera diminuzione rispetto all'85% del 2020, con:

- percentuale di recupero di materia pari al 62,8% (63,4% - 2020);
- percentuale di recupero di energia diretto pari al 21,2% (21,6% - 2020) - inferiore rispetto al 22,8% medio del triennio 2017-2019.

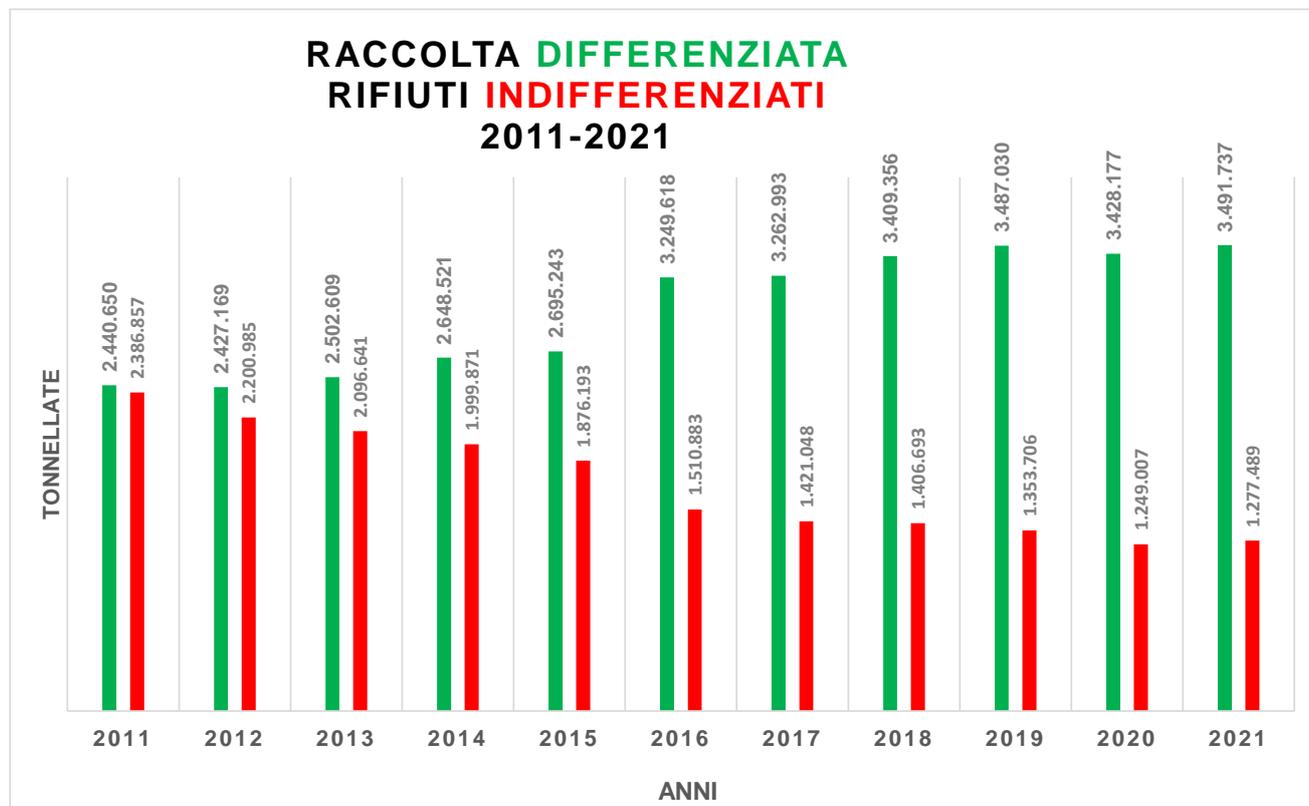
La percentuale di avvio a recupero di materia, essendo di fatto legata ai quantitativi raccolti in maniera differenziata, negli anni è sempre aumentata e lo è anche per il 2021 se si confronta il dato con la media del triennio pre-pandemia 2017-2019. Il decremento progressivo del recupero energetico è in relazione con la continua diminuzione dei quantitativi di rifiuti indifferenziati destinati a termovalorizzazione, segnale positivo di una gestione attenta al recupero di materia e alla riduzione della frazione indifferenziata.

Se si considera anche l'apporto derivante dal "secondo destino" allora la percentuale di recupero complessivo di materia ed energia sale fino al 89,1% (90,1% - 2020).

Per quanto riguarda invece il conferimento diretto in discarica, nel 2021 sono state smaltite solo 2.167 tonnellate di rifiuti urbani non differenziati (corrispondenti allo 0,05% del totale dei rifiuti urbani), in diminuzione rispetto al 2020 (2.396 tonnellate, pari allo 0,051% del totale dei rifiuti urbani): ciò evidenzia come il ricorso alla discarica in Lombardia sia effettivamente residuale (si tratta essenzialmente di rifiuti ingombranti o spazzamento strade), rispetto alla termovalorizzazione e al trattamento meccanico-biologico. Considerando anche il contributo derivante dai secondi destini (TMB e TM) dei rifiuti urbani non differenziati, il quantitativo complessivo inviato a discarica raggiunge le 48.961 tonnellate totali, pari a 1,03% della produzione totale.

Riguardo ai flussi dei rifiuti urbani prodotti in Regione Lombardia, **la gestione è effettuata, almeno come "primo destino", quasi esclusivamente attraverso impianti regionali**. Meno del 2% dei rifiuti urbani prodotti in Lombardia vengono avviati direttamente ad impianti ubicati fuori regione, prevalentemente nel caso di comuni confinanti con tali regioni, come ad esempio dal Bresciano verso il Veneto, dalle province di Cremona, Lodi e Mantova verso l'Emilia-Romagna oppure dalla provincia di Pavia e Varese verso il Piemonte.

Ulteriori informazioni sono reperibili sul sito agenziale [Rapporto Stato Ambiente - Rifiuti Urbani](#).



La **produzione totale dei rifiuti speciali** in Regione Lombardia nel 2020 è stata pari a **17.645.814 tonnellate**, con una diminuzione percentuale pari a - 6,5% rispetto al 2019 (18.869.788 t); tale diminuzione è in controtendenza rispetto alla crescita del **2,4%** del 2019 registrata rispetto alla produzione del 2018. In tali quantitativi non sono conteggiati i rifiuti non pericolosi **da costruzione e demolizione**, pari per il 2020 pari a **13.911.816 tonnellate**, in calo rispetto al 2019, per cui la stima era stata di 14.617.152 tonnellate; tale riduzione è in linea con la riduzione del **-5%** della produzione registrata a livello nazionale.

La drastica diminuzione della produzione, più incisiva sui rifiuti speciali non pericolosi, è certamente imputabile all'emergenza sanitaria e ai relativi lockdown e restrizioni che hanno inciso fortemente su blocchi, sospensioni o riduzioni delle attività produttive. Se confrontato con il calo della produzione dei rifiuti urbani dello stesso anno (-3,4%), si evince che gli effetti della pandemia sono stati più incisivi sulla produzione dei rifiuti speciali. Fa eccezione, come prevedibile, l'incremento della produzione dei

rifiuti sanitari. Nonostante ciò, la Lombardia anche per il 2020 ha contribuito per il 22,4% - **poco meno di un quarto** - all'intera produzione nazionale di Rifiuti Speciali pari a 78.643.901 t.

In Lombardia i **rifiuti non pericolosi** ammontano a **14.777.847 tonnellate**, in calo del **-7,3%** rispetto al 2019 (15.949.732 tonnellate), mentre i **rifiuti pericolosi** ammontano a **2.867.968 tonnellate**, in diminuzione del **-1,8%** rispetto al 2019 (2.920.055 tonnellate).

In riferimento alla gestione dei rifiuti speciali degli impianti lombardi autorizzati, il **quantitativo totale trattato** nel corso dell'anno 2020 è stato pari a **43.784.118 tonnellate** (con una diminuzione di **-6,5%** rispetto alle 46.408.219 tonnellate dell'anno precedente), di cui 37.954.560 tonnellate (-5,4%) sottoposte a operazioni di recupero e 5.829.558 tonnellate (-13,2%) destinate a smaltimento.

Il quantitativo di rifiuti avviati a smaltimento (esclusa l'operazione D15) equivale al 13,3% sul totale gestito mentre il quantitativo di rifiuti avviati a recupero (esclusa l'operazione R13) equivale al 86,7% sul totale gestito.

Si deve peraltro osservare che i quantitativi di rifiuti trattati non sono direttamente confrontabili con i quantitativi dei rifiuti prodotti in Lombardia (urbani e speciali), in quanto gli impianti lombardi possono ricevere i rifiuti anche da altre regioni e viceversa.

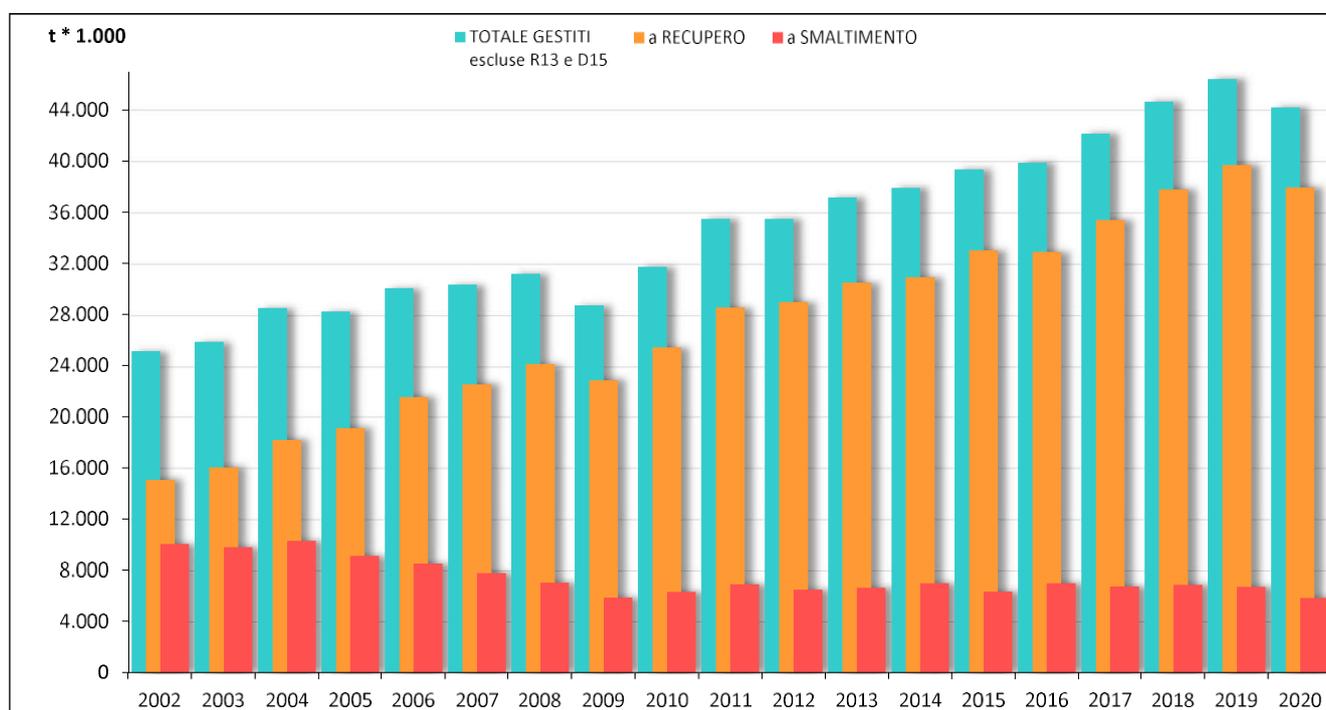


Fig. 22 RECUPERO E SMALTIMENTO ESCLUSE R13 E D15 (migliaia di tonnellate) – 2002-2020

Il grafico riporta l'andamento dei quantitativi di rifiuti trattati in Regione Lombardia, suddivisi tra operazioni D ed R, dove si evidenzia una generale crescita dei quantitativi inviati a recupero. Si osserva un' inflessione negli anni 2009 e 2010 riconducibile alla crisi economica industriale e la riduzione del 2020, in linea con la sensibile riduzione della produzione quale effetto delle misure restrittive imposte dalla pandemia.

Ulteriori informazioni sono reperibili sul sito agenziale [Rapporto Stato Ambiente - Rifiuti Speciali](#).

ARPA Lombardia gestisce la **Sezione Regionale del Catasto dei Rifiuti** e l'**Osservatorio Regionale Rifiuti**, competenze assegnate dalla disciplina nazionale e regionale, che attraverso una costante attività di raccolta e gestione dei dati esistenti, oltre a permettere la rappresentazione ed il monitoraggio della realtà regionale relativa alla produzione e gestione dei rifiuti urbani e speciali, supporta efficacemente la pianificazione regionale e lo sviluppo di politiche di economia circolare. L'applicativo **ORSO**, strumento cardine delle attività dell'Osservatorio, dalla sua nascita (2004) ad oggi si è evoluto ed è stato messo a disposizione di tutte le Regioni per un utilizzo in facility management. Nel 2023 è partito il nuovo quinquennio di collaborazione con le 17 Regioni che condividono l'applicativo, il cui coordinamento operativo ed informatico è di ARPA Lombardia.

ARPA esprime, inoltre, **pareri vincolanti ed obbligatori** nell'ambito dei procedimenti finalizzati al rilascio delle autorizzazioni alla gestione di impianti di recupero di rifiuti per la produzione di “**End of Waste**”, attività che persegue la verifica dell'idoneità e della sostenibilità reale dei processi di recupero e di concreto sviluppo dell'economia circolare.

L'Agenzia, infine, svolge **attività di controllo sugli impianti** soggetti ad Autorizzazione Integrata Ambientale, tra i quali rientrano alcune tipologie di impianti di smaltimento rifiuti, quali discariche, termovalorizzatori e impianti di trattamento di rifiuti pericolosi, nonché attività di controllo degli impianti che producono EoW, aggiuntive alle attività di controllo delle Autorità Competenti: il 5% degli impianti regionali presenti nel registro nazionale degli impianti di recupero selezionati da ISPRA in modo randomico, nonché verifiche ispettive straordinarie a seguito di segnalazione o richieste di intervento. Ulteriori informazioni sono desumibili nel sito aziendale [Tema ambientale Rifiuti](#).

Inquinamento del suolo e del sottosuolo

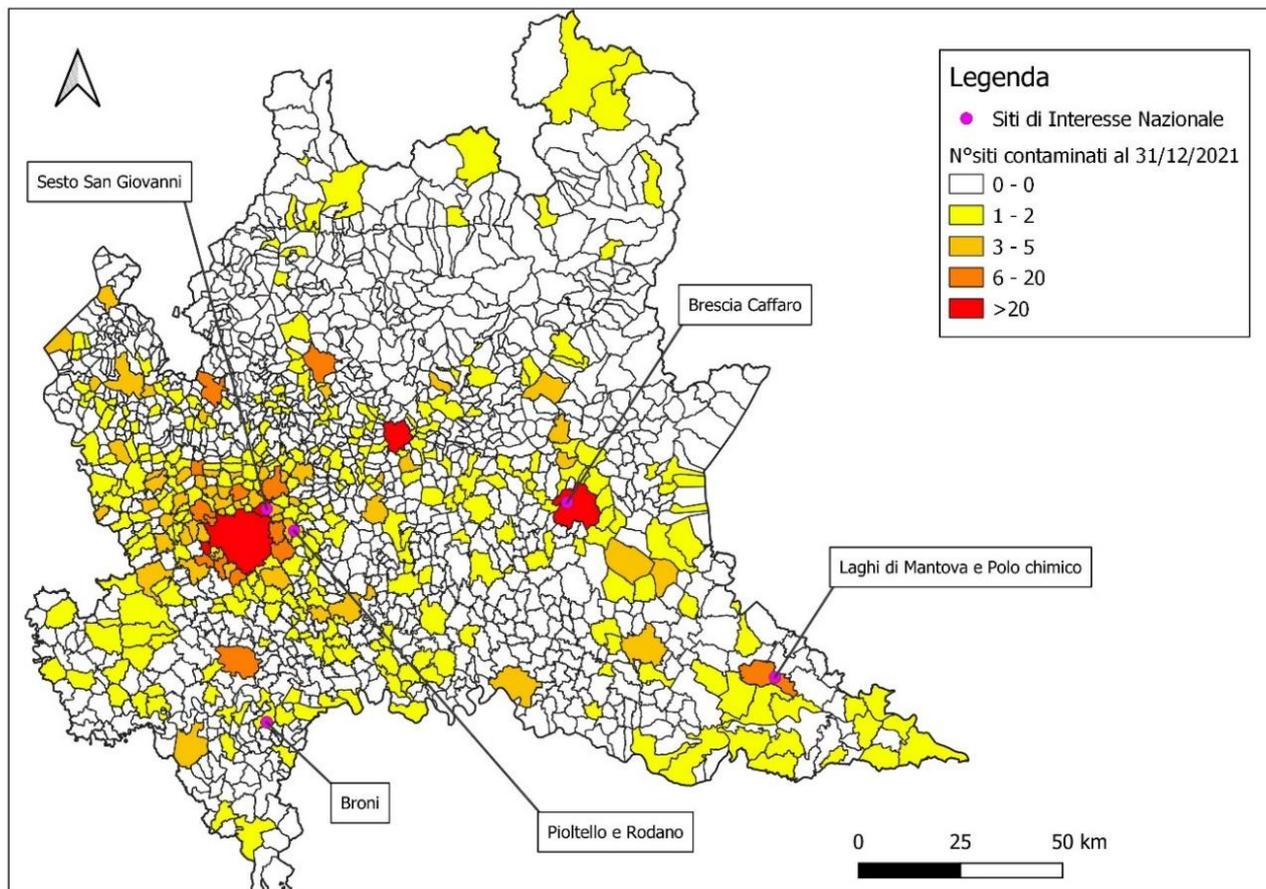
I **siti** classificati “**contaminati**” ai sensi della normativa vigente (D. Lgs. n. 152/2006, parte quarta, titolo V) censiti nell'Anagrafe Regionale (AGISCO - Anagrafe e Gestione integrata dei Siti Contaminati) sono 1.030 al 31.12.2022. Tutti i procedimenti di bonifica vengono avviati e conclusi sotto la vigilanza e il controllo di ARPA.

A fronte degli oltre 1.000 siti contaminati, si rilevano alla stessa data **oltre 2.900 siti “bonificati**, siti cioè in cui si è definitivamente concluso il procedimento di bonifica con restituzione del suolo agli usi legittimi. L'elevato numero di siti bonificati attesta l'intensa attività che è stata effettuata negli anni, anche grazie al contributo tecnico dell'Agenzia, che ha permesso di risanare e riqualificare aree degradate nel rispetto degli standard di qualità ambientale previsti dalla normativa nazionale, recuperando porzioni di territorio secondo le logiche dell'economia circolare.

Sul territorio lombardo, oltre ai numerosi siti di rilevanza regionale e comunale, sono presenti anche **5 Siti di Interesse Nazionale (SIN)** (Sesto San Giovanni, Pioltello-Rodano, Polo Chimico e laghi di Mantova, Broni e Brescia) individuati con decreto dal competente Ministero, sulla base di aspetti quali le caratteristiche del sito, le quantità e la pericolosità degli inquinanti presenti. Nell'ambito delle attività istruttorie e di controllo in campo relative a questi siti ARPA fornisce il proprio supporto tecnico specialistico.

Le aree contaminate si concentrano nei territori storicamente caratterizzati da un'estensiva presenza di insediamenti industriali. La città metropolitana di Milano conta il maggior numero di siti contaminati, pari a 485, seguita da Brescia e Bergamo con 90 e 81 siti, rispettivamente. La maggior parte dei siti contaminati sono ascrivibili ad aree industriali dismesse (38%), seguono aree industriali in attività (15%) e impianti di stoccaggio o adduzione carburanti (14%).

Relativamente alla tipologia di contaminazione, esaminando le famiglie di sostanze presenti, si osserva che nei suoli la contaminazione è principalmente ascrivibile a idrocarburi, metalli, idrocarburi aromatici, IPA e PCB; nelle acque sotterranee si rinvenivano con maggior frequenza metalli, idrocarburi, idrocarburi alifatici clorurati e idrocarburi aromatici.



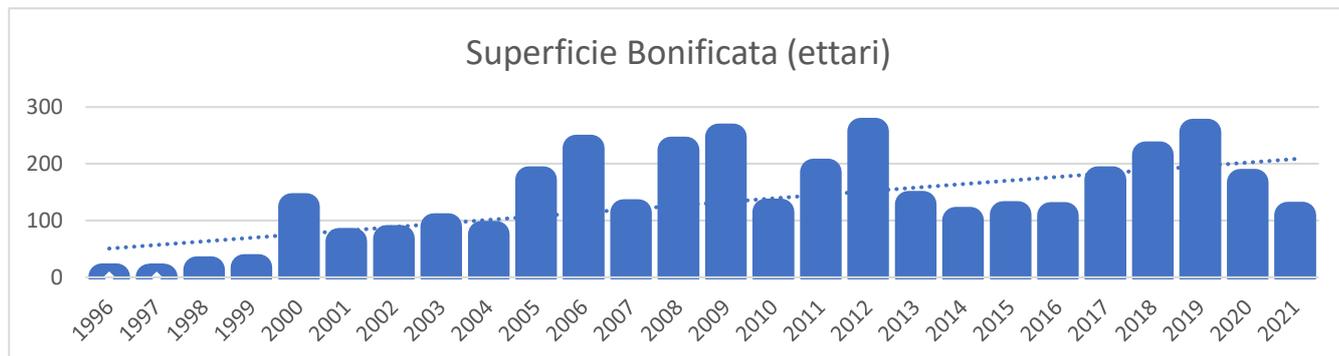
Per quanto riguarda le tecnologie di bonifica si osserva una prevalenza di interventi che prevedono la rimozione e lo smaltimento off site dei terreni contaminati, mentre per la falda prevalgono tecniche di tipo *pump and treat*. Si osserva, però, che vengono sempre più proposti dagli operatori anche interventi di risanamento basati su tecnologie più innovative per il trattamento in sito dei terreni contaminati e/o della falda. In merito all'applicazione di queste nuove tecnologie l'ARPA fornisce le proprie valutazioni in termini di fattibilità e di efficacia degli interventi proposti per abbattere la contaminazione, considerando la sito specificità del contesto. L'applicazione di tecnologie innovative richiede spesso l'effettuazione di test pilota in campo preliminarmente all'avvio full scale dell'intervento, per valutarne la reale efficienza sito specifica. Anche in questi casi ARPA effettua i propri controlli ed esprime i pareri di competenza.

A questo riguardo si evidenzia che il Piano Regionale di Bonifica delle Aree Inquinare (approvato con D.G.R. n. 6408 del 23/05/2022) al fine di favorire una maggiore compatibilità ambientale degli interventi di bonifica, promuove l'utilizzo di sistemi di bonifica in situ, incentivando la diffusione delle esperienze maturate nel settore.

Ulteriori informazioni di dettaglio in merito al tema dei siti contaminati sono presenti nel sito istituzionale dell'Agenzia [Tema ambientale Siti contaminati e aree degradate](#).

A completamento di quanto sopra, si evidenzia che storicamente l'attività di bonifica in Regione Lombardia ha preso avvio in seguito all'adozione della DGR n. 6/17252 del 01.08.1996 che ha definito i criteri per l'applicazione degli standard di qualità dei suoli e fissato gli obiettivi di bonifica dei siti contaminati. A partire dal 1996 nel territorio regionale sono stati bonificati e restituiti all'uso legittimo oltre 2.900 siti, per un'area complessiva pari a 3.369 ettari. Il recupero ambientale delle aree contaminate trova particolare impulso nelle aree urbane e suburbane circostanti le grandi città dove le maggiori potenzialità di riconversione urbanistica incentivano il riutilizzo dei siti. L'area metropolitana milanese, in particolare, conta oltre 1.500 siti bonificati, corrispondenti a quasi il 60% degli interventi conclusi nell'intero territorio di Regione Lombardia. Seguono, a considerevole distanza, Varese, Monza e Brianza, Brescia, Bergamo e Pavia che contano più di cento siti bonificati ognuna.

Analizzando l'andamento temporale dell'attività di bonifica in termini di superficie bonificata nell'anno si osserva, nel periodo 1996-2021, una media di 130 ha/anno bonificati, con un picco di attività negli anni 2006-2012 e 2017-2020.



Consumo di suolo

A livello nazionale, il monitoraggio annuale del consumo di suolo è attuato dal SNPA, che vede tale attività definita formalmente nella propria legge istitutiva. Gli ultimi dati disponibili si riferiscono alle trasformazioni registrate nel periodo 2021-2022, recentemente pubblicate nel Rapporto “Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici - ISPRA edizione 2023”.

Il consumo di suolo continua a trasformare il territorio nazionale con velocità elevate e crescenti. Nell'ultimo anno, l'insieme delle nuove coperture artificiali (ovvero del “consumo di suolo”) assommano a scala nazionale a 7.075,50 ettari, ovvero, in media, più di 19 ettari al giorno.

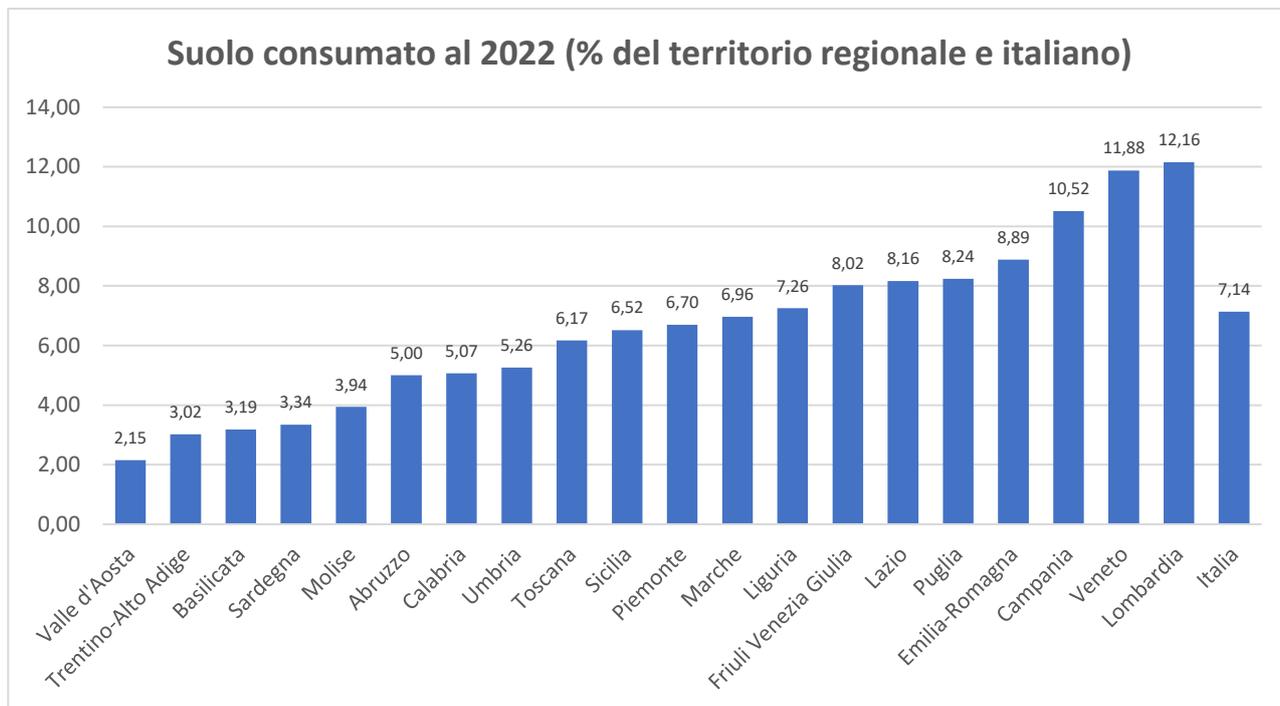
La tabella e il grafico seguenti riportano i dati regionali di suolo consumato fino al 2022 (ettari e % territorio) e di consumo di suolo (ettari) avvenuto nel solo ultimo anno.

Anche nel 2021-2022 gli incrementi maggiori sono avvenuti in Lombardia (con 908 ettari in più) che registra i valori percentuali più elevati di suolo consumato (nel 2022 pari al 12,16% del territorio regionale rispetto al 12,12% del 2021) che la collocano anche quest'anno al primo posto in Italia. La Lombardia detiene il primato anche in termini assoluti, con oltre 290mila ettari del suo territorio coperto artificialmente (il 13,5% delle aree artificiali italiane è in questa regione).

Regione	Suolo regionale consumato al 2022 [ettari]	Suolo consumato al 2022 [%]	Nuovo consumo di suolo 2021-2022 [ettari]
Piemonte	170.199	6,70	616,91
Valle d'Aosta	7.025	2,15	22,23
Lombardia	290.278	12,16	907,84
Trentino-Alto Adige	41.061	3,02	130,02
Veneto	217.825	11,88	739,26
Friuli-Venezia Giulia	63.528	8,02	156,45
Liguria	39.327	7,26	32,99
Emilia-Romagna	200.025	8,89	635,44
Toscana	141.842	6,17	237,91
Umbria	44.434	5,26	65,37
Marche	64.940	6,96	217,74
Lazio	140.430	8,16	485,44
Abruzzo	54.012	5,00	148,90
Molise	17.489	3,94	79,94
Campania	143.020	10,52	556,68

Puglia	159.459	8,24	718,46
Basilicata	31.825	3,19	100,38
Calabria	76.451	5,07	78,13
Sicilia	167.684	6,52	607,97
Sardegna	80.582	3,34	537,44
Italia	2.151.437	7,14	7.075,50

(fonte: rielaborazione da SNPA "Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici ediz. 2023")



(fonte: rielaborazione da SNPA "Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici ediz. 2023")

Nel confronto dei dati regionali è comunque necessario considerare sia la diversa morfologia delle regioni, sia la storica e peculiare evoluzione del loro territorio. Per queste ragioni, è opportuno leggere i valori di consumo di suolo non solo in senso assoluto, ma anche relativo.

Nella tabella successiva i principali indicatori assoluti (suolo consumato e consumo di suolo) sono relativizzati sulla base di alcune grandezze indicative delle caratteristiche regionali: popolazione, PIL e numero di addetti all'industria. Per ogni indicatore relativo è riportato anche il corrispondente ranking per una più approfondita comparazione a livello regionale.

Regione	Suolo consumato al 2022 [%]	Rank	Consumo di suolo 2021-2022 [ettari]	Rank	Suolo consumato 2022 procapite [m ² /ab]	Rank	Consumo di suolo 2021-2022 procapite [m ² /ab]	Rank	Consumo di suolo 2021-2022 relativo [m ² / mln € di PIL]	Rank	Consumo di suolo 2021-2022 relativo [m ² /addetto industria]	Rank
Piemonte	6,70	10	617	5	400	13	1,45	8	45,27	10	14,39	12
Valle d'Aosta	2,15	20	22	20	569	3	1,8	5	46,9	8	39,53	6
Lombardia	12,16	1	908	1	292	17	0,91	15	22,4	18	8,54	18
Trentino-Alto Adige	3,02	19	130	14	382	15	1,21	12	27,5	15	16,55	11
Veneto	11,88	2	739	2	449	8	1,52	6	44,97	11	13,24	14
Friuli-Venezia Giulia	8,02	7	156	12	532	4	1,31	10	40,01	12	13,14	16
Liguria	7,26	8	33	19	261	18	0,22	20	6,77	20	5,37	20
Emilia-Romagna	8,89	4	635	4	452	7	1,44	9	38,83	13	13,23	15
Toscana	6,17	12	238	10	387	14	0,65	18	20,7	19	7,59	19
Umbria	5,26	13	65	18	517	5	0,76	17	28,77	14	10,84	17
Marche	6,96	9	218	11	437	9	1,46	7	51,53	6	14	13
Lazio	8,16	6	485	9	246	20	0,85	16	24,55	16	22,09	9
Abruzzo	5,00	15	149	13	423	10	1,17	13	45,69	9	18,6	10
Molise	3,94	16	80	16	599	1	2,74	2	125,64	2	101,29	2
Campania	10,52	3	557	7	254	19	0,99	14	50,55	7	29,96	7
Puglia	8,24	5	718	3	406	12	1,83	4	94,14	3	52,34	5
Basilicata	3,19	18	100	15	588	2	1,85	3	78,75	4	64,8	3
Calabria	5,07	14	78	17	412	11	0,42	19	23,9	17	25,38	8
Sicilia	6,52	11	608	6	347	16	1,26	11	68,8	5	62,14	4
Sardegna	3,34	17	537	8	508	6	3,39	1	155,57	1	148,98	1
Italia	7,14		7.076		364		1,2		39,7		17,11	

(fonte: rielaborazione da SNPA "Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici ediz. 2023")

L'aumento della perdita di suolo e dei servizi ecosistemici ad esso collegati ha indotto l'Europa a porre l'obiettivo di allineare il consumo di suolo alla crescita della popolazione entro il 2030 e di azzerarlo entro il 2050. La lettura dei principali indicatori per il livello regionale e nazionale evidenzia tuttavia una tendenza che sarà difficile da contrastare a livello nazionale, almeno nei prossimi anni.

1.2 Analisi del contesto interno

Come anticipato nella Sezione 1, l'Agenzia svolge un'attività di carattere tecnico-scientifico sul territorio regionale nel campo della prevenzione, del controllo, del monitoraggio, dell'informazione ambientale, della ricerca e del supporto tecnico alla Pubblica Amministrazione, della consulenza in tema di ambiente, sia agli enti pubblici sia alle imprese private, attraverso una rete di laboratori e di Strutture dipartimentali, con sedi presenti in ciascuna provincia lombarda.

I numeri delle attività di ARPA Lombardia

I numeri generali di ARPA, per le diverse matrici ambientali, sono analiticamente illustrati nella [Relazione sulla performance 2022](#) pubblicata sul sito agenziale, nella sezione Amministrazione Trasparente. Alla data di adozione del presente PIAO non sono ancora disponibili i dati relativi all'anno 2023.

Le risorse finanziarie

Per l'anno 2024 il contributo di funzionamento trasferito da Regione Lombardia è stato puntualmente determinato sulla base di quanto stabilito dalla [D.G.R.L. n. 4147 del 30.12.2020](#) con cui è stata approvata la procedura per la determinazione, rendicontazione e verifica dei contributi di funzionamento degli enti dipendenti di cui all'allegato A1- Sezione 1, L.r. n. 30/2006.

Il contributo di funzionamento registra un'importante crescita rispetto al contributo dell'anno precedente, quantificata in € 6.384.519, passando quindi da € 85.405.240 a € 91.789.759 a copertura dell'incremento della spesa per le retribuzioni del personale, a fronte dei piani dei fabbisogni e dei costi aggiuntivi per i CCNLL (dirigenza Sanitaria e PTA 2019/2021, comparto e dirigenza

sanitaria e PTA 2022/2024) che saranno sottoscritti e da applicare. Il contributo copre inoltre la crescita della spesa per manutenzione e acquisto di attrezzature per i laboratori e le reti di monitoraggio.

Una quota significativa dell'incremento è destinata, infine, alla spesa informatica per spese connesse all'adozione dell'applicativo Sap e migrazione alla nuova tecnologia, progetto che coinvolge la Giunta regionale, gli enti Sireg e la GSA.

Le entrate in conto capitale includono uno stanziamento di € 2.799.900,00 relativo al finanziamento per il Piano Nazionale per gli investimenti complementari (PNC).

Nella tabella sotto riportata si rappresentano gli ultimi 5 esercizi che attestano che l'Agenzia ha un bilancio solido e un saldo positivo.

ESERCIZIO	VALORE DELLA PRODUZIONE	COSTI DELLA PRODUZIONE	PROVENTI E ONERI FINANZIARI	RISULTATO DELL'ESERCIZIO (dopo le imposte)
2018	€ 87.504.134,52	€ 76.924.528,59	€ 12.823,57	€ 7.329.030,91
2019	€ 85.134.134,25	€ 75.618.047,63	€ 12.129,26	€ 6.430.584,72
2020	€ 88.721.584,19	€ 75.444.609,32	€ 658,90	€ 10.241.299,31
2021	€ 90.615.599,10	€ 80.980.451,92	€ 287,85	€ 6.457.055,61
2022	€ 91.999.840,01	€ 82.347.775,57	€ 234.892,82	€ 6.587.962,44

Fonte: bilanci economico-patrimoniali

L'indicatore di tempestività dei pagamenti, di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 33/2013⁷, come mostra il grafico seguente, nell'ultimo quinquennio ha riflesso le buone performance dell'Amministrazione; il segno negativo dell'indicatore dimostra infatti la capacità di ARPA di ottemperare alle obbligazioni contratte eseguendo, in media, i relativi pagamenti in anticipo rispetto alle scadenze previste.

Il segno positivo, per contro, rifletterebbe invece performance medie peggiori rispetto ai tempi di pagamento previsti dai relativi contratti di fornitura.

I **tempi medi** di pagamento sono rilevati dalla piattaforma dei crediti commerciali (PCC) del MEF dove, regolarmente sono registrati i dati delle fatture e dei pagamenti: risulta un tempo medio ponderato di pagamento di 33 giorni per il 2022 e un tempo medio ponderato di ritardo di -5 gg.

I dati relativi al tempo medio ponderato di pagamento 2023 PCC di 31 giorni e al tempo medio ponderato di ritardo di -4 gg sono al momento ancora provvisori, in quanto sino alla chiusura delle rilevazioni in piattaforma potrà subire lievi modifiche.

Quanto sopra descritto trova sintetica rappresentazione nel grafico seguente.

⁷ calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il concetto di **Valore Pubblico** come scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche è stato introdotto nell'ambito degli aggiornamenti normativi in materia di performance.

Le [Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017](#) definiscono il Valore Pubblico come "il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza".

Per poter creare Valore, la Pubblica Amministrazione deve pertanto avere cura sia degli **impatti interni** (salute dell'Ente) sia degli **impatti esterni** (benessere economico/sociale/ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance, che risultino superiori rispetto alle condizioni di partenza delle strategie politiche pubbliche e dei progetti di ottimizzazione e di evoluzione amministrativa.

In ragione della propria specifica *mission*, ARPA Lombardia, come tutti gli Enti appartenenti al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, svolge, per propria natura, funzioni ed attività che creano Valore all'interno della filiera istituzionale relativa alle politiche pubbliche ambientali. Tale filiera rappresenta uno dei presupposti essenziali della sostenibilità del benessere sociale ed economico, incidendo sugli atti di natura programmatica o normativa degli Enti di Governo sovraordinati (Regioni, Ministeri, ecc.).

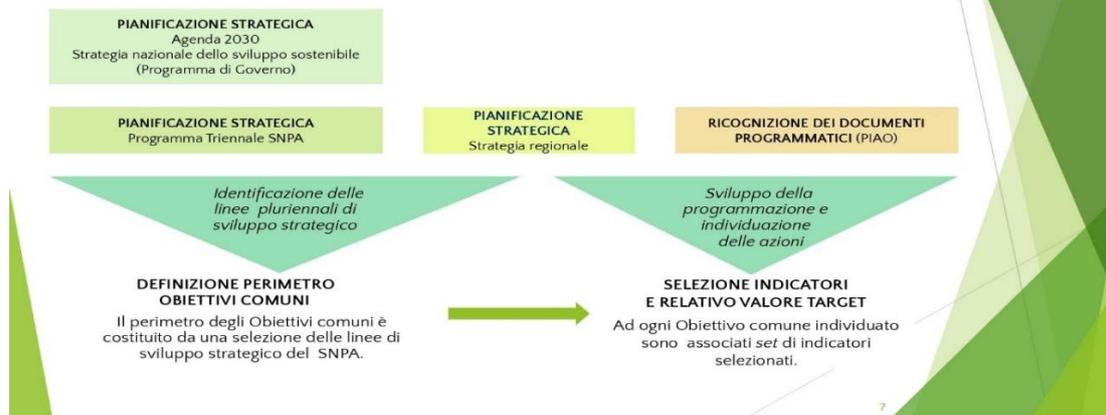
In ragione delle *mission* che accomunano gli Enti del Sistema SNPA e a fronte delle attuali sfide ambientali, climatiche, sanitarie ed economiche su scala globale, è necessario adottare modelli di *governance* collaborativa.

La creazione di Valore Pubblico attraverso la collaborazione tra Enti apre pertanto il SNPA ad una logica di performance di filiera che vede ARPA Lombardia, al pari degli altri Enti del Sistema al centro di un "network territoriale", dove attori pubblici dello stesso livello di governo collaborano, lungo un medesimo ciclo della performance, per la realizzazione di un Valore Pubblico condiviso. Questo approccio è in linea con il perseguimento e l'attuazione omogenea sul territorio nazionale dei LEPTA.

In questo contesto, ARPA Lombardia, come Ente del SNPA ha avviato un processo per costruire obiettivi, indicatori e target capaci di misurare l'impatto delle proprie prestazioni strategiche, progettuali e ordinarie in sintonia con gli indicatori di riferimento e misura del Valore Pubblico delle strategie internazionali, europee, nazionali e regionali. Inoltre, al fine di poter programmare efficacemente e misurare il Valore Pubblico (co-)creato, ARPA Lombardia e gli altri Enti del SNPA sono impegnati a perseguire obiettivi e indicatori comuni, idonei a catturare la capacità del Sistema

di soddisfare i bisogni delle comunità di riferimento e di migliorarne il livello di benessere, secondo il seguente schema.

3. Logiche di individuazione degli Obiettivi comuni del SNPA finalizzati alla produzione di Valore Pubblico a partire dalle strategie



Nell'ambito del Tavolo Istruttorio del Consiglio (TIC) SNPA VII "SNPA per i cittadini" il Gruppo di lavoro VII/01 di cui fa parte anche ARPA Lombardia nel corso del 2023 ha elaborato il documento **"Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico del SNPA"** al fine di avere riferimenti condivisi e omogenei all'interno del SNPA, anche per consentire il miglioramento della relativa comunicazione ai cittadini. I suddetti indirizzi sono stati approvati con delibera n. 224 del 30.11.2023 del Consiglio SNPA che ha invitato le componenti del Sistema ad applicare tali indirizzi in via sperimentale a partire dall'anno 2024.

Scopo del lavoro

Destinatari

Gli enti del SNPA (ISPRA, ARPA/APPA) individuano gli Obiettivi comuni ai fini dell'identificazione, misurazione e rendicontazione del «Valore Pubblico» generato con la loro azione

Finalità

- Perseguimento e attuazione omogenea sul territorio nazionale dei LEPTA
- ricerca di una maggiore *accountability*
- vantaggi reputazionali per il SNPA
- miglioramento dell'organizzazione degli enti del SNPA
- Costruzione del Valore Pubblico di sistema

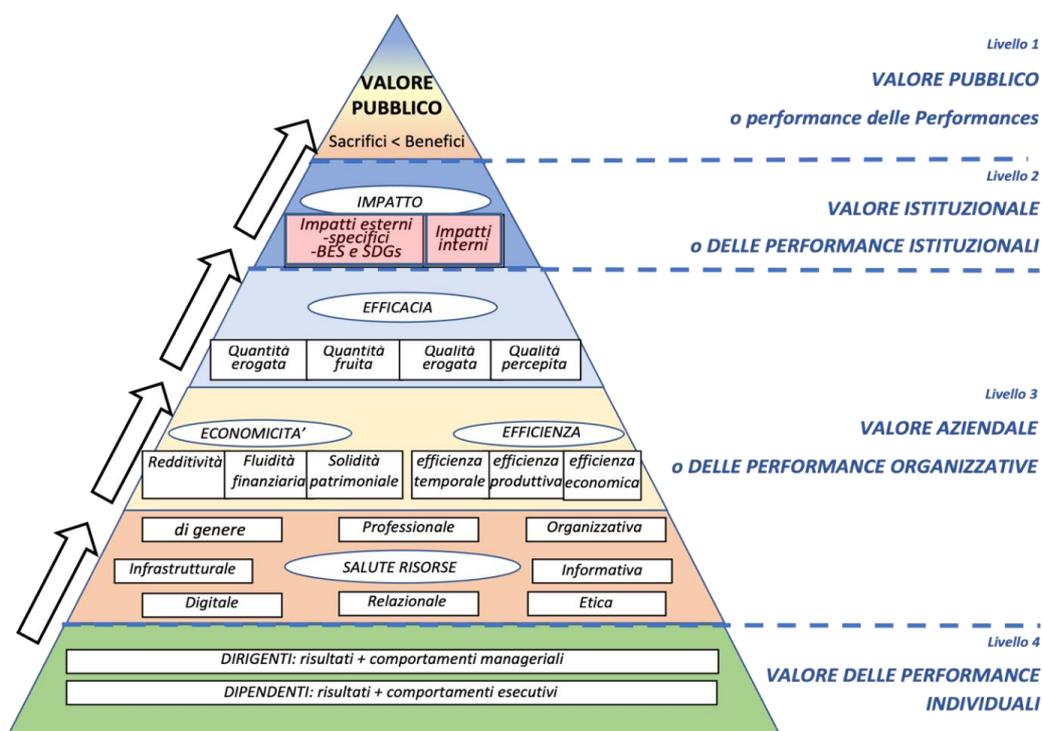
Mandato

In attuazione del Programma del SNPA 2021-2023 è stato istituito il TIC VII «SNPA per i cittadini», nell'ambito del quale il Gruppo di Lavoro 01 ha avuto il mandato di definire apposite Linee di indirizzo per l'individuazione degli obiettivi di Sistema

Modello concettuale di definizione del Valore Pubblico

Il concetto di Valore Pubblico è ben rappresentato attraverso i criteri riportati nella **logica piramidale** proposta dal Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP) (fonte: Deidda Gagliardo, 2015).

Una Pubblica Amministrazione e, dunque, anche ARPA Lombardia, genera Valore Pubblico (**Livello 1**) quando in coerenza con le missioni istituzionali dell'ente, si incrementa il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei suoi utenti e stakeholder, senza dimenticare il livello di salute dell'amministrazione, e si contribuisce al mantenimento e al miglioramento del benessere nazionale e territoriale (Benessere Equo e Sostenibile - BES) e allo sviluppo sostenibile nell'ottica dei Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 (**Livello 2**: valore istituzionale o delle performance istituzionali); si orientano le performance organizzative verso il miglioramento di quelle istituzionali o impatti; in particolare, si crea valore aziendale (**Livello 3 o delle performance organizzative**) in caso di: performance organizzative adeguate dal punto di vista sociale, ovvero di erogazione di servizi quanti-qualitativamente adeguati a soddisfare gli utenti (efficacia); performance organizzative adeguate dal punto di vista economico, ovvero in presenza di una condotta economica ed efficiente da parte dell'ente; mantenendo monitorato lo stato quanti-qualitativo delle risorse dell'ente (salute risorse); si orientano le performance individuali verso il miglioramento di quelle organizzative; si crea valore individuale (**Livello 4 o delle performance individuali**) in caso di: performance individuali dei dirigenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti direzionali; performance individuali dei dipendenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti esecutivi.



La Piramide del Valore Pubblico [Fonte: Deidda Gagliardo 2015]

Partendo da una analisi comparativa dei contenuti e dei metodi di stesura della Sezione del Valore Pubblico dei diversi PIAO 2023-2025 degli Enti del SNPA, il Gruppo di lavoro VII/01 ha analizzato gli obiettivi strategici e di Valore Pubblico degli Enti del Sistema nella loro totalità, al fine di identificare possibili ambiti di intervento condivisi e quindi considerati prioritari per l'intero Sistema.

Gli obiettivi comuni sono stati scelti secondo i seguenti criteri:

1. trasversalità dell'obiettivo nelle programmazioni degli Enti del SNPA;
2. valenza strategica dell'obiettivo (livello sufficientemente alto);
3. allineamento con finalità e linee prioritarie di intervento SNPA e con i LEPTA;
4. specificità, misurabilità, accessibilità, rilevanza e temporalità circoscritta (**SMART**) dell'obiettivo;
5. copertura degli impatti sia esterni che interni;
6. allineamento con le strategie di sostenibilità su scala mondiale, nazionale e/o regionale;

7. rilevanza in relazione ai portatori di interesse di riferimento.

Ambiti di programmazione per obiettivi comuni	Impatto (Interno-I/ Esterno-E)
Supporto alla pianificazione Regionale/Nazionale	E
Cambiamenti climatici e criticità ambientali connesse	E
Progetti di ricerca	E
Standardizzazione e presidio delle attività di monitoraggio e controllo	E
Presidio del suolo, con particolare riferimento allo studio dei valori di fondo	E
Comunicazione istituzionale ed educazione alla sostenibilità	E
Diffusione dei dati ambientali	E
Consumi sostenibili e Green Public Procurement	E
Ambiente e salute/PNC; attività analitica Laboratori	I/E
Innovazione tecnologica a supporto delle attività di monitoraggio e controllo	I/E
Digitalizzazione	I/E
Valorizzazione del personale e benessere organizzativo (focus sulla formazione e sulla mappa delle competenze)	I

Valutazione degli ambiti/obiettivi degli Enti del Sistema reputati ad elevata valenza strategica

Per misurare il Valore Pubblico creato, il Gruppo di Lavoro ha individuato una serie di indicatori di impatto che esprimono l'effetto atteso o generato (**outcome**) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

Come sopra esposto, gli indicatori di impatto possono essere distinti in indicatori di impatto esterno e indicatori di impatto interno; questi ultimi possono riguardare:

- la *salute organizzativa* (capacità di essere efficaci e produttivi);
- la *salute professionale* (capacità di promuovere e di accrescere le capacità professionali del personale);
- la *salute digitale* (capacità di fare fronte ai fabbisogni di tecnologie e di sistemi informativi avanzati);
- la *salute etica* (capacità di prevenire e fare fronte in modo efficace ad eventuali fenomeni corruttivi);
- la *salute di clima e di genere* (capacità di accrescere e di sviluppare un adeguato grado di benessere fisico e psicologico del personale, garantendo equità e pari opportunità);
- la *salute economico-finanziaria* (capacità di garantire l'equilibrio economico e finanziario nel tempo dell'Ente).

Gli **Indirizzi** sul Valore Pubblico elaborati in seno al GdL del TIC SNPA hanno messo in correlazione il concetto di Valore Pubblico con le strategie di sviluppo sostenibile: i più diffusi obiettivi di una policy pubblica orientata ai concetti di benessere e sostenibilità fanno riferimento ai 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile - Sustainable Development Goals (**SDGs**) del programma delle Nazioni Unite "Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" dai quali discendono le strategie per lo sviluppo sostenibile a livello nazionale e regionale. La correlazione degli obiettivi comuni di Sistema con le strategie di sviluppo sostenibile consente di comprendere su quali SDGs gli Enti del SNPA possono creare **impatti esterni** per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030. Parallelamente, le Agenzie

ambientali devono mettere in correlazione i loro programmi con gli obiettivi strategici del “Programma triennale 2021-2023” SNPA - valido anche per il 2024 - e con i LEPTA.

I grafici seguenti illustrano le citate correlazioni: in prima battuta la correlazione tra i **Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali-LEPTA** e gli **SDGs dell’Agenda 2030**, sintetizzata nella tabella sottostante.

4.1 Correlazione tra LEPTA e SDGs dell’Agenda 2030



LEPTA	DESCRIZIONE LEPTA	SDGs Agenda 2030																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Monitoraggio dello stato dell'ambiente																	
2	Supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e per il governo del territorio																	
3	Attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale																	
4	Partecipazione nelle emergenze, nelle crisi e nelle attività di protezione civile																	
5	Governance dell'ambiente																	
6	Ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica																	



La correlazione tra i **LEPTA** e le aree della **Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile** è sintetizzata nella tabella sottostante.

4.2 Correlazione tra LEPTA e aree della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile



Le medesime modalità di associazione dei LEPTA agli SDGs, consentono di associare i LEPTA alla Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile, come di seguito riportato

LEPTA DESCRIZIONE LEPTA	SCELTE STRATEGICHE NAZIONALI																	
	Partnership		Pace		Persone		Pianeta		Prosperità		Vettore							
	Ambiente, cambiamenti climatici ed energia per lo Istruzione	La salvaguardia del patrimonio culturale e Salute	I: Promuovere una società non violenta e inclusiva	II: Eliminare ogni forma di discriminazione	III: Assicurare la legalità e la giustizia	Persone I: Contrastare la povertà e l'esclusione	II: Garantire le condizioni per lo sviluppo del e il benessere	III: Promuovere la salute e il benessere	I: Arrestare la perdita di biodiversità	II: Garantire una gestione sostenibile delle risorse	III: Creare comunità e territori resilienti, e finanziare e promuovere ricerca e occupazione e	II: Garantire piena occupazione e	III: Affermare modelli sostenibili di produzione e	IV: Decarbonizzare l'economia	I: Conoscenza comune	II: Monitoraggio e valutazione di politiche, e	IV: Educazione, sensibilizzazione, e	V: Efficienza della pubblica amministrazione
1 Monitoraggio dello Stato dell'Ambiente																		
2 Supporto Tecnico Istruttorio																		
3 Attività Ispettive, di controllo, di verifica																		
4 Partecipazione nelle emergenze																		
5 Governance dell'ambiente																		
6 supporto del servizio sanitario																		

10



La correlazione tra le **Linee Prioritarie** previste dal **Programma Triennale SNPA 2021-2023** e gli **obiettivi generali delle politiche di sviluppo sostenibile** è sintetizzata nella tabella sottostante.

4.3 Correlazione tra Linee Prioritarie di intervento SNPA e SDGs



Le medesime modalità di associazione dei LEPTA agli SDGs e dei LEPTA alla Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile, consentono di associare le Linee Prioritarie di intervento del Programma SNPA agli SDGs, come di seguito riportato

LINEE PRIORITARIE DI INTERVENTO SNPA		SDGs		
IP1	RAFFORZARE L'EFFICACIA DEL SISTEMA A TUTELA DEI CITTADINI: I LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI (LEPTA)	Monitoraggi e i controlli		
IP2	GARANTIRE L'EQUITÀ: L'OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI	Le valutazioni ambientali e il supporto tecnico-scientifico		
IP3	POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE PORTANTI DEL SISTEMA	La rete nazionale dei laboratori accreditati		
IP4	RIDURRE L'INQUINAMENTO PER LA SALUTE DEI CITTADINI	Il Sistema Informativo Nazionale Ambientale		
IP5	PROTEGGERE IL PRESENTE: LA TUTELA DEI SISTEMI NATURALI	Le nuove opportunità e sfide tecnologiche: l'osservazione satellitare		
IP6	COSTRUIRE IL FUTURO: LA RICERCA AMBIENTALE			
IP7	SNPA PER I CITTADINI	SNPA per una nuova economia sostenibile e circolare		
		SNPA per la transizione energetica equa e la decarbonizzazione		
		SNPA per una produzione agricola e alimentare sostenibile		
		SNPA per l'ambiente urbano: risiedere e muoversi in modo sostenibile		
		SNPA per vivere e crescere in territori puliti e sicuri		
		SNPA per coinvolgere i cittadini: la comunicazione, la partecipazione, la formazione e l'educazione ambientale		

11

Ad esito dell'analisi di contesto, dell'individuazione degli stakeholders, dell'allineamento con le strategie mondiali, nazionali e/o regionali, degli indirizzi forniti dal Piano Triennale SNPA e dell'allineamento con i LEPTA, gli **Indirizzi sul Valore Pubblico** hanno definito un nucleo di programmazione condivisa per la creazione di Valore Pubblico degli Enti del Sistema, individuando un set di 11 obiettivi comuni:

1. Supporto alla pianificazione Regionale/Nazionale
2. Cambiamenti climatici e criticità ambientali connesse
3. Progetti di ricerca
4. Comunicazione istituzionale
5. Educazione alla sostenibilità
6. Diffusione dei dati ambientali
7. Consumi sostenibili
8. Ambiente e salute/PNC/PNRR; attività analitica e di monitoraggio
9. Innovazione tecnologica a supporto delle attività di monitoraggio e controllo
10. Digitalizzazione
11. Valorizzazione del personale e benessere organizzativo

Obiettivo comune (esempio)	Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con i LEPTA	Impatto (Interno-I, Esterno- E)	Indicatore di impatto (contributo delle Agenzie alla produzione di un outcome di sistema ambientale)	Target
1. Supporto alla pianificazione Regionale/ Nazionale Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di	SDGs Agenda 2030: 	Piano Triennale SNPA 2021-2023: GARANTIRE L'EQUITÀ: L'OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI	C. Sviluppo delle conoscenze, comunicazione e informazione E. Supporto tecnico scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazioni e normativa ambientale Versione approvata dal Consiglio del	E	Numero di set di dati forniti, valutazioni dello stato dell'ambiente, altri contributi forniti/ Numero dati, valutazioni, contributi richiesti	100% di risposte rispetto alle richieste pervenute

interesse istituzionali	SNSVs: Vettore di sostenibilità "MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DI POLITICHE, PIANI, PROGETTI" Strategia regionale....		SNPA, seduta del 21/12/2020: LEPTA 2 - SUPPORTO TECNICO ISTRUTTORIO ALLE AUTORITÀ COMPETENTI PER LE AUTORIZZAZIONI E PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO <u>Servizio 2.3:</u> Supporto nei procedimenti di valutazione ambientale <u>Prestazione 2.3.2:</u> Supporto tecnico scientifico per la predisposizione di strumenti di pianificazione e per i rapporti ambientali ai piani settoriali LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE <u>Servizio 5.1</u> Funzioni di supporto al governo dell'ambiente <u>Tutte le prestazioni relative (5.1.1-5.1.4)</u>			
-------------------------	--	--	---	--	--	--

Definito il set di obiettivi potenzialmente interessanti, il Consiglio SNPA selezionerà 4/5 Obiettivi comuni. Oltre agli obiettivi comuni, dovranno essere individuati gli indicatori di impatto, assicurando un equilibrio fra due esigenze: 1) correlazione con le azioni dell'Amministrazione - nel costruire l'indicatore è necessario cercare di restringere il valore ai soli ambiti strettamente legati alle azioni proprie del SNPA, il che può ridurre la misurabilità e richiedere strumenti di rilevazione adeguati; 2) misurabilità dell'indicatore - per assicurare una agevole e solida misurabilità dell'indicatore di impatto si può eventualmente ricorrere alle rilevazioni di banche dati istituzionali di carattere socio-economico (es. Benessere Equo e Sostenibile (BES) - Sustainable Development Goals (SDGs)). Gli obiettivi comuni, congiuntamente agli indicatori di impatto, dovranno essere recepiti all'interno del PIAO di ogni componente del SNPA, il più possibile così come verranno proposti, come nucleo condiviso di programmazione, pur lasciando ampio spazio a obiettivi specifici e rispondenti alle peculiarità di ogni singolo ente. Gli obiettivi comuni proposti, pertanto, dovranno essere poi coordinati e integrati con ulteriori obiettivi strategici, relativi alla programmazione individuale dei singoli Enti, sui quali misurare il Valore Pubblico, in correlazione agli Sustainable Development Goals (SDGs), Strategia Nazionale, Programma SNPA e Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile, come di seguito illustrato.

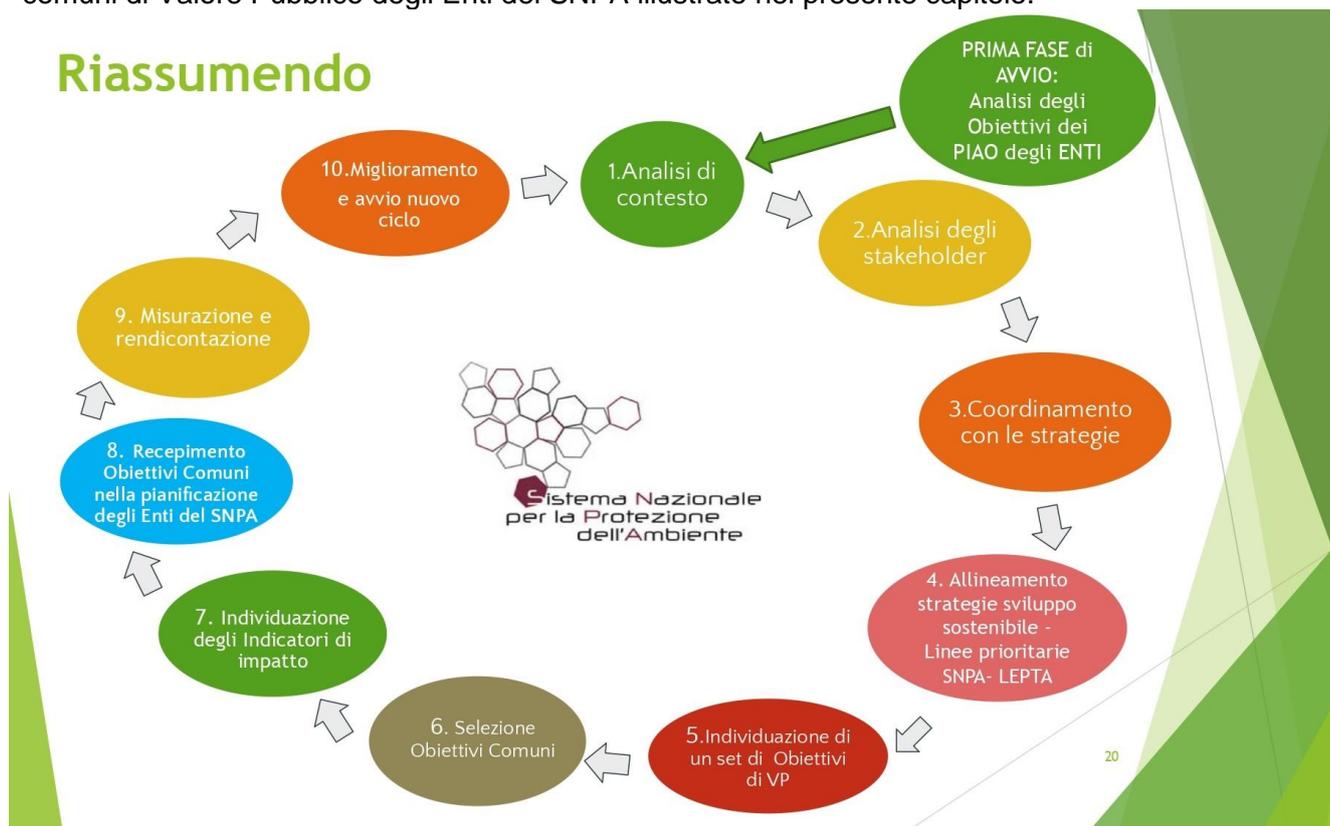
Obiettivo comune (esempio)	Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con i LEPTA	Impatto (Interno-I, Esterno-E)	Indicatore	Target
Ambiente e salute/PNC/PNRR; attività analitica e di monitoraggio Incrementare ed ottimizzare la capacità di supporto tecnico per determinazioni analitiche e di laboratorio e per monitoraggio	SDGs Agenda 2030:  SNSVs: PROSPERITÀ Finanziare e promuovere ricerca e innovazione sostenibili - Innovare processi	Piano Triennale SNPA 2021-2023: POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE PORTANTI DEL SISTEMA RIDURRE L'INQUINAMENTO PER LA SALUTE DEI CITTADINI	F. SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA <u>Servizio F.11.2:</u> Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie	I/E	Acquisizione strumentazione	% di riduzione tasso di obsolescenza strumentazione

<p>finalizzati al binomio ambiente e salute</p>	<p>e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico</p>  <p>Strategia regionale...</p>		<p><u>Prestazione F.11.2.2:</u> Attività analitica, svolta continuativamente per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici.</p> <p><u>Prestazione F.11.2.3:</u> Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici</p> <p>Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 21/12/2020:</p> <p>LEPTA 6 - ULTERIORI ATTIVITÀ specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica (tutti i servizi e le relative prestazioni)</p>			
<p>Obiettivo specifico dell'Ente (esempio)</p>	<p>Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda nazionale, regionale)</p>	<p>Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA</p>	<p>Allineamento con i LEPTA</p>	<p>Impatto (Interno-I, Esterno-E)</p>	<p>Indicatore</p>	<p>Target</p>
<p>Supportare le politiche di controllo e riduzione dell'inquinamento atmosferico e di promozione della qualità dell'aria</p>	<p>SDGs Agenda 2030:</p>   <p>SNSVs: PROSPERITÀ Decarbonizzare l'economia Aumentare la mobilità sostenibile di persone e merci</p>	<p>Piano Triennale SNPA 2021-2023: SNPA PER I CITTADINI - SNPA PER L'AMBIENTE URBANO: RISIEDERE E MUOVERSI IN MODO SOSTENIBILE</p>	<p>G. EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE Servizio G.12.1: Iniziative e supporto ad attività di educazione ambientale a livello nazionale, regionale e locale</p> <p>Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 21/12/2020:</p> <p>LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE Servizio 5.5: Educazione ambientale Prestazione 5.5.2. Supporto a campagne nazionali,</p>	<p>I/E</p>	<p>Introduzione di sistemi premianti per incentivare la mobilità sostenibile (Es. progetto bike to work o abbonamento ai mezzi pubblici)</p>	<p>N. => 1</p>

			regionali, locali o di altri soggetti in tema di educazione ambientale e educazione alla sostenibilità			
--	--	--	--	--	--	--

Ogni Ente dovrà quindi procedere al monitoraggio degli obiettivi comuni attraverso la misura del raggiungimento dei target previsti per i singoli indicatori, ciò al fine ultimo di fornire le informazioni necessarie alla misurazione e valutazione dello stato di realizzazione del Valore Pubblico del Sistema.

Nello schema seguente è sintetizzato il percorso metodologico di individuazione degli obiettivi comuni di Valore Pubblico degli Enti del SNPA illustrato nel presente capitolo.



ARPA Lombardia ha fatto proprie le conclusioni del GdL del TIC SNPA di cui agli indirizzi del Valore Pubblico, come di seguito illustrato.

Obiettivi generali e specifici di ARPA Lombardia

Secondo il processo sopra illustrato, la fase di programmazione serve a orientare la performance individuale in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico.

In tale prospettiva, l'Agenzia concorre alla creazione di Valore Pubblico programmando **obiettivi operativi specifici** e relativi indicatori di efficacia (quali-quantitativa) e di efficienza (economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) - Performance Individuale - e **obiettivi operativi generali/trasversali** - Performance Organizzativa - in coerenza con i documenti di pianificazione adottati dall'Agenzia e **funzionali alle strategie di generazione di Valore Pubblico**, curando in modo particolare il coordinamento tra le attività volte a raggiungere gli obiettivi di performance individuati, come illustrato anche nella sottosezione 2.2.

L'impatto esterno

Come specificato al capitolo 2.1 in ragione della propria specifica *mission*, ARPA Lombardia svolge, per propria natura, funzioni e attività che creano valore all'interno della filiera istituzionale delle politiche pubbliche ambientali. In particolare, concorre alla creazione di Valore Pubblico *in senso stretto* attraverso le **attività di supporto tecnico-scientifico, di monitoraggio e controllo, di sviluppo delle conoscenze, di comunicazione, informazione e formazione ambientale**, finalizzate a migliorare il livello di protezione e salvaguardia dell'ambiente e funzionali alle decisioni delle Autorità competenti, in particolare di Regione Lombardia.

Tali attività sono declinate nel [Piano Triennale delle Attività 2024-2026](#) e nel [Programma di Lavoro Annuale 2024](#) dell'Agenzia, di cui ai Decreti del Presidente-Amministratore Unico n. 09 e 10 del 30.11.2023 cui si rimanda.

L'impatto interno

ARPA Lombardia darà continuità alle iniziative intraprese negli anni precedenti finalizzate a migliorare la salute interna dell'Agenzia, in particolare:

- azioni relative al **Piano Triennale delle Azioni Positive**: il Piano di Azioni Positive 2024-2026, per l'annualità 2024, è focalizzato principalmente lungo due filoni: il *monitoraggio sui risultati del lavoro agile* e le correlate *iniziative formative* per la cultura manageriale e la responsabilizzazione del Comparto, il miglioramento del clima organizzativo e la riduzione dei rischi stress-lavoro correlato, che implica anche azioni per il coinvolgimento dei neoassunti. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla corrispondente sezione del PIAO.
- Attività di **formazione** per lo sviluppo professionale del personale del comparto e della dirigenza attraverso proposte formative diversificate che permettano eque opportunità per il personale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.
- **Mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario** con utilizzo razionale e mirato delle risorse, anche al fine di migliorare l'obsolescenza della strumentazione e delle sedi.
- Sviluppo della **digitalizzazione** e della **cyber security**.
- Sensibilizzazione e monitoraggio delle misure di **contrasto del rischio corruttivo**.

Obiettivi di valore pubblico di ARPA Lombardia

Riprendendo lo schema illustrativo del percorso di individuazione degli obiettivi comuni del SNPA a partire dalle strategie di sviluppo sostenibile e di programmazione di cui al cap. 2.1, considerato che ARPA Lombardia in ragione della propria specifica *mission* svolge funzioni e attività che creano valore all'interno della filiera istituzionale delle politiche pubbliche ambientali, si rappresentano le fonti da cui individuare il potenziale Valore Pubblico dell'Agenzia.

Per quanto attiene alla **dimensione sovranazionale e nazionale**, il Valore Pubblico generato dall'Agenzia trae i propri indirizzi da:

- l'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, sottoscritta nel 2015 dai governi dei Paesi membri delle Nazioni Unite, che rappresenta il quadro di riferimento globale e universale per lo sviluppo sostenibile;
- 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 Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) 2021-2023**, approvato dal Consiglio SNPA con deliberazione n. 100 del 08.04.2021, valido anche per il 2024, come stabilito dal Consiglio SNPA del 07.06.2023.

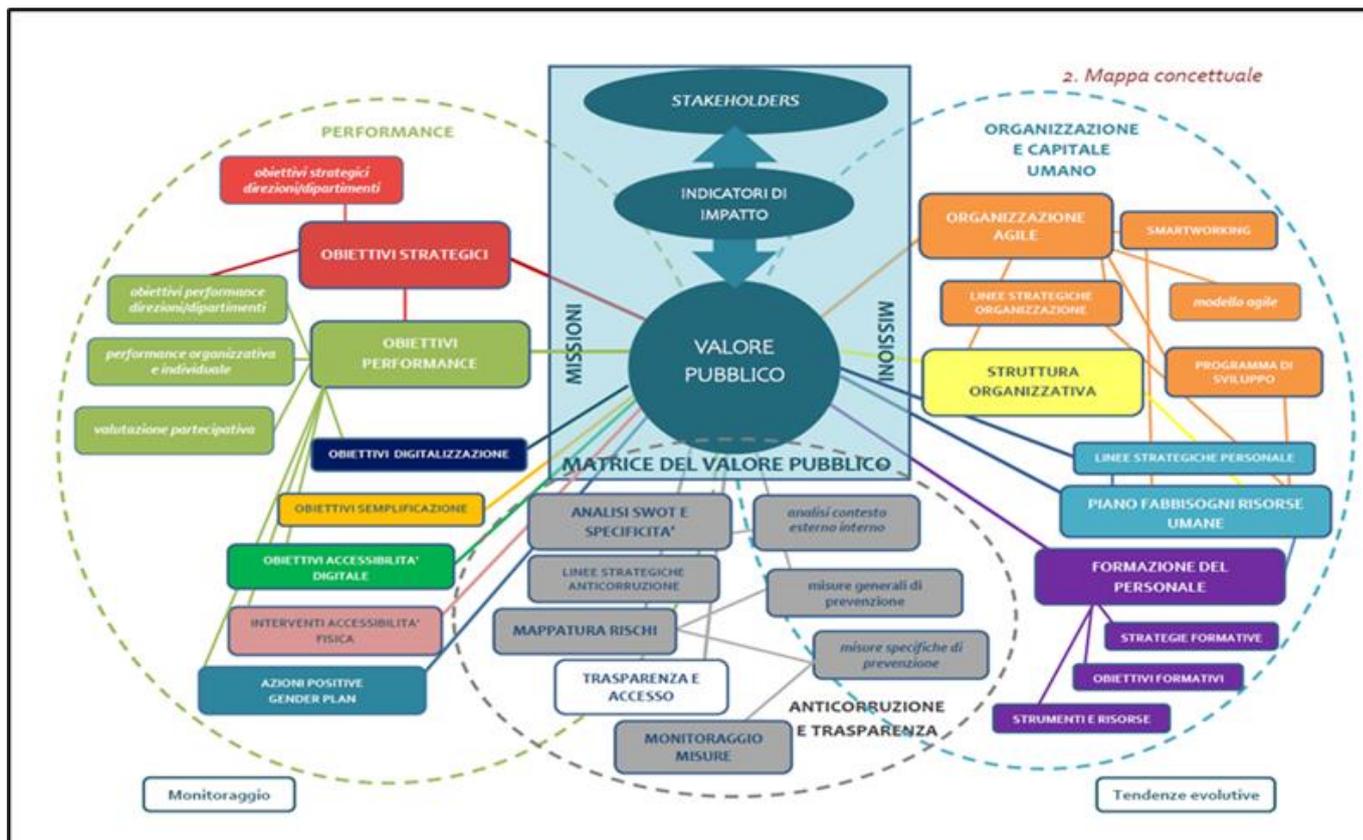
Per quanto attiene alla **dimensione regionale**, il Valore pubblico generato dall'Agenzia trae i propri indirizzi da:

- la **Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) della Lombardia** approvata con D.G.R. n. 4967 del 29.06.2021, che coniuga gli obiettivi dell'Agenda 2030 e della Strategia Nazionale secondo le caratteristiche, le esigenze e le opportunità del territorio lombardo;
- il **Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS) della XII Legislatura**, Allegato 1 alla D.C.R. n. XII/42 del 20.06.2023, che, secondo il criterio della strategicità, ricomprende gli obiettivi di Regione Lombardia di più rilevante impatto, in grado di creare Valore Pubblico;

- il **Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR)** e relativa nota di aggiornamento (NADEFR) con particolare riferimento all'Allegato **"Indirizzi a Enti dipendenti e società partecipate"**, con la precisazione che in attuazione dell'Allegato 4.1. del D. Lgs. n. 118/2011 il PRSS, nel primo anno della nuova legislatura della Giunta regionale, sostituirà il DEFR - DCR n. XII/42 del 20.06.2023.
- il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Regione Lombardia** per il triennio 2023-2025 approvato con D.G.R. n. 7858 del 31.01.2023.

Un riferimento prezioso è rappresentato anche dai risultati del monitoraggio degli indicatori della SRSvS sopra richiamata, messi a disposizione nel **"Rapporto Lombardia"** predisposto annualmente da PoliS-Lombardia, ente del Sistema regionale istituito con lo scopo di supportare le politiche regionali attraverso l'analisi di dati e la realizzazione di studi e ricerche su tutti i temi di interesse pubblico. L'edizione 2023 del Rapporto fornisce una fotografia del livello di attuazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 in Lombardia, entrando nel merito delle problematiche da tenere particolarmente in evidenza, in relazione alle specificità del contesto regionale.

Lo schema riportato di seguito riproduce la mappa concettuale delle **fonti** da cui scaturisce il Valore Pubblico, ossia dalle attività correlate alle funzioni istituzionali dell'ente (esterna), alle funzioni correlate all'anticorruzione ed alla trasparenza (esterna e interna), nonché alla dimensione organizzativa (interna).



Sviluppo Sostenibile: contesto di riferimento e iniziative di ARPA

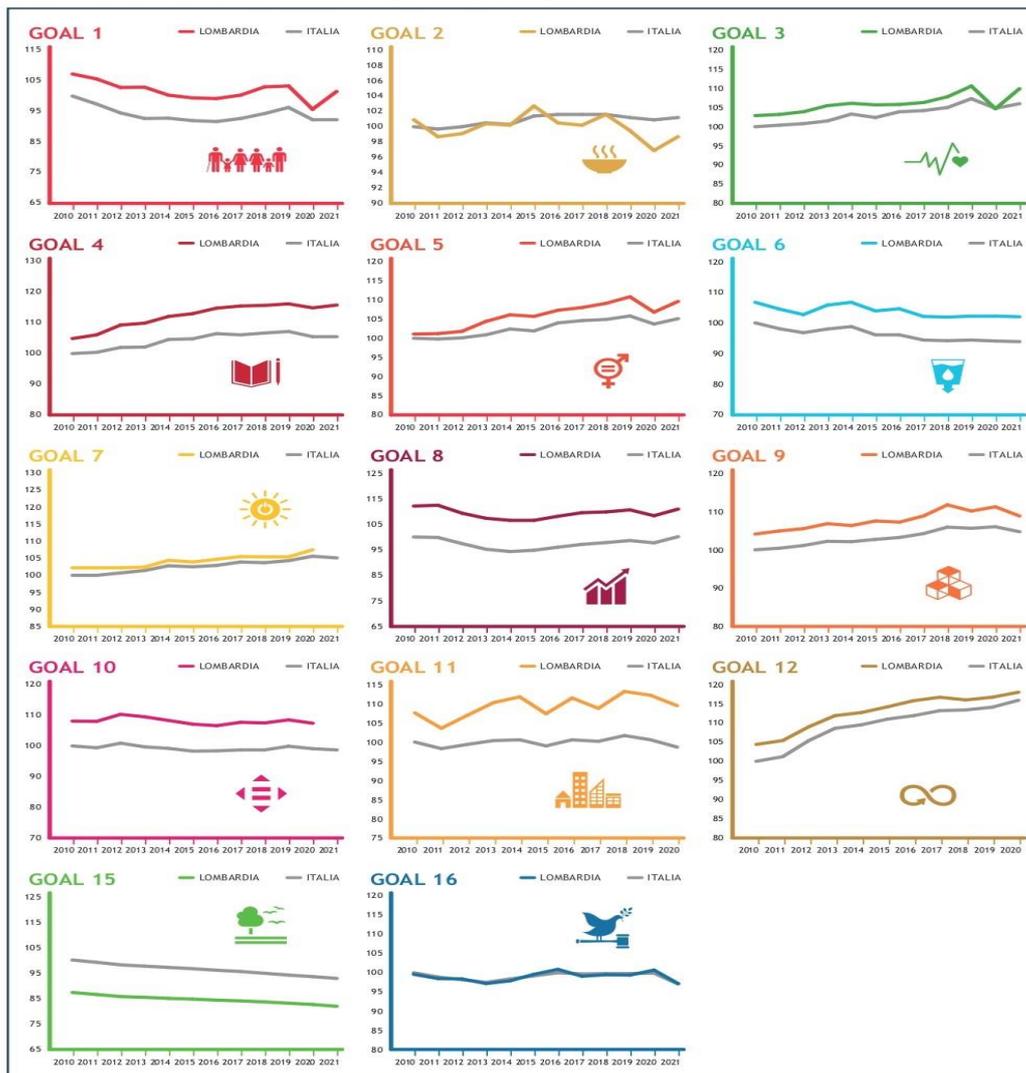
I piani europei, nazionali e regionali, le strategie e le azioni che si prefiggono il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità e che determinano anche alcune attività di ARPA Lombardia mirano a raggiungere, entro il 2030, gli obiettivi contenuti nell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Gli indicatori compositi elaborati dall'ASviS - Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile - mostrano peggioramenti negli ultimi 10 anni in alcuni Goal, tra quelli più vicini all'Agenzia: sistemi idrici e

sociosanitari (Goal 6), qualità degli ecosistemi terrestri (Goal 15), governance (Goal 16); una sostanziale stabilità per gli aspetti legati alle città sostenibili (Goal 11); un lieve miglioramento per l'energia pulita ed accessibile (Goal 7) e per le azioni sul clima (Goal 13). Solo nell'economia circolare (Goal 12), i progressi sono superiori al 10%, rispetto alle rilevazioni iniziali⁸.

Focalizzandosi invece sui dati disponibili per Regione Lombardia, il trend degli ultimi anni in relazione ai singoli Goal di sviluppo sostenibile⁹ mostra che, pur in una situazione di complessiva criticità rispetto agli obiettivi da raggiungere, il posizionamento è ampiamente al di sopra della media nazionale in buona parte degli obiettivi. Da sottolineare come il Goal 15, relativo alla qualità degli ecosistemi terrestri, sia in grande sofferenza anche rispetto alla media nazionale, in particolare a causa del continuo aumento del consumo di nuovo suolo, e della percentuale, più alta in Italia, di suolo impermeabilizzato¹⁰.

Regione Lombardia - Indici compositi della Regione



Alla luce delle azioni dirette che può realizzare al proprio interno ARPA Lombardia e delle strette connessioni con il Goal 13 sui cambiamenti climatici e con la conseguente riduzione delle emissioni climalteranti, assume particolare rilevanza il Goal 7 sull'energia pulita e sostenibile. Come mostra il grafico di riferimento l'indice composito degli indicatori cresce ancora troppo lentamente, sia a livello nazionale che regionale. Più nel dettaglio, appare utile segnalare come la quota di energia da fonti rinnovabili al 2021 non raggiunga la soglia del 16%, restando complessivamente al di sotto della

⁸ rapporto ASviS 2023

⁹ <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

¹⁰ Rapporto Territori 2022 (riferito al 2021) di ASviS

media nazionale del 19%, ed ancora più al di sotto delle previsioni PNIEC nazionali del 19,9%. L'efficienza energetica aumenta invece di 4,8 punti percentuali dal 2012.

In questo quadro complessivo, il contributo di ARPA consiste essenzialmente nell'aver scelto la fornitura di energia elettrica certificata da FER per tutti i POD di proprietà (oltre 300, comprendendo anche le stazioni di monitoraggio della qualità dell'aria e dei parametri meteorologici). Inoltre, nelle sedi di Bergamo e Brescia è attiva la fornitura di energia da impianti di teleriscaldamento, mentre nella sede di Pavia vi è una pompa geotermica per il riscaldamento, in corso di ampliamento. Da rilevare, infine, la presenza di un impianto fotovoltaico di 20 kWp presso la sede di Brescia che contribuisce alla riduzione dei consumi elettrici.

Modalità e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Piena accessibilità fisica

La normativa di riferimento vigente in materia di accessibilità fisica è di seguito elencata:

- a) Legge n. 13/1989 "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati", la quale comprende anche gli edifici residenziali pubblici, di nuova costruzione o da ristrutturare;
- b) D.M. n. 236/1989, Regolamento di attuazione della L. n. 13/1989 "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche";
- c) D.P.R. n. 503/1996 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il quale stabilisce che tutti gli spazi pubblici debbano garantire la fruizione a chiunque abbia capacità motoria limitata, che si traduce non solo nell'abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell'installazione di tutti gli ausili necessari agli edifici pubblici per poterli definire accessibili;
- d) Legge n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati con più di cinquanta lavoratori occupati ad avere alle loro dipendenze il 7% di lavoratori appartenente alle categorie protette.

Nel corso del 2019 è stato condotto uno studio da parte della competente Struttura della Direzione Operazioni, finalizzato alla verifica del rispetto delle normative di settore inerenti al superamento delle barriere architettoniche in tutte le sedi ARPA. Sono stati definiti e utilizzati criteri di valutazione volti a determinare se la struttura in esame fosse 1) **"accessibile"**, ossia in condizioni tali da consentire anche a persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruire di spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia, oppure 2) **"visitabile"**, intendendo per visitabilità la possibilità, anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di accedere agli spazi di relazione e ad almeno un servizio igienico di ogni unità immobiliare. Per l'Agenzia gli spazi di relazione sono quelli dei luoghi di lavoro, servizio ed incontro, nei quali il cittadino entra in rapporto con la funzione ivi svolta.

La tabella che segue illustra sinteticamente l'esito dello studio condotto ed evidenzia come ogni singolo edificio rispetti, nel complesso, i requisiti di accessibilità e visitabilità definiti dal D.M. n. 236/89.

SEDE ARPA LOMBARDIA	CLASSIFICAZIONE
Milano – Via Donatelli 5 "Niguarda"	visitabile e accessibile
Vizzolo Predabissi - via Giovanni Paolo I°, 8 – AREA sud-est	visitabile e accessibile
Parabiago - Via Spagliardi, 19 - AREA nord-ovest	visitabile e accessibile
Paderno Dugnano - via Valassina, 1 - AREA nord-est	visitabile e accessibile
Monza, via Grigna, 13	visitabile e accessibile
Bergamo, Via C. Maffei, 4	visitabile e accessibile
Como - Via Cadorna,8	visitabile e accessibile
Como - Via Einaudi, 1	visitabile e accessibile

SEDE ARPA LOMBARDIA	CLASSIFICAZIONE
Cremona - Via S. Maria in Betlem,1	visitabile e accessibile
Brescia - Via Cantore, 20	visitabile e accessibile
Darfo Boario - via Quarteroni, 10	visitabile e accessibile
Mantova - viale Risorgimento, 43	visitabile e accessibile
Sondrio - via Stelvio, 35/a *	visitabile e accessibile
Sondrio - via del Gesù, 1	visitabile e accessibile
Bormio - via Monte Confinale, 9	visitabile e accessibile
Lodi - Via S. Francesco, 13	visitabile e accessibile
Pavia - Via Nino Bixio, 13	visitabile e accessibile
Varese - via dei Campigli,5	visitabile e accessibile
Oggiono - via I Maggio, 21	visitabile e accessibile
Olgiate Olona - via Greppi, 24	visitabile e accessibile

* la Sede di Sondrio - Via Stelvio è stata resa visitabile/accessibile, successivamente all'indagine condotta dalla Direzione Operazioni.

Piena accessibilità digitale

L'articolo 9, comma 7, del Decreto-Legge 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli obiettivi di accessibilità degli strumenti informatici e lo stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del telelavoro nel proprio sito web.

In applicazione dei principi sanciti nell'Agenda Digitale e nel Piano Triennale per l'Informatizzazione delle PPAA, come confermati dal PNRR, ARPA Lombardia ha disegnato e condotto il suo percorso di digitalizzazione sulla base delle priorità dell'Agenzia e delle indicazioni del Piano Triennale per l'Informatizzazione delle PPAA.

Il piano Triennale dell'Informatica per le Pubbliche Amministrazioni 2022-2024 costituisce l'evoluzione delle due precedenti edizioni, ma enfatizza le attività connesse al PNRR, oltre a fornire un quadro organico dei vari ambiti di cui si compone, tramite la collaborazione con i soggetti che esercitano competenze istituzionali e responsabilità sull'implementazione. All'interno del Piano, infatti, sono presenti numerosi riferimenti al PNRR (Missione 1: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo), citando riforme e investimenti, nonché gli avvisi di finanziamento per le PA italiane. Tra le novità introdotte vi è la suddivisione, nell'ambito di ogni obiettivo, delle linee di azione ancora vigenti e quelle nuove da attuare.

La strategia delineata nel Piano Triennale è volta a *favorire lo sviluppo di una società digitale*, in cui i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese; *promuovere lo sviluppo sostenibile*, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale; *contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali* nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Il contesto economico e sociale in cui operiamo, caratterizzato da shock economici e dalla crisi che gli analisti definiscono "permanente" che va oltre la pandemia, il cambiamento climatico e la guerra, richiede ancor più attenzione alle opportunità che la tecnologia offre, al fine di aumentare la resilienza e, specialmente per le pubbliche amministrazioni, la capacità di adempiere ai propri mandati in ogni situazione.

Le Pubbliche Amministrazioni, grazie anche agli incentivi del PNRR, continuano il percorso di digitalizzazione e durante il 2022 la spesa in ICT, pari a circa 7 miliardi, è aumentata del 5,8%, concentrata, in particolare, sulle piattaforme e le infrastrutture. Pienamente diffuso, infatti, l'uso del cloud: ne fanno ricorso il 100% delle amministrazioni locali, il 95% delle Regioni e Province autonome e l'89% degli enti centrali.

Arpa Lombardia, grazie alle opportunità offerte dalla tecnologia e nell'ambito del contesto normativo e sociale di cui sopra, nel ciclo di sviluppo 2024-2026 proseguirà nel percorso di digitalizzazione già intrapreso lungo le linee principali definite:

- Infrastrutture Tecnologiche e Cyber Security - ampliamento e rinnovo delle Infrastrutture privilegiando il Cloud ed evoluzione delle infrastrutture di Cyber Security verso "Zero Trust" (accesso ad applicazioni e servizi in base alla sicurezza dell'identità del dispositivo, dello stato del dispositivo e dell'autenticazione dell'utente)
- Sviluppo dei Sistemi Informativi Ambientali e Amministrativi rispettando i principi
 - Accessibilità
 - Agile (gruppi di lavoro con competenze interdisciplinari e complementari)
 - Sicurezza e privacy by design
 - Identità Digitale (SPID) e piattaforme nazionali (PagoPA)
 - Codice sorgente disponibile per altre Amministrazioni
 - Applicazioni fruibili in ogni contesto (Mobile)
 - Interoperabilità e Cooperazione Applicativa
 - Valorizzazione delle Banche Dati (Open Data e Infrastruttura Dati Territoriali) e contributo al Registro Dati Territoriale Nazionale

I principali progetti del 2023, realizzati in base alle priorità stabilite dall'Agenzia nei documenti di programmazione (Decreti del Presidente - Amministratore Unico n. 11 del 24/11/2022 e n. 12 del 28.11.2022), alle linee guida ed al piano di lavoro definiti nel documento di Piano di Sviluppo ICT e Sistemi Informativi 2023, sono di seguito elencati:

- Sistemi Amministrativi - completate le personalizzazioni richieste per la parte relativa al ciclo ordini e acquisti, configurato e avviato in esercizio il modulo inventario. Definita la strategia di avvio in produzione della contabilità (Fase 2 del progetto SAP), con adesione al più ampio progetto regionale e gestione a cura di ARIA
- Sistemi Amministrativi - Wistleblowing - sviluppo concluso e avviato in esercizio nel mese di settembre
- Sistemi Amministrativi - Verballi UPG - sviluppo concluso e avviato in esercizio nel mese di settembre
- Sistemi Informativi APC - AIDA - concluso il revamping dell'applicativo e in fase di conclusione lo sviluppo di estrazioni / report
- Sistemi Informativi APC - AUA Point - ottimizzata la reportistica
- Sistema Gestione Emissioni in atmosfera - SME: avviato in esercizio l'uso del Portale per l'inserimento dei dati a cura dei Gestori. La prima sperimentazione si è conclusa con successo con A2A ed è in progressiva adozione da parte degli altri gestori; concluso lo sviluppo dell'immagine del SW Aedos e pianificata la prima sperimentazione con l'impianto della Società Silea
- Molestie Olfattive: conclusa la realizzazione dell'APP e rilasciata in produzione. Conclusa con successo la prima sperimentazione con una campagna per il comune di Pero in capo al Dipartimento di Milano
- Portale Siti Contaminati - Agisco - concluso lo sviluppo e avviati i test con gli utenti
- Rifiuti - ORSO - completato lo sviluppo della sezione fanghi e avviati i test con i soggetti interessati, completato l'aggiornamento delle procedure per la gestione del MUD (attività non prevista nel piano di sviluppo) e in corso di disegno e pianificazione il revamping di tutta la reportistica associata all'applicativo ORSO
- LIMS - avviato in esercizio l'uso del modulo di gestione magazzino e completati i cruscotti in PowerBi

per i supervisori

- Sito - avviato in esercizio il 22.05.2023, come pianificato, il nuovo sito Istituzionale di Arpa Lombardia, il nuovo release dell'applicazione per la gestione dell'URP (URPNet)
- Sito - Sezione Trasparenza - completate le modifiche e le revisioni grafiche nell'ambito del progetto del nuovo sito istituzionale di arpa Lombardia
- Arpa Mobile - avviato in esercizio il modulo di prenotazione per i Monitoraggi Ambientali e completata la realizzazione del modulo di prenotazione per le Bonifiche; conclusa la sperimentazione per le Bonifiche con il Dipartimento di Bergamo, il modulo di prenotazioni avviato in produzione nel mese di novembre
- Registro Trattamenti - avviate le attività di aggiornamento con i Settori interessati. Prevista per fine anno l'adesione alla Convezione ARIA per l'utilizzo degli strumenti di gestione del registro e del calcolo del rischio
- Portale Cartografico - IDT - realizzati gli scenari per gli applicativi SiRe, Portale AGISCO, Orso; definito il piano di manutenzione straordinaria dell'infrastruttura IDT e del portale Informa
- Cloud strategy - concluse le attività di progettazione esecutiva per la migrazione del REM in Cloud e di test delle prestazioni in Cloud, si prevede l'avvio in Cloud nel primo trimestre 2024. In relazione alla migrazione in Cloud degli altri applicativi, valutati i costi di migrazione in modalità PAAS, considerati i dati di consumo dell'ambiente di test e degli altri servizi in Cloud, verrà aggiornato il piano di migrazione in Cloud dopo il trasferimento della Server Farm dell'Agenzia presso il Polo Strategico Nazionale di Santo Stefano Ticino, privilegiando il trasferimento in IAAS per le applicazioni più semplici e in PAAS per le applicazioni più complesse quando saranno in fase di revamping
- Applicazione Concorsi - a seguito dell'improvvisa scomparsa del collaboratore, sono state apportate variazioni minime e rinviato lo sviluppo di nuove funzionalità non appena reintegrato l'organico ICT.
- Applicazione Gestione Consumabili - avvio in produzione sospeso per le stesse motivazioni riportate per l'applicazione Concorsi
- Applicazione Sonde Piezometriche TIDS - avvio in produzione sospeso per le stesse motivazioni riportate per l'applicazione Concorsi.
- Reti di Monitoraggio Ambientale (REM) - completate le attività previste secondo i piani stabiliti. Conclusa la realizzazione del nuovo validatore per il Settore MA ed avviato in esercizio
- APP Radar - avviata in esercizio nel mese di luglio la nuova APP Radar per la notificazione ai cittadini degli eventi temporaleschi
- Inemar - in fase conclusiva gli sviluppi; in corso i test a cura degli utenti; previsto il rilascio complessivo per la fine del 2023
- Gestione del Servizio e delle Infrastrutture
 - Disponibilità del servizio 99.8% al netto dei fermi programmati; conclusa la gara di "IT Outsourcing" per la gestione sistemistica della Server Farm, in attesa dell'assegnazione definitiva una volta definito il ricorso
 - Zero Trust - in corso di completamento il documento sulla base del quale saranno effettuati gli acquisti e predisposto il progetto per la realizzazione

- Gestione Postazioni di lavoro - subentrato il nuovo fornitore, si sono concluse nella prima settimana di giugno, come pianificato, le attività di sostituzione delle postazioni di lavoro
- Trasferimento Server Farm - l'edificio in cui risiede ora la Sede Centrale di Arpa Lombardia sarà dismesso entro la fine del 2024; è quindi in corso di predisposizione con ARIA il progetto di migrazione della Server Farm di Arpa Lombardia nel nuovo Polo Strategico Nazionale (PSN), situato a Santo Stefano Ticino, scelto da ARIA come sito ove collocare tutta l'infrastruttura tecnologica della Regione Lombardia e degli enti del Sistema

Il piano di sviluppo dei Sistemi Informativi 2024-2026 dell'Agenzia, in continuità con il percorso 2023-2025, orienterà le principali linee di attività, per la parte di *Infrastrutture Tecnologiche e Reti di Monitoraggio*, alla realizzazione del primo step di migrazione in cloud del parco applicativo (REM in Cloud) e delle infrastrutture tecnologiche, sulla base del piano di realizzazione (Cloud Strategy) definito nel corso del 2022 e delle positive esperienze del 2023 che hanno consentito la migrazione in Cloud dell'ambiente di Test. La prima fase di realizzazione delle architetture "zero trust" costituirà un passo importante in relazione alla Cyber Security. I Sistemi Informativi dedicati alle reti di Monitoraggio (REM) saranno progressivamente migrati in Cloud, cogliendo l'occasione per un profondo aggiornamento tecnologico. L'editor dei bollettini ambientali sarà completamente ristrutturato al fine di renderlo più flessibile in funzione delle attività che saranno necessarie a supporto delle Olimpiadi invernali 2026.

In relazione allo sviluppo dei *Sistemi Informativi Ambientali e Amministrativi*, definita nel corso del 2023 la strategia di avvio in esercizio di SAP (Fase 2 - contabilità), Il progetto SAP di Arpa sarà inserito nell'ambito del più ampio e strategico progetto regionale, che comprende la Giunta e gli Enti del Sireg e che prevede, nel corso del prossimo triennio, la migrazione alla nuova tecnologia SAP4HANA. La gestione complessiva del progetto e l'esecuzione del contratto saranno affidate ad ARIA spa tramite apposita Convenzione. Saranno avviati in esercizio alcuni importanti applicativi nell'area dei rifiuti (ORSO sezione Fanghi), dei Siti contaminati (Portale Regionale Agisco), del Sistema Regionale Acque (SiRe); particolare attenzione sarà dedicata alla realizzazione di nuovi scenari nell'Infrastruttura Dati Territoriali (IDT) dedicati alla gestione delle acque (SiRe) e dei rifiuti (ORSO); in relazione all'Inventario Regionale delle Emissioni in atmosfera sarà avviato in esercizio per Arpa e per le Regioni aderenti in Convenzione il nuovo sistema informativo INEMAR; le applicazioni in mobilità (Arpa Mobile), interoperabili con i sistemi di Laboratorio (LIMS) per la prenotazione dei campioni, saranno arricchite con l'inserimento del verbale generico.

In relazione ai sistemi di gestione e Governance dell'Agenzia, saranno armonizzati i sistemi dedicati alla pianificazione strategica (Mansionario), AGORÀ e Dashboard con *servizi di interoperabilità*.

La formazione digitale, condotta in collaborazione con la Struttura delle Risorse Umane per la parte di valutazione delle competenze digitali (piattaforma Syllabus), sarà orientata all'approfondimento della conoscenza dei Sistemi Informativi dell'Agenzia, dell'IDT e di eventuali strumenti e metodologie a supporto del lavoro agile esteso a tutti i dipendenti nel 2023, sulla base di quanto stabilito nel POLA

In sintesi, dunque, le principali aree di sviluppo per la parte di *Infrastrutture Tecnologiche e Reti di Monitoraggio* saranno focalizzate su tre principali filoni progettuali

- 1) Trasferimento della Server Farm di Arpa Lombardia nel Polo Strategico Nazionale di Santo Stefano Ticino, progetto complesso per le implicazioni di rete, di sicurezza informatica e di continuità di servizio da garantire, specie per le applicazioni che alimentano i dati per la Protezione Civile e per i tempi ristretti di realizzazione (trasferimento da concludere entro il terzo trimestre 2024)
- 2) Sistema Informativo Reti di Monitoraggio (REM) e revamping sistema di editing dei bollettini in previsione delle Olimpiadi invernali del 2026: il REM, infatti, sarà migrato in Cloud nel primo trimestre del 2024 e sarà completamente rinnovato nella tecnologia di base e nella user interface; l'editor dei bollettini, ormai vetusto e non più in grado di garantire la flessibilità necessaria specie in considerazione delle Olimpiadi Invernali del 2026, sarà completamente rinnovato nella tecnologia e nella user interface
- 3) Cyber Security - realizzazione delle architetture "zero trust", sulla base del documento preparato nel 2023

In relazione allo sviluppo dei Sistemi Informativi Ambientali e Amministrativi le attività si concentreranno sulle seguenti linee principali:

- 1) Sistemi amministrativi - contabilità, sistema del personale (SAP e SIOP) e controllo di gestione (Mansionario e Dashboard) - in relazione al SAP, avvio del progetto strategico di migrazione del SAP alla piattaforma SAP4Hana e avvio in esercizio, nell'attuale versione SAP ECC, dei moduli di contabilità nel 2025; in relazione al SIOP, partecipazione al progetto di transizione, condotto dalla Giunta Regionale, verso il nuovo Sistema Informativo del Personale che sarà in esercizio da gennaio 2025. Il processo del controllo di Gestione sarà supportato dal sistema Agorà, dalla Dashboard di sintesi dei risultati in stretta cooperazione applicativa con il tool del Mansionario dedicato alla pianificazione delle attività.
- 2) Banca Dati dell'Agenzia - i dati ambientali che l'Agenzia produce costituiscono il suo asset principale che dovrà essere reso disponibile con i riferimenti geografici e con strumenti avanzati di reporting e di sintesi. La Banca Dati dell'Agenzia, dunque, a partire dal nucleo consolidato denominato "Banca Dati Acque" sarà ridisegnata, ampliata e integrata con l'infrastruttura Dati Territoriale e il Portale Informa
- 3) Sistemi Informativi Ambientali - saranno avviati in esercizio quattro nuovi importanti applicativi (Orso - sezione fanghi, Portale Agisco per i siti contaminati, SiRe - Sistema Informativo Regionale Acque e Inemar - Inventario delle emissioni in atmosfera)

I principali progetti del 2024, oltre alla manutenzione ordinaria ed evolutiva del parco applicativo corrente, saranno dunque i seguenti:

- Sistemi Amministrativi
 - SAP - il nuovo sistema di contabilità integrata dell'Agenzia (SAP), nell'ambito della strategia definita nel corso del 2023 e descritta nei paragrafi precedenti, sarà consolidato e ristrutturato nel corso del 2024 al fine dell'avvio in esercizio nel 2025
 - SIOP - l'Agenzia sarà coinvolta nel corso del 2024 nel progetto di transizione che sarà condotto dalla Giunta, in preparazione all'avvio in esercizio nel 2025
 - Agorà/Dashboard/Mansionario - i tre sistemi a supporto della pianificazione strategica e operativa (Mansionario) e della rendicontazione (Agorà e Dashboard) saranno interoperabili e utilizzeranno la stessa banca dati anagrafica derivata dalla banca dati regionale del Personale (BRDP), a sua volta alimentata dal sistema SIOP
 - Applicazione Concorsi - saranno sviluppate le funzionalità aggiuntive, previo inserimento di nuove risorse nella U.O. ICT, Sistemi Informativi e Transizione Digitale
- Siti Contaminati- Agisco - sarà avviato in esercizio il Portale Unico Regionale Siti Contaminati, aperto a soggetti esterni e altri Enti
- Rifiuti - ORSO - sarà avviata in esercizio la sezione fanghi. Sono previsti interventi evolutivi
- SiRe - sarà avviato in produzione il nuovo applicativo completamente ristrutturato, con nuove funzionalità e servizi
- Portale Cartografico e Informa - revisione architettura con migrazione alle nuove tecnologie ESRI, integrazione con nuovi scenari, formazione ai colleghi tecnici ambientali sulle nuove funzionalità
- Arpa Mobile - sviluppo e avvio in esercizio del nuovo verbale di sopralluogo per Procedimenti Integrati, con verbali di campionamento relativi; estensione a tutti i Dipartimenti del modulo di prenotazione delle Bonifiche, definizione della nuova architettura "web based only"
- Sistema Gestione Emissioni in atmosfera (SME) - estensione dell'uso del Portale dedicato ai gestori per l'inserimento dei dati; sviluppo di nuove funzionalità (funzioni limite per inceneritori, riattribuzione stato impianto, integrazione con il LIMS, visualizzazione linee dismesse e adeguamento alla norma 17255)

- Registro Trattamenti - manutenzione e aggiornamento dell'attuale sistema e adozione del tool messo a disposizione da ARIA
- Cloud strategy - attuazione della strategia delineata nel 2023 per la migrazione in cloud delle applicazioni (migrazioni selettive dopo il trasferimento delle Server Farm nel PSN)
- Reti di Monitoraggio (REM) - aggiornamento tecnologico con le metodologie e i prodotti sperimentati durante la realizzazione del validatore per la rete di qualità dell'aria e contestuale avvio in cloud
- Inventario Emissioni in Atmosfera - avvio in esercizio per Arpa e per le Regioni aderenti alla Convenzione di riuso del nuovo sistema informativo INEMAR
- Gestione del Servizio e delle Infrastrutture - disponibilità del servizio 99.8% al netto dei fermi programmati e gestione dei Sistemi Informativi Ambientali (manutenzioni ordinarie ed evolutive, adeguamenti funzionali per le applicazioni in uso)
- Trasferimento della Server Farm - trasferimento nel 2° semestre 2024 sulla base del documento di progettazione esecutiva predisposto nel 2023
- Cyber Security - attuazione del progetto predisposto nel 2023 per la realizzazione delle architetture "zero trust"

Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

Il percorso di semplificazione e miglioramento dei processi in ottica di mitigazione del rischio è proseguito nel corso del 2023. ARPA Lombardia è certificata secondo norma ISO 9011:2015 e pertanto ogni anno viene definito un *Piano Qualità Documentale* in cui vengono individuate le procedure da emettere, revisionare o eliminare. Le azioni sui documenti di sistema possono derivare da modifiche normative, modifiche organizzative, miglioramento ed efficientamento dei processi.

Nel 2023 il Piano ha riguardato le seguenti tematiche:

- prosecuzione della semplificazione delle procedure relative alla gestione del sistema Qualità (Manuale qualità);
- revisione delle procedure di gestione dell'URP e dei reclami per garantire maggiore efficienza di gestione delle richieste degli stakeholders con miglioramento degli strumenti informatici associati e revisione del Regolamento Formazione;
- aggiornamento della procedura di formazione con utilizzo di piattaforma informatica per la gestione dei corsi e sistematizzazione dei corsi FAD sincroni e asincroni;
- individuazione di migliorie ai verbali digitali delle bonifiche (ARPAMOBILE) individuate attraverso audit;
- ulteriore miglioramento e semplificazione dei flussi e della modulistica di gestione del ciclo della performance e definizione dei requisiti per l'evoluzione digitale del processo di assegnazione e monitoraggio obiettivi;
- aggiornamento del Regolamento di inventario e attivazione di nuovi moduli di gestione informatica collegabile in SAP per garantire collegamento con il sistema informatico di ordine d'acquisto;
- aggiornamento delle procedure di ispezione in aziende AIA, inserendo modalità operative atte a rendere più efficace ed efficiente il processo.

Iniziative per l'anno 2024

Nel corso dell'anno 2024 ARPA Lombardia provvederà a:

- consolidare omogenee e sintetiche modalità di rendicontazione per agevolare la confrontabilità dei dati costituenti il risultato finale delle elaborazioni;
- aggiornare le procedure di gestione strumenti anche in coordinamento con il nuovo contratto di manutenzione avviato nella seconda metà del 2023;
- sviluppare tutte le attività necessarie al mantenimento della Certificazione in base alla Norma ISO 9001:2015 e alla Norma ISO 17025:2018 per il Multisito e per il Centro LAT di Taratura dell'Ozono,

- inclusa la redazione di un piano di revisione delle procedure, sempre nell’ottica della semplificazione e del chiarimento dei flussi di lavoro;
- proseguire l’iter di integrazione del Controllo di Gestione e del Sistema Qualità tramite utilizzo sinergico degli strumenti di programmazione/pianificazione, monitoraggio ed analisi dei risultati dei due Sistemi in ottica di rischi/opportunità e di gestione delle modifiche di contesto.
 - messa a regime delle nuove sedi laboratoristiche con efficientamento dell’organizzazione del nuovo polo unico per l’area ovest.

2.2 Performance

La presente *Sezione della performance* è organizzata in coerenza con le prescrizioni del [Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022](#) secondo cui “tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al **Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009**. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo”. La Sezione della performance è redatta su un orizzonte programmatico triennale definito dall’organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell’amministrazione, con particolare riferimento all’annualità 2024, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio Valutazione delle performance, di cui alle [Linee Guida n. 1 giugno 2017](#), in base ai **documenti di programmazione e di organizzazione** nel frattempo adottati dall’Agenzia.

Tali documenti consistono nel [Programma di Lavoro Annuale - PLA 2024](#) contenente gli interventi operativi che le articolazioni organizzative dell’Agenzia, sia a livello centrale che territoriale, devono realizzare nel corso dell’anno, in attuazione degli indirizzi strategici confluiti nel [Piano Triennale delle Attività - PTA 2024-2026](#). In questa ottica il PLA 2024 attribuisce valore e consistenza ai processi di misurazione, valutazione e gestione delle attività programmate, nella ricerca di una adeguata convergenza verso un livello ottimale di utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.

Le fasi e i soggetti del processo della performance

L’esigenza di integrare la programmazione delle performance nel PIAO, con il rispetto dei tempi previsti per l’adozione e la pubblicazione, ha comportato la necessità di separare la definizione degli obiettivi strategici e degli indirizzi generali per la programmazione 2024 (illustrati nella presente sezione, che costituiscono, pertanto, l’atto di indirizzo a cui ispirare l’attività dell’Agenzia nel corso dell’anno) dalla declinazione operativa di dettaglio del sistema degli obiettivi (che verrà adottata successivamente con un atto di gestione operativa, dando completa attuazione agli indirizzi qui presentati).

Il processo di definizione degli obiettivi si è pertanto adeguato a questa impostazione e si è svolto declinando le seguenti fasi:

Fasi	Input	Soggetti responsabili	Destinatari	documento/output	Riferimento temporale
FASE 1 Avvio Ciclo della programmazione e della performance	Piano Triennale SNPA	Direttore Generale	Direttori Responsabili Unità Organizzativa Dirigenti Personale del Comparto	Definizione obiettivi strategici	Settembre
	Documenti regionali di programmazione (PRS, DEFR, Allegato al DEFR “Aggiornamento indirizzi a Enti e Aziende dipendenti e Società Partecipate”)	Comitato di indirizzo (Linee Guida al Piano Triennale di ARPA)		Piano Triennale delle Attività Programma di lavoro annuale	Novembre
		Direzioni di ARPA			

Fasi	Input	Soggetti responsabili	Destinatari	documento/output	Riferimento temporale
FASE 2 Definizione dei criteri strategici e definizione di Obiettivi Agenziali e di Struttura Trasversali	Programma annuale	Direzione Generale - U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto	Direttori	Identificazione dei criteri ispiratori degli obiettivi strategici 2024	Novembre Dicembre
		Direttori		Definizione degli Obiettivi Agenziali e degli Obiettivi di Struttura Trasversali	
		Nucleo di valutazione delle Prestazioni	Responsabili Unità Organizzativa	Definizione delle Schede Unificate di Direzione con declinazione di obiettivi, indicatori di risultato e composizione dei gruppi di lavoro per gli obiettivi definiti	Gennaio/Febbraio
				Condivisione con le Direzioni delle Schede di Direzione per Obiettivi Agenziali e di Struttura Trasversali	
FASE 3 Adozione <u>Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)</u> - Sottosezione Performance	Schede Unificate di Direzione per Obiettivi Agenziali e di Struttura Trasversali	Direzione Generale - U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto Nucleo Valutazione Prestazioni	Direttori Responsabili Unità Organizzativa	PIAO - Sottosezione Performance	Dicembre 31 Gennaio

Il risultato di questa attività è contenuto nella presente sezione del PIAO. Successivamente, la definizione del ciclo delle performance dell'Agenzia per il 2024 proseguirà con la declinazione degli atti organizzativi necessari a dar seguito agli indirizzi formulati, secondo il seguente schema di massima delle fasi successive.

Fasi	Input	Soggetti responsabili	Destinatari	documento/output	Riferimento temporale
FASE 4 Assegnazione obiettivi a Dirigenza e Comparto	Obiettivi di Direzione	Direttori Responsabili Unità Organizzativa	Dirigenza Personale del Comparto	Definizione obiettivi di performance organizzativa e individuale Dirigenza e Comparto Schede di assegnazione obiettivi di struttura e individuali sottoscritte da Dirigenza e Comparto	Febbraio
FASE 5 Adozione <u>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</u>	Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Sezione Performance	Direzione Generale - U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto Nucleo Valutazione Prestazioni	Tutto il personale Stakeholder	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Pubblicazione sito web "Sezione Amministrazione Trasparente"	Aprile

Fasi	Input	Soggetti responsabili	Destinatari	documento/output	Riferimento temporale
FASE 6 Monitoraggio degli obiettivi	Elaborazione dati e informazioni correlate al monitoraggio periodico o a bisogni specifici	Direttori Responsabili Unità Organizzativa Direzione Generale U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto Nucleo Valutazione Prestazioni	Regione Lombardia	Relazione del Direttore Generale alla Giunta RL circa stato avanzamento ed eventuali scostamenti degli obiettivi assegnati con D.G.R.L. ai Direttori Enti SIReg	15 giugno 15 dicembre (Monitoraggio semestrale)
			Tutto il personale	Report di Monitoraggio	Monitoraggio quadrimestrale Maggio Settembre Gennaio/Febbraio
FASE 7 Rimodulazione degli obiettivi alla luce delle modifiche intervenienti	Elaborazione dati e informazioni correlate a fattori critici e imprevedibili	Direttori Responsabili Unità Organizzativa Direzione Generale U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto Nucleo Valutazione Prestazioni	Tutto il personale	Report sintetici rimodulazione Verbali Nucleo Valutazione Prestazioni	Insorgenza fattori urgenti e imprevedibili, non dipendenti da operatività di ARPA indicativamente nella finestra temporale tra 1-15 settembre di ogni anno, da sottoporre all'approvazione della Direzione Generale. Successivamente la proposta di rimodulazione approvata dalla Direzione Generale viene sottoposta al NVP ai fini della relativa validazione
FASE 8 Rendicontazione finale obiettivi	Schede di rendicontazione attività annuale (predisposte su supporto informatico da U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto)	Direttori Responsabili Unità Organizzativa Direzione Generale - U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto Nucleo Valutazione Prestazioni	Tutto il personale	Schede di rendicontazione compilate Data Base Agorà compilato Incontri di condivisione risultati e proposta di valutazione	Febbraio (anno successivo)
FASE 9 Adozione <u>Relazione annuale performance</u>	Schede di rendicontazione a valle incontri bilaterali Schede di valutazione per rilevazione performance organizzativa e individuale	Direttori Responsabili Unità Organizzativa Direzione Generale - U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto Nucleo Valutazione Prestazioni	Tutto il personale ARPA	Relazione annuale performance relativa ad anno precedente	Aprile
			Stakeholder	Pubblicazione sito web "Sezione Amministrazione Trasparente"	

Fasi	Input	Soggetti responsabili	Destinatari	documento/output	Riferimento temporale
				Pubblicazione sito web "Sezione Amministrazione Trasparente" documento validazione Nucleo Valutazione Prestazioni	Aprile

Il sistema degli obiettivi in ARPA

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi e nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse a disposizione. Per fare questo ARPA Lombardia si avvale da una parte della pluriennale esperienza in campo ambientale e della conoscenza del proprio contesto territoriale:

- mappatura e descrizione dei principali processi e prodotti delle attività agenziali;
- individuazione del livello atteso di prestazione, per ogni singolo processo mappato (coerentemente con gli *obblighi di legge* oppure con gli *obiettivi di controllo ambientale definiti*);
- caratteristiche del contesto territoriale con le relative pressioni ambientali, distinte per matrice, come descritto nella Sezione 1 del presente PIAO, del contesto legislativo con l'imposizione di nuovi obblighi di legge, e specifiche esigenze espresse dagli stakeholder;

affiancati da conoscenze e strumenti relativi alle capacità e modalità erogative delle prestazioni:

- **tempi medi di riferimento**, a seguito della ricognizione avviata nel 2018, relativamente ai processi svolti dall'Agenzia, allo scopo di descrivere in maniera omogenea i diversi processi, suddividendoli per fasi, e individuando un tempo medio di riferimento da associare alle diverse attività. Gli approfondimenti proseguiti nelle annualità successive si collocano in continuità con quanto già realizzato a partire dal 2018 e hanno portato a disporre di uno strumento di programmazione che correla le pressioni territoriali, la disponibilità di risorse, umane ed economiche, i vincoli normativi e gli indicatori di efficacia; tale strumento ottempera anche all'esigenza del SGQ di adeguare la programmazione alle modifiche di contesto interno ed esterno;
- **mansionario** delle attività di ARPA finalizzato a quantificare la disponibilità delle risorse orarie allocate sulle varie attività, sia di tipo erogativo (attività tecnico-ambientali), sia di supporto tecnico e gestionale, nonché l'attribuzione della funzione svolta nello specifico processo da parte del personale;
- riesame degli indicatori e dei risultati dell'anno precedente.

Nel corso del 2024 proseguirà lo sviluppo, il coordinamento e l'integrazione degli strumenti gestionali a servizio della programmazione e del Sistema per la Gestione della Qualità (SGQ).

Il percorso sin qui intrapreso permetterà di semplificare le operazioni di **assegnazione** e contestualmente di **rendicontazione** degli obiettivi, prevedendo la supervisione delle figure dedicate all'interno della Struttura che si occupa della materia, ma rendendo anche maggiormente autonome le varie Articolazioni agenziali nella gestione di tale ambito. Pertanto, nel 2024 si assisterà al consolidamento dell'intero processo che presuppone sempre la predisposizione di un Piano di lavoro come schema per il monitoraggio delle attività da sviluppare per raggiungere gli obiettivi.

Per un maggiore dettaglio delle attività svolte e dei risultati raggiunti ad oggi in merito alla implementazione del ciclo della performance e della programmazione si rinvia alla ["Relazione sulla Performance per l'anno 2022"](#).

Principi guida per la programmazione 2024

L'analisi degli elementi descritti nel paragrafo precedente, la valutazione dell'esperienza degli anni

passati e la considerazione delle indicazioni espresse nel corso del ciclo di programmazione 2023 da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni hanno portato a confermare i criteri guida introdotti nel 2023 per l'impostazione del sistema degli obiettivi 2024:

- mantenere limitato il numero complessivo degli obiettivi, in analogia all'anno 2023;
- declinare in modo chiaro e schematico il contenuto di ciascun obiettivo ed associarlo a pochi sintetici indicatori di risultato finale;
- mantenere separata dal *core* dell'obiettivo la parte di definizione operativa delle attività necessarie al suo raggiungimento, curandone il coordinamento attraverso il rafforzamento del ruolo del Project Manager all'interno di un *team* che includa tutte le componenti coinvolte nelle attività necessarie al raggiungimento dell'obiettivo.

Le considerazioni di contesto hanno portato ad individuare alcune principali caratteristiche specifiche che dovranno connaturare gli obiettivi strategici 2024:

- attenzione al rispetto dei tempi per le principali azioni strategiche dell'Agenzia;
- potenziamento della programmazione delle attività con particolare attenzione al coordinamento tra strutture differenti compartecipanti ai medesimi obiettivi.
- ottimizzazione della gestione della strumentazione tecnica dell'Agenzia;
- efficientamento energetico degli edifici e razionalizzazione dei comportamenti privati e sul luogo di lavoro nell'ottica di riduzione dei consumi;

Il primo elemento è stato suggerito dal *principio di tempestività* enunciato nel nuovo Codice degli Appalti, che deve connotare tutte le fasi del procedimento dalla programmazione dove è data priorità alle opere incompiute ed ai lavori programmati e non avviati.

Il secondo elemento è stato ispirato dall'analisi delle principali cause di difficoltà nella gestione della strumentazione tecnica dell'Agenzia, che deve essere razionalizzata ed ottimizzata.

Il terzo elemento affianca l'avvio del nuovo contratto di Global Service per la gestione delle apparecchiature tecniche.

Il quarto elemento si colloca in linea con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile - Sustainable Development Goals (**SDGs**) del programma delle Nazioni Unite "Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile".

L'insieme di questi criteri e di queste caratteristiche ha portato all'individuazione:

- di **due Obiettivi di Performance Organizzativa Agenziale** (che coinvolgono tutte le strutture dell'Agenzia)
- di **due Obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura Trasversali** (cui contribuiranno, in modo trasversale, tutte le strutture coinvolte su specifiche linee di attività contenute nell'obiettivo).

Si è voluto inoltre curare in modo particolare le modalità di programmazione, utilizzando uno schema unificato, chiaro ed uguale per tutti gli obiettivi:

- identificazione del contenuto core dell'obiettivo, descritto anche con l'ausilio di una componente di contesto;
- identificazione per ogni obiettivo di alcune linee di attività;
- identificazione per ogni linea di attività di uno o più (comunque pochi) indicatori di risultato.

Questo schema costituisce la base del sistema degli obiettivi e - in associazione con gli elementi di peso per ciascuna linea di attività e per ciascun indicatore di risultato - consente di gestire l'assegnazione e la valutazione del raggiungimento di ciascun obiettivo.

A complemento di questo schema-base di definizione degli obiettivi, si è curata in modo particolare la

definizione della fase organizzativa delle attività da mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi.

Sono state identificate e codificate le figure di gestione della fase operativa, definendo ruoli, relazioni e compiti.

Altrettanta attenzione è stata posta nelle indicazioni sull'impostazione della fase progettuale, basata sull'identificazione di "task" e di "task manager" all'interno di ciascuna linea di attività, allo scopo di organizzare le azioni per il raggiungimento dell'indicatore di risultato finale senza tuttavia andare ad intervenire sulla parte core di ciascun obiettivo.

Ci si è anche avvalsi di un apposito supporto informatico, sviluppato per raccogliere i diversi elementi necessari alla completa e ordinata strutturazione di ciascun obiettivo. Gli elementi contenuti nella base dati generata da questo strumento sono stati utilizzati per la costruzione dei contenuti delle Schede Direttori e verranno utilizzati in tutte le fasi successive:

- definizione delle schede di Dirigenza e Comparto
- rendicontazione intermedia e finale.

Gli obiettivi di performance organizzativa

L'**obiettivo complessivo** dell'Agenzia è quello della copertura dei livelli istituzionali obbligatori di attività, secondo i principi e gli indirizzi forniti dalla Direzione Generale, con mantenimento e miglioramento dei livelli consolidati di efficienza e con incremento dei livelli di qualità ed efficacia dell'azione. La **performance organizzativa** è l'insieme dei risultati attesi di *tutte* le attività delle pubbliche amministrazioni, rappresentati in termini quantitativi con **indicatori e target**; esprime pertanto il risultato che **un'intera organizzazione** nel suo complesso, con le sue singole articolazioni organizzative, consegue ai fini del raggiungimento di **determinati obiettivi**, al perseguimento dei quali tutti (Direttori, dirigenti e personale del Comparto) sono chiamati a contribuire e, in ultima istanza, della soddisfazione dei **bisogni dei cittadini**.

La *performance organizzativa* in ARPA si traduce in Obiettivi di performance organizzativa di Agenzia e Obiettivi di performance organizzativa di Struttura.

Gli obiettivi di performance organizzativa di Agenzia, in quanto rappresentano i "traguardi" che l'organizzazione deve raggiungere nel suo complesso, sono condivisi da tutte le Direzioni di ARPA, afferiscono principalmente alla programmazione triennale della performance, in quanto corrispondono ad attività aventi un orizzonte temporale di medio termine (indicativamente da 1 a 3 anni), finalizzate a perseguire il miglioramento della performance dell'Agenzia sia in termini di efficienza gestionale interna che in relazione alle esigenze manifestate dagli stakeholder esterni.

Gli obiettivi di performance organizzativa di struttura a cui contribuiscono tutte le strutture coinvolte su specifiche linee di attività - afferiscono, invece, all'area della pianificazione annuale, corrispondono ad attività descritte nel Programma di Lavoro Annuale e rappresentano gli obiettivi di performance operativa per l'anno di riferimento. Riguardano le azioni legate al mandato istituzionale di ARPA, sono di competenza di una o più Direzioni e classificabili, per questo motivo, come obiettivi di Struttura.

Gli obiettivi di performance organizzativa individuati attraverso il percorso illustrato nel paragrafo precedente sono riassunti nella seguente Tabella, che riporta i due Obiettivi Agenziali ed i due Obiettivi di Struttura individuati.

Gli **Obiettivi Regionali** 2024 verranno attribuiti al solo Direttore Generale come obiettivi personali; la loro rendicontazione seguirà canali differenti, secondo i tempi richiesti da Regione Lombardia. Per il loro raggiungimento, il Direttore Generale potrà avvalersi delle attività di supporto delle strutture dell'Agenzia attraverso gli usuali canali di collaborazione tra Direzione Generale e Strutture (amministrative e tecniche), mantenendosi tuttavia separato dal sistema delle performance codificato e qui descritto. Questa scelta stata adottata per gestire al meglio nel ciclo della performance gli sfasamenti temporali derivanti dall'assegnazione di tali obiettivi da parte di Regione Lombardia, sui

quali non vi sono possibilità di azione da parte dell’Agenzia.
Ogni obiettivo è declinato in linee di attività (LA) ciascuna con i relativi indicatori di risultato (IR).

Obiettivi di performance organizzativa di Agenzia:

PO.A.1 Presidio delle azioni connesse PNRR-PNC

Contesto e finalità: Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) rappresentano una delle maggiori fonti di finanziamento dei prossimi anni, che richiedono tempi di attuazioni rapidi, nel rispetto delle indicazioni della UE e dei Ministeri competenti.

In particolare, ad ARPA è chiesto di consolidare la collaborazione strategica tra l’area ambiente e l’area salute, garantendo, per la parte di competenza, il raggiungimento degli obiettivi di investimento strumentali e infrastrutturali assegnati per il rafforzamento del Sistema Regionale di Protezione Ambientale, di cui al Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC) (D.M. 6 maggio 2021, n. 59, convertito con modificazioni dalla legge del 1° luglio, n. 101, recante “Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e altre misure urgenti per gli investimenti”) e della rete SNPS-SNPA, ovvero del Sistema Regionale di Prevenzione Sanitaria (SRPS), la cui istituzione è stata anticipata con D.G.R. 19 settembre 2022 n. 6990.

Altro ambito fondamentale è quello rappresentato dalla attuazione della misura M2C4, investimento 3.4 del PNRR, che prevede la bonifica del suolo nei cosiddetti “siti orfani” regionali, allo scopo di ridurre l’impatto ambientale, promuovere l’economia circolare utilizzando le migliori tecnologie innovative di indagine disponibili per identificare le reali necessità di bonifica e consentire lo sviluppo delle aree. In tale contesto, rispetto alla pianificazione annuale ordinaria delle attività nell’ambito dei procedimenti di bonifica, in continuità con quanto garantito nel 2022, ad ARPA è chiesto il supporto tecnico a Regione Lombardia ed EE.LL., con particolare riferimento alle attività tecnico-istruttorie, di monitoraggio, controllo, campionamento e analisi, garantendo tempi certi per l’espletamento delle attività di competenza, dal momento che sono previsti tempi stretti per l’attuazione degli interventi, pena la revoca del finanziamento europeo.

Un ulteriore ambito di attenzione è rappresentato dallo sviluppo infrastrutturale. Sono infatti previsti numerosi investimenti sia derivanti da PNRR, che dai fondi complementari nazionali e regionali, che daranno impulso al completamento di importanti infrastrutture di trasporto e alla realizzazione di nuovi interventi, alcuni dei quali connessi anche all’evento delle Olimpiadi del 2026. Ad ARPA è richiesto di proseguire con le attività di supporto e collaborazione alle Direzioni interessate (DG Ambiente e Clima, DG Infrastrutture, Trasporti e Mobilità Sostenibile e DG Territorio e Protezione Civile) per fornire il proprio contributo nell’ambito di piani, programmi e progetti.

Codice Linee di Attività	Linee di Attività
PO.A.1.a	Bonifiche Siti Orfani (DM n° 32/2022)
PO.A.1.b	Acquisti PNC
PO.A.1.c	Infrastrutture (Procedure finanziate PNRR - Olimpiadi 26)

PO.A.2 Attività target-livelli di erogazione delle attività tecniche e amministrative

Contesto e finalità: a fronte di un gran numero di sollecitazioni esterne, di requisiti normativi cogenti, di richieste degli stakeholders, risultano fondamentali la programmazione, il monitoraggio, la valutazione delle attività e la gestione delle modifiche di contesto. Questo si applica sia alle attività istituzionali tecniche che a quelle di tipo amministrativo e di supporto.

Nel corso degli anni ARPA si è dotata di indicatori di processo per le diverse attività. L’obiettivo ha la finalità di **dare evidenza delle modalità con cui le diverse articolazioni dell’Agenzia gestiscono in corso d’anno le risorse assegnate per garantire il raggiungimento dei target stabiliti per le varie attività.**

I Target di attività tecnica sono stabiliti secondo le indicazioni contenuti nel Programma di Lavoro Annuale 2024, nel Piano Pluriennale 2024-2026 e negli indirizzi regionali agli Enti; i Target delle attività amministrative e di supporto vengono definiti per garantire tutti gli elementi necessari all’erogazione delle attività tecniche istituzionali.

Codice Linee di Attività	Linee di Attività
<i>PO.A.2.a</i>	Target Attività tecnica - Agorà - Valutazioni Ambientali
<i>PO.A.2.b</i>	Target Attività tecnica - Agorà - Controlli
<i>PO.A.2.c</i>	Target Attività tecnica - Agorà - Monitoraggi Ambientali
<i>PO.A.2.d</i>	Target Attività tecnica Agorà - Rischi Naturali
<i>PO.A.2.f</i>	Target Attività amministrativa e di supporto DAM
<i>PO.A.2.g</i>	Target Attività amministrativa e di supporto DOP
<i>PO.A.2.h</i>	Target Attività amministrativa e di supporto DAIL: pareri su richieste di approfondimenti giuridici su tematiche ambientali da parte delle strutture tecniche

PO.ST.1 Gestione delle apparecchiature in contratto di manutenzione Global Service

Contesto e finalità: l'avvio del nuovo contratto di Global Service per la manutenzione delle apparecchiature di ARPA di durata triennale ha evidenziato la necessità di una razionalizzazione delle modalità operative connesse con le attività di gestione interne. Inoltre, l'implementazione del nuovo sistema gestionale è l'occasione per la verifica e l'aggiornamento di tutte le informazioni relative agli strumenti di proprietà di ARPA, anche al fine di disporre di un data base consistente.

Codice Linee di Attività	Indicatore di Risultato
<i>P.O.ST.1.a</i>	revisione delle procedure di gestione delle apparecchiature e del contratto GS
<i>PO.ST.1.b</i>	condivisione con l'RTI (Raggruppamento Temporaneo di Impresa) dei protocolli di manutenzione e taratura per le principali categorie manutentive (all. del contratto 4A) - LABORATORI
<i>PO.ST.1.c</i>	condivisione con l'RTI (raggruppamento temporaneo di impresa) dei protocolli di manutenzione e taratura per le principali categorie manutentive (all. del contratto 4A) - ALTRE DIREZIONI
<i>PO.ST.1.d</i>	verifica e aggiornamento delle anagrafiche contenute all'interno dell'applicativo gestionale COSWIN

PO.ST.2 La sostenibilità degli usi energetici

Contesto e finalità: il raggiungimento degli obiettivi del PNIEC e del PRSS prevede un ruolo importante per l'efficientamento energetico degli edifici e la razionalizzazione dei comportamenti verso una riduzione dei consumi, in particolare quelli legati alle fonti fossili. L'elettificazione dei consumi e dei trasporti è un altro pilastro importante della transizione energetica. Le finalità sono:

1. migliorare le conoscenze del personale ARPA orientando i comportamenti sul luogo di lavoro e nei propri spazi personali;
2. sperimentare l'uso della mobilità elettrica nella flotta aziendale creando una prima infrastruttura di ricarica indipendente;
3. rendicontare attraverso la piattaforma Open-es la sostenibilità di ARPA per gli usi dell'energia

Codice Linee di Attività	Indicatore di Risultato
<i>P.O.ST.2.a</i>	formazione sul risparmio energetico nelle proprie abitazioni e nelle sedi di ARPA
<i>PO.ST.2.b</i>	installazione di almeno una colonnina di ricarica elettrica 7/11/22 kW presso una sede da definire
<i>PO.ST.2.c</i>	popolamento dati nella piattaforma OpenES sui consumi energetici (elettrici e termici) delle sedi di ARPA

Dalla performance organizzativa alla performance individuale

La *performance individuale* è definita come l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.

Per la **dimensione risultato** la *performance individuale* viene declinata in obiettivi assegnati specificamente al Dirigente; in coerenza con le [Linee Guida n. 2 dicembre 2017](#) del Dipartimento della Funzione Pubblica possono essere collegati agli obiettivi della Struttura di appartenenza (ad esempio, enucleando il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Dirigente e non collegate a quelle della Struttura.

Per l'anno 2024 è stato identificato il seguente obiettivo di performance individuale di risultato:

PI.R.1 Gestione ottimale dei flussi per il miglioramento della capacità di spesa dell'Agenzia

Contesto e finalità: l'obiettivo si prefigge lo scopo di migliorare la collaborazione tra le strutture richiedenti e le strutture procedenti nelle procedure di acquisizione di beni o servizi.

Le Direzioni coinvolte (richiedenti e procedenti) condivideranno l'obiettivo individuale di collaborazione nelle fasi di predisposizione della documentazione tecnica e di indizione della procedura.

Codice Linee di Attività	Indicatore di Risultato
PI.R.1.a	partecipazione alla definizione della documentazione tecnica da produrre entro la data definita in tabella acquisti per le procedure di competenza della propria Direzione (All.1) secondo le modalità concordate nel kick-off
PI.R.1.b	partecipazione alla fase di indizione per le procedure relative alle acquisizioni di beni o servizi di competenza della propria Direzione (All.1)

Sono stati altresì identificati altri obiettivi individuali di risultato specifici per uno o più Direttori.

La **dimensione comportamento** attiene alle modalità con cui un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione. Per garantire un'adeguata omogeneità metodologica nella valutazione è adottato il **Dizionario dei comportamenti**, necessario per rendere esplicito, sia al valutato che al valutatore, quali comportamenti sono ritenuti determinanti per lo svolgimento dei compiti legati al ruolo ricoperto.

Su queste tematiche ARPA Lombardia, in data 07.02.2022, ha sottoscritto un'Intesa sindacale con le OO.SS. della Dirigenza, relativa alla valutazione della performance dei Dirigenti dell'Agenzia¹¹ che illustra gli elementi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione della performance dei Dirigenti, con un focus particolare sulla performance individuale e la performance manageriale, che rappresenta una specifica declinazione della performance individuale, volta a verificare il grado di presidio da parte del Dirigente delle funzioni di tipo organizzativo-manageriale.

Ciascuna Amministrazione specifica nel proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance" quali sono le dimensioni considerate ai fini della misurazione e valutazione della *performance individuale* e i rispettivi pesi che variano in relazione alle attività e alle responsabilità assegnate all'individuo, ossia alla sua posizione all'interno della struttura organizzativa.

Gli elementi di prestazione manageriale che concorrono alla valutazione complessiva del Dirigente sono esplicitati nel **Dizionario dei comportamenti** della Dirigenza, che, declinato in 5 Descrittori dei comportamenti e scale di valutazione, aggrega gli elementi di prestazione manageriale in quattro aree: 1. **area relazionale** afferente alla relazione con gli stakeholder e con gli utenti interni; 2. **area dell'innovazione** in cui sono identificati comportamenti e capacità che afferiscono all'area dell'innovazione organizzativa; 3. **area dell'efficacia personale** ovvero dell'impegno, della capacità di riorientare i propri comportamenti; 4. **area realizzativa** relativa alla gestione dei processi e delle attività.

Il **Dizionario** rappresenta uno strumento essenziale per garantire l'oggettività della valutazione e per consentire al soggetto valutato di avere chiara cognizione dei comportamenti attesi nello svolgimento del proprio lavoro. Il **Dizionario** si configura anche come lo strumento con il quale dare attuazione al principio della **differenziazione delle valutazioni**, che costituisce una delle **dimensioni obbligatorie**

¹¹ decreti del Direttore Generale n. 83 del 21.02.2022 e n. 161 del 24.03.2022

nella valutazione individuale dei Dirigenti (art. 9, comma 1, lett. d del D. Lgs. n. 150/2009), grazie alla valutazione degli elementi di performance manageriale, finalizzata a valutare le diverse capacità e prestazioni, utilizzando la scala di misurazione e differenziando le valutazioni al fine di favorire anche la crescita professionale.

Per il personale del **Comparto**, anche su sollecitazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, nel 2024 si affinerà un **Sistema di valutazione della performance individuale** e correlato **Dizionario dei Comportamenti**. Sino all'adozione di questo Sistema, si applicherà l'Intesa sindacale del 04.12.2019 che declina la *performance individuale* in:

- 1 **obiettivo di risultato** specifico per il dipendente, selezionato nell'ambito degli obiettivi prestazionali di performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- 3 item relativi alle **competenze tecnico-professionali** e organizzativo-gestionali.

Alla data si applica al Comparto l'Intesa sindacale del 26.04.2021, integrativa dell'Intesa del 04.12.2019, in base alla quale la performance individuale è valutata unicamente sulla base del solo raggiungimento di 1 obiettivo di risultato specifico per il dipendente.

Il sistema di misurazione della performance

Il **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)**, disciplinato dall'art. 7 del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25.05.2017, è il sistema delle regole e dei criteri, aggiornati annualmente dalle Amministrazioni Pubbliche, per valutare la performance organizzativa e la performance individuale. Il **Sistema** attualmente vigente è quello relativo all'annualità 2023.

Il Monitoraggio delle performance

Il **monitoraggio** rappresenta la seconda fase del ciclo della performance conseguente alla prima fase della programmazione; è operato dal responsabile del progetto (Project Manager) con riferimento al programma definito (Piano di Lavoro) per il raggiungimento del risultato finale dell'obiettivo (espresso dall'indicatore di risultato finale).

Per condividere l'andamento degli obiettivi all'interno dell'organizzazione, sono previsti momenti di rendicontazione intermedi (**a scadenze quadrimestrali**), nei quali il responsabile del progetto riporta l'avanzamento attraverso un sistema di gestione documentale che consente di relazionare agilmente sull'andamento delle diverse attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo. Al termine dell'anno è prevista una rendicontazione finale che dia evidenza del raggiungimento o meno del risultato finale previsto dall'obiettivo e consenta di valutare percentualmente il raggiungimento dell'obiettivo stesso, anche in relazione all'erogazione della componente di retribuzione ad esso correlata.

Lo strumento utilizzato nel 2024 per la definizione della percentuale di raggiungimento intermedio degli obiettivi è costituito dalle scadenze di rilievo, rappresentate da un output quantificabile e numerabile, coincidenti con le scadenze quadrimestrali, denominate *milestone*, vincolanti per la valutazione positiva dell'evoluzione intermedia del progetto.

L'Amministrazione nell'esercizio del controllo direzionale svolge la funzione di monitoraggio, nella quale è coinvolto (secondo l'art. 6 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.) l'**Organismo Indipendente di Valutazione**, in ARPA **Nucleo di Valutazione delle Prestazioni**, che secondo il dettato legislativo verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

La U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto della Direzione Generale, sulla base delle indicazioni che emergono dal monitoraggio, predisponde i report di avanzamento degli obiettivi e delle attività correlate, rilevate anche attraverso AGORÀ¹², il sistema di monitoraggio delle attività alimentato periodicamente dalle Direzioni Centrali, dai Settori e dai Dipartimenti che inseriscono, su

¹² **AGORA**® è il portale unico dei sistemi informativi che dà accesso al patrimonio di dati e informazioni ambientali e territoriali presenti in Agenzia

base quadrimestrale, i dati di attività all'interno del data base; tali report costituiscono gli elementi per rendere conto dell'andamento delle attività dell'Agenzia a tutti i soggetti interessati: oltre al Nucleo di Valutazione, anche gli stakeholders rappresentati dal Comitato di Indirizzo previsto dall'art. 15 bis della L.r. n. 16/1999.

Nel 2024 sarà utilizzato il sistema di gestione documentale, introdotto nel 2023, a supporto della produzione di tali report che ne consente l'elaborazione automatica a partire dalle informazioni inserite nei **file dei Piani di Lavoro**, associando ad ogni linea di attività, esplicitata attraverso indicatori di risultato, modalità di rendicontazione, di valutazione e milestone, i dati della programmazione con il relativo stato di avanzamento.

Nel corso del 2024 proseguirà il processo di informatizzazione per la rendicontazione degli obiettivi di Dirigenti e Comparto; sino alla messa a regime del processo, la rendicontazione avverrà secondo le modalità applicate nel 2023, ovvero la certificazione della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi attraverso la compilazione di una specifica Dichiarazione da parte di ciascun Dirigente sovraordinato per il gruppo di Dirigenti da lui dipendente. Tale Dichiarazione fornisce un'evidenza immediata della partecipazione dei Dirigenti agli obiettivi di performance organizzativa che, pur di struttura, possono essere trasversali a più strutture. Una rendicontazione completa e puntuale è disponibile nei file Piani di Lavoro.

Per il personale del Comparto e i titolari di incarichi di funzione il monitoraggio sarà realizzato mediante la compilazione di un file Excel, implementato informaticamente mediante il collegamento al Data Base del personale.

Qualora, in concomitanza con il secondo quadrimestre di rendicontazione dovessero emergere **fattori critici ed imprevedibili**, non dipendenti dall'operatività di ARPA, adeguatamente motivati e descritti nelle schede di rendicontazione periodica, è possibile ipotizzare anche un'eventuale rimodulazione dell'obiettivo da sottoporre all'approvazione della Direzione Generale, indicativamente **nella finestra temporale 1 - 15 settembre**. La proposta di rimodulazione approvata dalla Direzione Generale viene sottoposta al Nucleo di Valutazione ai fini della relativa validazione. Tali rimodulazioni rappresentano una eccezionalità e non un riallineamento degli obiettivi ai target prefissati, conseguente al mancato raggiungimento dei traguardi intermedi accertato, documentato e motivato in sede di monitoraggio periodico.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Introduzione

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto, nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, regole finalizzate a prevenire il fenomeno della corruzione.

La normativa si fonda sui due seguenti capisaldi:

1. l'**individuazione** nell'ambito di ciascuna amministrazione di un **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** da parte dell'organo di indirizzo dell'Ente;
2. la **predisposizione di un Piano triennale** che stabilisca regole, sistemi di controllo, responsabilità e tempi di attuazione, finalizzati alla prevenzione della corruzione. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in virtù dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021 e delle successive disposizioni di attuazione (D.P.R. n. 81/2022, D.P.C.M. n. 132/2022), costituisce ora la **sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO** (Piano Integrato di attività e organizzazione).

La Legge n. 190/2012 non contiene una definizione univoca di "**corruzione**". Il concetto è tuttavia desumibile da quanto espressamente indicato dai Piani Nazionali Anticorruzione (PNA), nonché dalla Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo i quali la corruzione va intesa in senso lato, come **comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati per sé o per altri (cosiddetta "maladministration")**.

Nell'**Allegato 5** "Reati di corruzione e altri reati del pubblico ufficiale e dell'incaricato di pubblico servizio" sono riportati i reati di corruzione e altri reati tipici dei pubblici ufficiali i quali, come sopra

detto, non esauriscono tutti i fatti di corruzione riconducibili al sistema di prevenzione disciplinato dalla L. n. 190/2012.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

Il RPCT è nominato dall'organo di indirizzo dell'Ente secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 7 della L. n. 190/2012 e ha tra i principali compiti:

- predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza che definisce il sistema predisposto dall'Ente per prevenire e contrastare fatti di corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e predisporre una conseguente relazione;
- svolgere le verifiche e i controlli previsti dalle disposizioni normative per prevenire fatti di corruzione, in esito ai quali deve all'occorrenza riferire ad ANAC ed agli organi competenti.

Nel seguito della presente sottosezione del PIAO sono meglio specificati compiti e poteri del RPCT.

Il RPCT, a norma dell'art. 1, comma 12, della L. n. 190/2012, è responsabile sotto il profilo disciplinare ed amministrativo in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. La responsabilità è esclusa solo se prova entrambe le circostanze sotto riportate: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo 1 della L. n. 190/2012; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Il RPCT di ARPA Lombardia è Vincenzo Lo Iacono, Direttore centrale della Direzione Affari Istituzionali e Legali. Nel sito web alla sezione "Amministrazione trasparente" sono pubblicati gli atti di nomina e i recapiti.

Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione del PIAO "**Rischi corruttivi e trasparenza**" è, secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 8 della L. n. 190/2012, approvata dall'organo d'indirizzo dell'Ente su proposta dal RPCT.

Essa in sintesi:

1. mappa i processi dell'Ente ed individua quelli esposti a rischio corruzione;
2. valuta i sistemi di prevenzione e contrasto esistenti ed individua gli opportuni miglioramenti e integrazioni al fine di prevenire e contrastare i rischi di corruzione e, comunque, di ridurli ad un livello accettabile;
3. definisce azioni e responsabilità per prevenire e contrastare il verificarsi di fatti corruttivi e per monitorare e vigilare sull'attuazione del PTPCT;
4. disciplina il sistema (azioni, strumenti e responsabilità) per rendere effettivo il principio di trasparenza dell'azione amministrativa.

Essa è adeguatamente pubblicizzata sul sito internet ed intranet dell'Agenzia, nonché mediante comunicazione via e-mail personale a ciascun dipendente e collaboratore. Viene consegnata a ciascun dipendente all'atto della prima assunzione in servizio.

Per la sua predisposizione si sono seguiti i seguenti passaggi:

1. analisi di contesto;
2. esame dell'organizzazione dell'Ente;
3. valutazione esiti del monitoraggio sull'attuazione del PTPCT nell'anno 2023 con il coinvolgimento dei competenti direttori dell'ente e dei responsabili di funzione;
4. mappatura dei processi con individuazione delle relative strutture/livelli dirigenziali responsabili (business model);
5. individuazione dei processi a rischio corruzione;
6. scomposizione dei processi a rischio corruzione in fasi, individuazione e valutazione dei rischi specifici di fase, individuazione dei **miglioramenti specifici** del sistema di prevenzione;

7. individuazione di **miglioramenti generali** del sistema di prevenzione sulla base di quanto previsto dalla Legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione;
8. definizione, sulla base dei miglioramenti specifici e generali individuati, degli obiettivi organizzativi e individuali dei soggetti coinvolti nella sua attuazione;
9. consultazione aperta a tutti i soggetti (interni ed esterni) per raccolta di osservazioni o suggerimenti.

Analisi di contesto

Analisi di contesto esterno - Principali impatti dell'attività di ARPA ed effetto sulla valutazione del rischio corruzione

Le principali funzioni di ARPA che hanno un più diretto impatto esterno sono il rilascio di pareri agli enti pubblici competenti per le autorizzazioni ambientali e le attività di controllo sul rispetto della normativa e delle autorizzazioni ambientali. Queste attività hanno come destinatari finali i soggetti che svolgono attività potenzialmente impattanti sull'ambiente e quindi tutti coloro che svolgono attività di vita ed in particolar modo coloro che svolgono attività d'impresa in Lombardia. A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 68 del 22/05/2015 sugli ecoreati, sono state fortemente valorizzate le funzioni di ARPA relative alla repressione degli illeciti ambientali, anche attraverso un suo diretto coinvolgimento nella procedura di estinzione di alcune contravvenzioni.

L'attività di ARPA Lombardia si colloca in un contesto socioeconomico caratterizzato da una forte antropizzazione del territorio e dalla presenza di uno sviluppato tessuto produttivo, con predominanza di micro e piccole imprese.

Per i dati di contesto relativi alla consistenza della popolazione lombarda e delle imprese si rinvia ai corrispondenti paragrafi della Sezione 1 del presente PIAO.

Il contesto si caratterizza per una solida presenza delle istituzioni con livelli d'efficienza al di sopra della media nazionale. Non si rilevano nel territorio regionale situazioni di significativo disagio socioeconomico o di scarsa presenza delle istituzioni.

Dal rapporto ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019)" risultano essere stati accertati in Lombardia nel periodo considerato 11 episodi di corruzione, su un totale nazionale di 152. Tra i settori più colpiti (dato su base nazionale) i lavori pubblici (40%) e i rifiuti (22%).

Relativamente all'illegalità "ambientale", nell'anno 2022 in Lombardia sono stati accertati 2.141 reati pari al 7,1% del totale nazionale (fonte: "Ecomafia 2023" di Legambiente).

Nel corso dell'anno **2022** sono stati accertati dal personale ispettivo di ARPA Lombardia complessivamente n. **367** ipotesi di reati.

Di queste complessive n. 367 ipotesi di reati:

- n. **224** sono **ipotesi contravvenzionali** per le quali è previsto il **procedimento di estinzione del reato** a norma della parte VI del D.Lgs. n.152/2006 (Testo unico ambientale); secondo tale procedimento il contravventore dopo aver posto in essere le azioni di riparazione e prevenzione del danno o pericolo di danno prodotto dalla propria condotta è ammesso a pagare un importo pari ad un quarto del massimo dell'ammenda, estinguendo in tal modo il reato.
- n. **123** sono **ipotesi contravvenzionali non soggette** al suddetto **procedimento estintivo**;
- n. **20** sono **ipotesi di delitti**.

Una percentuale superiore al 90% dei contravventori ha aderito alla procedura estintiva, con la realizzazione di concreti interventi di riparazione e prevenzione che hanno reso effettive le ragioni di tutela ambientale previste dalle norme ed evidenziato una volontà da parte dei destinatari dei procedimenti di mantenere una gestione aziendale conforme alla normativa.

Analisi di contesto interno - Sistema di controllo interno di ARPA

Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di ARPA è costituito da un insieme di **regole, procedure** e **strutture organizzative** finalizzate a consentire - attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi - una conduzione dell'Ente **corretta, coerente** con gli obiettivi prefissati e **trasparente**.

Il sistema di controllo è essenzialmente finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- conformità dell'azione dell'ente e dei propri funzionari alla normativa vigente;
- realizzazione delle finalità dell'ente in modo efficace ed efficiente;
- attendibilità delle informazioni riguardanti la gestione dell'ente (bilancio, risultati conseguiti, etc.).

Fanno parte del sistema di controllo interno tutti gli strumenti e le azioni che diminuiscono i rischi che possano pregiudicare la realizzazione dei suddetti obiettivi e quindi:

- programmazione delle attività e definizione degli obiettivi;
- organizzazione delle attività e divisione del lavoro, attribuzioni di poteri e responsabilità;
- valutazione dei rischi;
- attività di controllo;
- sistema informativo;
- monitoraggio del sistema di controllo interno.

Programmazione delle attività - Obiettivi strategici

Come argomentato nei precedenti capitoli del presente PIAO, l'Agenzia **programma** le proprie attività su base **triennale** e **annuale**. Il **Piano triennale** delle attività definisce anche gli **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che per il periodo 2024-2026 sono così individuati:

- aggiornamento del business model dell'Agenzia;
- aggiornamento dell'analisi dei rischi, considerando eventuali modifiche funzionali o organizzative, nonché l'eventuale incidenza di elementi del contesto esterno; conseguente programmazione delle opportune misure di prevenzione;
- realizzazione di azioni finalizzate a rendere meglio fruibile la Sezione Amministrazione trasparente del sito dell'Agenzia anche attraverso il collegamento con banche dati interne o esterne disponibili;
- verifica ed eventuale adeguamento delle modalità di gestione delle istanze di accesso civico;
- implementazione di un sistema di attuazione della normativa in materia di antiriciclaggio;
- monitoraggio sull'attuazione del Piano;
- formazione del personale in ambiti di rilevanza della L. n. 190/2012, del D. Lgs. n. 33/2013 e del D. Lgs. n. 231/2007 e in generale sui temi dell'etica e della legalità;
- coordinamento e collaborazione con tutti i soggetti coinvolti nella predisposizione e attuazione del sistema di prevenzione;
- progettazione di iniziative volte ad un potenziamento del coinvolgimento degli stakeholders nella predisposizione del Piano ed iniziative comunque connesse alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- controlli e monitoraggi previsti dalla legge e dal Piano in materie di competenza;
- realizzazione di tutti gli interventi e/o verifiche che dovessero rendersi necessarie a seguito di segnalazione di ipotesi di corruzione.

Organizzazione delle attività e divisione del lavoro, attribuzioni di poteri e responsabilità

Proceduralizzazione delle attività

La gran parte dei processi di ARPA sono disciplinati da:

- regolamenti interni;
- procedure del sistema qualità;
- istruzioni operative;
- circolari e linee guida.

Certificazioni di qualità

ARPA Lombardia ha attive 3 diverse Certificazioni:

- Certificazione secondo UNI EN ISO 9001:2015 per l'intera Agenzia
- Accredитamento UNI EN ISO/IEC 17025 dei Laboratori (certificazione Multisito)
- Accredитamento del Centro LAT 256 per la taratura dell'Ozono

Certificazione ISO 9001:2015

Il **02 luglio 2022** l'Istituto esterno RINA ha rinnovato il **Certificato** (n. 44676/22/S), in accordo alla norma **UNI EN ISO 9001:2015**.

Il campo di applicazione indicato nel certificato è di seguito riportato

“Erogazione di servizi per: il monitoraggio e la determinazione dei livelli di qualità dell'ambiente e dei fattori di inquinamento di tipo chimico, fisico, biologico, attraverso misurazioni e prove di laboratorio in rapporto agli standard di qualità dell'aria, delle risorse idriche e del suolo, allo smaltimento dei rifiuti, all'uso razionale delle risorse naturali e delle fonti di energia, ai parametri meteorologici, ai rischi geologici, idrogeologici e sismici. Supporto tecnico-scientifico alle attività della Regione, delle Amministrazioni, degli Enti/strutture pubbliche richiesto dalle leggi vigenti in materia ambientale, quali: valutazioni di impatto ambientale, elaborazione di piani, programmi, relazioni, pareri, provvedimenti amministrativi per la tutela delle aree naturali protette, per l'innovazione tecnologica e l'educazione ambientale, la valutazione e la prevenzione dei rischi di incidenti rilevanti ed altre attività connesse ad attività produttive, gli interventi di prevenzione e protezione civile. Progettazione delle reti di monitoraggio e sviluppo di metodi analitici di laboratorio finalizzati alla ricerca e alla determinazione di potenziali contaminanti per l'ambiente e di inquinanti emergenti”.

Accreditamento dei laboratori

I laboratori dell'Agenzia sono accreditati ai sensi della UNI CEI EN ISO/IEC 17025, dal 2007. A partire dal 2012 ACCREDIA, Ente unico nazionale di accreditamento, ha approvato l'accreditamento dei laboratori dell'Agenzia come Multisito. A seguito di rinnovo, nel 2020, è stato rilasciato il nuovo Certificato di Accredитamento (1324L rev. 08) in accordo alla norma **UNI CEI EN ISO / IEC 17025:2018**.

Il Multisito dell'Agenzia è costituito dalle seguenti sedi:

SETTORE LABORATORI

U.O. Laboratorio Regionale Area Ovest:

- Sede di Milano (prove chimiche, prove di ecotossicologia e microbiologia e analisi di microscopia)

U.O. Laboratorio Regionale Area Est:

- Sede di Brescia (prove chimiche e prove di ecotossicologia e microbiologia)
- Sede di Bergamo (prove chimiche)

SETTORE ATTIVITA' PRODUTTIVE E CONTROLLI

U.O. Centro Regionale Radioprotezione Sede di Milano e sede di Bergamo (prove radiochimiche)

SETTORE MONITORAGGI AMBIENTALI

U.O. Laghi e Monitoraggio Biologico Fiumi:

- Sede di Cremona Centro Regionale Analisi Diatomee (CRAD) (prove biologiche)
- Sede di Como (prove biologiche)
- Sede di Pavia (prove biologiche)
- Sede di Brescia (prove biologiche)
- Sede di Varese (prove biologiche)

Accreditamento del Centro LAT

Dal 02 marzo 2017 è inoltre accreditato il Centro Di Taratura Ozono del Settore Monitoraggi Ambientali - U.O. Qualità dell'aria, per la taratura degli analizzatori della frazione molare di Ozono. A seguito di rinnovo, nel 2022, è stato rilasciato il nuovo Certificato di Accredитamento (256T rev. 04).

Sul sito di Accredia alla sezione banche dati è possibile scaricare i Certificati di Accreditamento e l'elenco prove accreditate.

Responsabilità e poteri di firma

Le funzioni delle singole strutture organizzative, i poteri e responsabilità della dirigenza sono definite nel Regolamento organizzativo di ARPA approvato con Decreto del Presidente - Amministratore Unico n. 6 del 25/07/2022 e nel Provvedimento organizzativo con decorrenza 1° gennaio 2020 approvato dal Direttore Generale con decreto n. 631 del 28 novembre 2019, successivamente rimodulato con decreto n. 214 del 28 aprile 2021 e con decreto n. 309 del 22/06/2022.

L'Ente, inoltre, con l'adozione del decreto del Direttore Generale n. 236 del 15 maggio 2014 "Approvazione delle modifiche al Regolamento per le modalità di esercizio della responsabilità dirigenziale, la disciplina dei procedimenti amministrativi e l'accesso ai documenti amministrativi", ha individuato la titolarità delle funzioni di Responsabile dell'istruttoria e di Responsabile del procedimento, definendone competenze e poteri di firma.

Responsabilità e poteri di firma dei dipendenti che effettuano attività di monitoraggio e controlli/ispezioni ambientali sono definiti nel Sistema qualità dell'Ente e nel "Regolamento per la disciplina delle attività di controllo" approvato con decreto del Direttore Generale n. 771 del 23 dicembre 2010.

Tutti i regolamenti e i provvedimenti organizzativi sopra citati sono pubblicati nel sito web dell'Agenzia. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) di ARPA è il dirigente Responsabile dell'U.O. Acquisti Direzioni Centrali, Settori Tematico Funzionali e Dipartimenti, Lorenzo Bonardi.

Organigramma - mansionario

Sul **sito web** dell'Agenzia è pubblicato l'organigramma dell'ARPA, con i nominativi dei Direttori e dei Responsabili di Unità Organizzativa.

Sul **sito intranet (Arpanet)** sono presenti organigrammi e mansionari (link "Mansionari e organigrammi") di tutte le strutture dell'Agenzia.

Sul **sito intranet (Arpanet)**, al link "Rubrica Telefonica | Elenco contatti", per ciascun dipendente è indicata la sede, il settore o dipartimento e l'unità organizzativa a cui è assegnato.

Le attività di controllo

Per attività di controllo interno o, più semplicemente, **controlli interni** si intendono tutte quelle azioni **direttamente** orientate a verificare:

- la realizzazione dei piani e della *mission* dell'Ente (controllo strategico);
- l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione dell'Ente e dei propri funzionari (controlli manageriali);
- la regolarità amministrativa, contabile, tecnica e di esecuzione (controlli di conformità).

I controlli interni di ARPA possono essere preventivi, concomitanti o successivi e coinvolgono, secondo i diversi livelli di responsabilità, gli Organi, i dirigenti ed altri funzionari dell'Agenzia. Essi sono articolati su tre livelli:

- controlli di I livello, cioè controlli diretti sulle attività, svolti in modo diffuso e continuativo dai dirigenti, dai Responsabili di processo e di procedimento, dai funzionari addetti alle specifiche attività, ciascuno secondo la propria competenza;
- controlli di II livello, finalizzati a verificare l'adeguatezza e il corretto svolgimento dei controlli di I livello e controlli strutturati (test di conformità, misurazione dei risultati, verifica dell'efficienza, etc.), svolti periodicamente dagli organi e dalle strutture competenti;
- controlli di III livello finalizzati a monitorare il funzionamento del sistema di controllo e a supportare gli organi e le strutture nell'introduzione di possibili misure di miglioramento.

Controllo strategico

A norma dell'art. 12 della L.R. n. 16/1999 compete al Presidente verificare l'attuazione del Piano triennale delle attività di ARPA.

In ottemperanza alle direttive di Regione Lombardia agli Enti del Sistema approvate con D.G.R. n. IX/001151/2010 ARPA ha nominato, con decreto del Direttore Generale n. 483 del 04/11/2021, il Nucleo di Valutazione delle prestazioni di ARPA, cui compete in primis la misurazione della performance dell'Ente attraverso una serie di verifiche sul processo di definizione degli obiettivi e di valutazione del loro raggiungimento.

Controllo di gestione

ARPA effettua il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi previsti negli atti di programmazione attraverso specifici indicatori:

- indicatori quantitativi per la misurazione dell'attività operativa attraverso strumenti standardizzati di reportistica;
- indicatori di programma, tipici dell'attività di indirizzo e controllo, per la misurazione dello stato di avanzamento della programmazione operativa rispetto a quanto pianificato.

Controllo contabile

A norma dell'art. 14 della L.R. n. 16/1999 e dell'art. 6 del Regolamento organizzativo, il Collegio dei revisori di ARPA esercita funzioni di controllo e verifica contabile, effettua le verifiche trimestrali di cassa, vigila sulla regolarità contabile e sull'efficienza amministrativa dell'Agenzia.

Controlli dei Settori sui Dipartimenti

I Settori tematico funzionali hanno tra le loro funzioni anche quella di controllare lo svolgimento delle attività dei Dipartimenti. Tale funzione è prevista dal Regolamento organizzativo e riguarda il controllo delle attività attraverso forme di reporting, nonché la verifica dell'osservanza degli indirizzi, procedure, metodologie e standard di qualità definiti.

Controlli del Sistema di gestione della qualità

Il sistema qualità di ARPA prevede essenzialmente due tipi di controllo.

Controlli esterni indipendenti svolti da:

- Ente di certificazione ISO 9001 al fine di verificare il mantenimento dei requisiti, la gestione e la risoluzione delle criticità (non conformità) rilevate, la pianificazione e l'attuazione di obiettivi di miglioramento.
- Accredia, organismo di accreditamento UNI EN ISO 17025, sull'esecuzione delle prove oggetto dell'accREDITAMENTO, sul mantenimento della competenza tecnica per effettuare le misure, sul mantenimento di un adeguato sistema di gestione della qualità, sulla risoluzione delle criticità rilevate (non conformità) e sulla pianificazione e l'attuazione di obiettivi di miglioramento.

Ai controlli esterni si affiancano le **attività di monitoraggio e controllo interni**:

- controlli continui, previsti nelle procedure che regolano i processi, svolti dagli operatori, dai supervisor e dai Responsabili delle attività;
- controlli periodici, pianificati dal Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità e svolti da dipendenti ARPA estranei all'area verificata qualificati attraverso corso di formazione sulle tecniche di audit e sulle norme ISO di riferimento e affiancamento, secondo quanto previsto dalle procedure interne.

Internal audit

ARPA Lombardia ha attivato già nel 2011 la funzione d'Internal Audit che ha principalmente il ruolo di valutazione e gestione dei rischi, valutazione del sistema di controllo interno, supporto al management per migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività strategiche e operative.

L'azione di Internal Audit si sviluppa secondo Piani annuali di Audit che, coordinandosi con gli strumenti di programmazione dell'Agenzia, tengono in considerazione prioritaria la funzione di supporto alle scelte strategico-gestionali, attraverso gli opportuni interventi di valutazione, consulenza e monitoraggio.

In particolare, i piani di audit prevedono azioni finalizzate al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- miglioramento dell'efficienza;
- ottimizzazione organizzativa e degli strumenti gestionali;
- sviluppo del sistema di controllo interno;
- consolidamento e sviluppo della valutazione dei rischi;
- realizzazione d'interventi di audit, tenuto conto degli esiti del Risk Assessment, dell'importanza delle attività per l'Agenzia, nonché di particolari situazioni di criticità od emergenza.

Con L.R. n. 13 del 28 settembre 2018 è stato istituito l'Organismo regionale per le attività di controllo (ORAC) che ha tra i suoi compiti:

- la definizione di indirizzi e linee guida delle funzioni di audit degli enti del sistema regionale;
- la valutazione, con l'ausilio dei responsabili della funzione di audit, dell'incidenza dei rischi sistemici;
- il coordinamento della rete degli uffici degli enti del sistema regionale che svolgono l'attività di internal audit.

Sistema informativo

ARPA è dotata di un sistema informativo che è finalizzato ad **assicurare**, attraverso diversi canali, **efficienza, trasparenza, controllo e sicurezza** dei processi e dei dati, nonché **informazione e trasparenza** sui principali fatti di gestione e sui dati ambientali di cui è in possesso.

Elemento fondamentale del sistema informativo di ARPA è il sistema informatico, costituito da applicazioni specialistiche e banche dati ed in particolare:

- **Applicativi** per la gestione documentale ed archiviazione sostitutiva, per la gestione del personale, la contabilità, i pagamenti e la fatturazione, gli acquisti su piattaforma elettronica, per la gestione delle apparecchiature, per la gestione dei monitoraggi ambientali (acque superficiali e sotterranee, sorgenti radioattive, aree protette e risorse naturali), per la gestione del processo chimico di Laboratorio (Laboratory Information Management System - LIMS), per la gestione dei controlli ed il rilascio di pareri sulle Aziende con autorizzazione AIA, aziende RIR, e tutti i controlli correlati (bonifiche siti inquinati, rifiuti, etc.).
- **Sistemi di Comunicazione:**
 - **sito web** utilizzato per pubblicare dati e dare informazioni ad utenti interni ed esterni. Attraverso il **sito web** è possibile accedere ad informazioni che riguardano l'organizzazione di ARPA e l'informazione ambientale. Sono pubblicati sul sito, tra le altre informazioni, gli organigrammi, i piani pluriennali e programmi annuali, i bilanci, il tariffario, i bandi di concorso e gli esiti delle selezioni, i bollettini di dati ambientali, i contatti per le sedi, l'URP e le segnalazioni di emergenze ambientali ed altre informazioni utili, il nominativo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Sul sito viene inoltre pubblicato il **Rapporto sullo Stato dell'Ambiente (RSA)**.
 - **Sito Arpanet** ad accesso ristretto, limitato agli utenti interni collegati alla rete intranet, che consente al personale dell'Agenzia di accedere a varie sezioni contenenti regolamenti, documenti, informazioni di carattere generale, applicativi e sistemi di gestione dati.
 - Un altro canale informativo è l'Ufficio Relazione con il Pubblico (URP) dell'Agenzia che fornisce informazioni in ordine all'attività dell'Ente ed ai procedimenti, all'accesso all'informazione ambientale ed agli atti, riceve segnalazioni e reclami. Nel sito web sono specificati funzioni e modalità d'accesso al servizio.

Trasparenza

Gli strumenti e l'organizzazione della trasparenza in ARPA sono descritti nel successivo capitolo dedicato.

Monitoraggio del sistema di controllo interno

Il corretto funzionamento del sistema di controllo e il suo adeguamento alle eventuali nuove vicende che possono incidere sulla realizzazione degli obiettivi è effettuato in prima istanza dai dirigenti che hanno la responsabilità dei processi.

L'Internal Audit ha fra le sue attività principali il monitoraggio e la valutazione del sistema di controllo interno che vengono svolti attraverso la valutazione dei rischi e gli interventi di audit interni.

Rischi corruttivi e azioni di prevenzione della corruzione

Business model dell'Agenzia

Partendo dall'esame del Regolamento organizzativo dell'Agenzia approvato dal Presidente - Amministratore Unico e dagli atti organizzativi del Direttore Generale è stata predisposta la mappa dei processi dell'Agenzia (**Business model**), successivamente approfondita ed affinata negli incontri con ciascuna Direzione centrale, attraverso un confronto con i Direttori e con i Responsabili di Unità Organizzativa.

Il Business model è aggiornato annualmente in funzione delle eventuali modifiche apportate all'organizzazione ed alle funzioni dell'ente.

Il totale dei processi svolti dalle strutture ARPA e mappati nel business model sono n. 169 (**Allegato 1 – Business model dei processi di ARPA Lombardia**).

Processi nei quali è più elevato il rischio di corruzione

Attraverso colloqui ed interviste individuali e di gruppo con tutti i Direttori centrali e con i Responsabili di alcune loro Unità organizzative, i processi sono stati classificati in tre categorie:

1. n. 81 processi non a rischio corruzione;
2. n. 7 processi non attivati;
3. n. 81 processi a rischio corruzione.

Per l'individuazione dei processi a maggior rischio corruzione si è tenuto conto, principalmente, dell'utilità (positiva o negativa) che gli output dei processi possono comportare per i soggetti direttamente o indirettamente interessati all'esercizio dell'attività pubblica e, quindi, dell'utilità che il funzionario ARPA può richiedere o ottenere dal privato per una scelta orientata; si è altresì tenuto conto della valutazione normativa effettuata per alcuni processi dalla Legge n. 190/2012 ed in particolare per: a) l'affidamento di lavori, servizi e forniture; b) l'acquisizione e progressione del personale; c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari.

I processi a rischio corruzione presentanti caratteristiche omogenee ai fini della prevenzione della corruzione sono stati accorpati, ottenendo così n. 31 tipi di processi a rischio corruzione.

Individuazione di miglioramenti specifici del sistema di prevenzione della corruzione

I processi a rischio corruzione sono stati scomposti ed analizzati per singole sottofasi, anche riferendosi, quando esistenti, alle procedure interne che le regolano. Le sottofasi costituiscono generalmente quella parte di processo che produce un risultato intermedio che, a sua volta, condiziona l'esito finale del processo.

Per **ogni sottofase**, tramite colloqui ed interviste al personale coinvolto nel processo, si è proceduto a:

- definire **caratteristiche dell'attività** da svolgere e disciplina normativa;
- individuare i **soggetti** coinvolti;

- individuare e valutare i **rischi specifici potenziali**, cioè i rischi riferiti alla sottofase;
- esaminare e valutare il **sistema di prevenzione esistente**;
- valutare e graduare il **rischio residuo specifico**, cioè il rischio riferito alla specifica sottofase tenuto conto del contesto operativo e normativo di riferimento;
- individuare i **miglioramenti specifici** del sistema di prevenzione, cioè miglioramenti riferiti alla specifica sottofase e che tengano conto del contesto normativo ed operativo di riferimento.

Il rischio potenziale specifico e il rischio residuo specifico sono stati graduati in 4 fasce: Alto, Medio, Basso, Molto basso.

L'attribuzione del grado di rischio si è basata:

per il rischio potenziale (probabilità x impatto) considerando:

- importanza degli interessi coinvolti;
- grado di discrezionalità dell'attività amministrativa;
- presenza di fasi che prevedono la comparazione di posizioni di diversi soggetti (candidati e/o offerenti) e la loro partecipazione al procedimento anche attraverso l'assistenza a fasi o sedute pubbliche;
- margine di autonomia operativa o decisionale dei singoli funzionari;
- contraddittorio tra funzionario pubblico e cittadino destinatario dell'attività;
- frequenza dell'attività svolta;
- pregressi episodi di corruzione;

per il rischio residuo considerando:

- grado di rischio potenziale;
- efficacia del sistema di prevenzione esistente.

L'analisi dei processi e la valutazione dei rischi è stata effettuata attraverso un confronto con i direttori centrali e con alcuni dirigenti delle strutture competenti, sulla base di questionari e schede di valutazione predisposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'analisi si è conclusa con l'individuazione dei **miglioramenti specifici** del sistema di prevenzione (**Allegato 2** - Documento di valutazione dei rischi specifici).

Individuazione di miglioramenti generali del sistema di prevenzione

Nel Piano Nazionale Anticorruzione è contenuta una ricognizione delle disposizioni normative volte al miglioramento nel suo complesso del sistema di prevenzione, introdotte dalla Legge n. 190/2012 o da altre fonti normative (D.Lgs. n. 165/2001, D.Lgs. n. 39/2013, etc.).

Tali miglioramenti riguardano in particolare aspetti relativi all'organizzazione dell'Ente e ai comportamenti dei suoi dipendenti e collaboratori, tra i quali: l'adozione di un codice di comportamento, la predisposizione di criteri per determinare i casi di inconferibilità o incompatibilità di incarichi, la rotazione del personale operante nei processi a rischio corruzione, la formazione del personale in tema di corruzione, il monitoraggio dei tempi procedurali, la tutela del pubblico dipendente che effettua segnalazioni di casi di corruzione.

Tenuto conto delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e del quadro normativo di riferimento sono stati individuati i miglioramenti generali del sistema di prevenzione da attuare in ARPA, tenuto conto della specificità organizzativa e funzionale dell'Ente.

Obiettivi del Piano

Rispetto ai miglioramenti del sistema di prevenzione individuati sono stati definite le azioni da realizzare, i tempi, gli indicatori di risultato ed i relativi Responsabili (obiettivi individuali).

Gli obiettivi individuali sono stati raggruppati in tre obiettivi organizzativi:

- **Ridurre le opportunità** che si manifestino casi di corruzione;
- **Creare un contesto sfavorevole** alla corruzione;
- **Aumentare la capacità di scoprire** casi di corruzione.

Gli obiettivi del presente Piano sono coordinati con gli altri obiettivi dell'Ente attraverso la sottosezione Performance del PIAO. Nel corso dell'anno si procederà al monitoraggio degli obiettivi del Piano e ad eventuali aggiornamenti.

Gli obiettivi inerenti la prevenzione e il contrasto della corruzione e la trasparenza sono elencati nell'**Allegato 3** - Obiettivi.

Obiettivo "Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione"

Azione 1: Misure di prevenzione specifiche per fasi di processo

Dall'analisi dei processi è emerso, con riferimento alle singole fasi, la necessità di introdurre ulteriori **misure specifiche di prevenzione**. Queste misure, definite specifiche in quanto sono riferite alla specifica sottofase del processo ed inoltre tengono conto del contesto normativo ed operativo di riferimento, sono state declinate in:

1. **regole** di comportamento;
2. **interventi** di vario genere (acquisto strumentazione, implementazione di sistemi informatizzati, predisposizione di atti regolamentari, etc.) finalizzati a realizzare un presidio di prevenzione.

Le regole sono immediatamente vincolanti per tutti i soggetti che svolgono i relativi processi e prevalgono sulle altre disposizioni interne che eventualmente stabiliscano diversamente. I Direttori delle strutture che, per motivate ed oggettive esigenze, non potranno applicare le regole ne daranno immediata comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e concorderanno con lui le possibili azioni di prevenzione sostitutive. **Le regole** sono specificate nel documento di valutazione dei rischi (**Allegato 2**);

Gli interventi sono attuati dai Responsabili, nei tempi e secondo le modalità indicati nell'**Allegato 3**, contenente gli obiettivi del Piano.

I dirigenti di U.O. ed i Responsabili di procedimento sono responsabili, per quanto di loro competenza, della realizzazione delle azioni di miglioramento.

CONTROLLO

Ciascun Direttore, nell'ambito della propria struttura, vigila sull'attuazione delle misure di prevenzione specifiche (regole ed interventi), relazionando periodicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al quale dovranno segnalare tempestivamente eventuali violazioni.

Azione 2: Rotazione ordinaria e straordinaria del personale

Rotazione ordinaria

La rotazione del personale, prima ancora che elemento di prevenzione della corruzione, è per ARPA un valore fondamentale, in quanto determina l'arricchimento personale e professionale dei dipendenti e comporta un miglioramento della qualità dei servizi dovuto all'apporto di nuove idee e motivazioni. ARPA, sulla base di quanto stabilito nell'atto d'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013, ha approvato in data 9 luglio 2014 il Decreto DG n. 335 "Determinazione dei criteri di rotazione per gli incarichi dirigenziali".

Tali criteri sono stati specificati in fase di prima attuazione con Decreto DG n. 559/2014 "Attuazione del decreto n. 335 del 9 luglio 2014, avente ad oggetto: "Determinazione del criterio della rotazione degli incarichi dirigenziali", con riferimento al Provvedimento organizzativo 2015-2019, approvato con decreto n. 558 dell'11 novembre 2014"; i suddetti criteri sono stati aggiornati con Decreto del Direttore Generale n. 635/2019 "Rotazione degli incarichi di Dirigente Responsabile di struttura" secondo le nuove indicazioni contenute nel PNA 2019.

Ulteriori criteri di rotazione possono essere definiti, in coerenza con quanto stabilito nel PNA 2019, con atti organizzativi riconducibili ad opportune integrazioni della presente sottosezione del PIAO che ne definisca principi ed obiettivi generali. Sui nuovi criteri di rotazione l'amministrazione deve dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Nel documento di valutazione dei rischi specifici (**Allegato 2**) sono individuati, nell'ambito dei miglioramenti specifici del sistema di prevenzione, obblighi di rotazione del personale in alcune fasi delle attività a rischio corruzione. Del rispetto di questi obblighi, nonché di ulteriori prescrizioni di rotazione previsti da altri atti di ARPA, sono responsabili, per quanto di competenza, il dirigente di ciascuna Struttura ed il Responsabile del procedimento.

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria (art. 16, c. 1, lett. I-quater del d. lgs. n. 165/2001) consiste nell'assegnazione ad altro ufficio o incarico del dipendente/dirigente operante in area a rischio corruzione nei cui confronti sia stato avviato un procedimento penale o disciplinare per alcune tipologie di reati. Con delibera n. 215/2019 ANAC ha adottato delle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater del d.lgs. 165/2001" in cui sono specificate le ipotesi di reato che generano l'obbligo di rotazione e le modalità di applicazione dell'istituto.

CONTROLLO

Il controllo sull'applicazione del provvedimento che stabilisce i criteri di rotazione degli incarichi definiti viene effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza d'intesa con il Direttore Amministrativo e con il Direttore Generale.

Il controllo sul rispetto della rotazione prevista nell'Allegato 2, per i funzionari che svolgono alcune fasi dei procedimenti a rischio, viene effettuato dal Direttore di ogni struttura che riferisce periodicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Azione 3: Inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi

Inconferibilità ed incompatibilità

Il d.lgs. n. 39/2013 ha introdotto delle disposizioni riguardanti l'incompatibilità e l'inconferibilità dell'incarico di dirigente o amministratore pubblico per coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per alcuni reati contro la pubblica amministrazione, per coloro che nei due anni precedenti abbiano ricoperto determinate cariche politiche, oppure siano stati presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico, oppure abbiano svolto in proprio un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Ente conferente, o, infine, siano titolari di cariche pubbliche.

La Direzione Amministrativa ha emanato una direttiva ai competenti uffici che prevede l'obbligo d'inserire nei bandi e negli avvisi di conferimento degli incarichi le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e l'obbligo per i soggetti interessati di rendere, al momento del conferimento dell'incarico, e, ove previsto dalla legge, anche annualmente nel corso del rapporto, dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità.

Gli atti ed i relativi contratti adottati in violazione delle sopra riportate disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 sono nulli (art. 17 d.lgs. n. 39/2013) ed i relativi autori ne rispondono sotto ogni profilo.

Si riassumono di seguito le principali regole dell'ARPA in materia d'inconferibilità e incompatibilità e conflitto d'interessi.

ARPA non può conferire incarichi dirigenziali a coloro che:

- siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (art. 3, c. 1, lettera c del d.lgs. n. 39/2013);
- abbiano svolto in proprio, nei due anni precedenti, attività professionali retribuite da ARPA (art. 4 d.lgs. n. 39/2013);
- che ricoprano determinati incarichi politici secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 39/2013.

I Dirigenti di ARPA:

- all'atto del conferimento dell'incarico presentano al Responsabile dell'U.O. Risorse Umane una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità;
- nel corso dell'incarico presentano annualmente al Responsabile dell'U.O. Risorse Umane una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

La presentazione di dichiarazioni false comporta l'inconferibilità di qualsivoglia incarico per un periodo di 5 anni.

Conflitto di interessi e astensione

Il dipendente di ARPA non può partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente di ARPA deve inoltre astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il dipendente di ARPA:

- comunica tempestivamente per iscritto al proprio responsabile, entro 30 giorni, l'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse o di intervento possano determinare un conflitto di interesse con ARPA (art. 5 decreto del Presidente-Amministratore Unico n. 15/2022);
- entro 15 giorni dall'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti diretti o indiretti di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate (art. 6 decreto del Presidente-Amministratore Unico n. 15/2022);
- nelle ipotesi in cui si verifichi uno dei casi di astensione, deve darne comunicazione, motivando le ragioni, al Dirigente e al Direttore della struttura di appartenenza (art. 6 decreto del Presidente-Amministratore Unico n. 15/2022).

Sull'astensione del dipendente in conflitto d'interessi decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza (art. 7 DPR n. 62/2013 - art. 6 decreto del Presidente-Amministratore Unico n. 15/2022).

Sulle eventuali contestazioni in ordine alla necessità o meno di astenersi decide il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 6 decreto del Presidente-Amministratore Unico n. 15/2022).

CONTROLLO

Il Responsabile dell'U.O. competente in materia di personale entro il 15 novembre di ciascun anno effettua una verifica sulla veridicità delle autodichiarazioni in materia di inconferibilità e incompatibilità presentate dagli interessati consultando il casellario giudiziale e la banca dati del Ministero dell'Interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali - che raccoglie i dati relativi all'anagrafe degli eletti a cariche locali e regionali.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza esercita il controllo sul rispetto delle disposizioni normative in materia d'inconferibilità ed incompatibilità e, all'occorrenza, effettua le dovute contestazioni ai soggetti interessati. A tal fine: il Responsabile dell'U.O. competente in materia di personale trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza gli elenchi dei soggetti tenuti a presentare le dichiarazioni d'insussistenza delle cause d'incompatibilità e inconferibilità e lo scadenziario delle dichiarazioni; inoltre, il Responsabile di ciascuna struttura trasmette prontamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed al Responsabile dell'U.O. competente in materia di personale notizia, anche se priva di effettivo riscontro, di eventuali ipotesi d'incompatibilità del personale assegnato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza comunica all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di possibile violazione delle disposizioni in materia d'inconferibilità e incompatibilità d'incarichi (art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013).

Secondo quanto previsto dall'atto d'intesa della Conferenza unificata del 24 luglio 2013, il controllo sulle situazioni d'inconferibilità ed incompatibilità compete al Responsabile della prevenzione dell'ente che ha conferito l'incarico.

Azione 4: Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dalla norma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente (cap "Il Pantouflage" Piano Nazionale Anticorruzione 2022) per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

L'ANAC con parere AG/2/2015/AC reso in data 4 febbraio 2015 ha chiarito che la finalità della norma è quella di evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente sfrutti la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato con cui entra in contatto.

La disposizione riguarda tutti i pubblici funzionari che abbiano esercitato un potere autoritativo, cioè una pubblica potestà nei confronti del soggetto che intende conferire l'incarico. Nel concetto di potestà pubblica è da ricomprendere l'esercizio di poteri ispettivi e sanzionatori, nonché, come da ultimo affermato dall'ANAC con orientamento n. 24 del 21 ottobre 2015, il rilascio di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie).

Come evidenziato da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, il divieto si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato e ai collaboratori titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione abbiano inciso in maniera determinante sulla decisione amministrativa (parere ANAC AG/2/2015/AC del 04/02/2015); in particolare, il divieto si applica non solo al dipendente che abbia assunto l'atto ma anche a colui che abbia partecipato al procedimento svolgendo un ruolo determinante sulla decisione finale (Piano Nazionale Anticorruzione 2018).

ARPA inserirà nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (autonoma o subordinata) nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto in favore di soggetti nei cui confronti l'ex dipendente abbia svolto poteri negoziali o autoritativi. ARPA fornirà inoltre al dipendente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, un'informativa contenente i divieti previsti dall'art. 53 comma 16-ter.

ARPA pubblica sul proprio sito web, nella pagina introduttiva alla sezione "Amministrazione Trasparente", l'elenco aggiornato dei dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro con ARPA Lombardia negli ultimi tre anni.

Tutti i partecipanti alle procedure di acquisto devono presentare ad ARPA, all'atto di presentazione di domanda di partecipazione alla procedura, dichiarazione di non aver concluso ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stazione appaltante nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. La dichiarazione viene resa sulla base di fac-simile predisposto dalla Direzione Amministrativa.

CONTROLLO

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza accerta eventuali ipotesi di violazione della norma di cui abbia avuto notizia, nonché il rispetto da parte degli uffici di ARPA di quanto previsto dal presente Piano.

Azione 5: Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per i delitti contro la pubblica amministrazione

I dipendenti ARPA che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale - reati contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001):

- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o

all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni di concorso;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché, per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

All'atto di formazione delle commissioni per l'affidamento di beni, servizi e lavori o di commissioni di concorso viene fatta firmare al Presidente e ai componenti della commissione una dichiarazione di non aver subito condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (reati contro la Pubblica Amministrazione).

La dichiarazione delle cause di incompatibilità e inconferibilità che viene presentata annualmente dai Direttori, dai Responsabili di Unità Organizzativa e dai Dirigenti con funzione specialistica contiene dichiarazione di non aver subito condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (reati contro la Pubblica Amministrazione).

ARPA ha esteso l'obbligo di presentare una **dichiarazione annuale** di non aver subito condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (reati contro la Pubblica Amministrazione) ai titolari di incarichi di funzione assegnati alle strutture che si occupano di procedure di acquisizione di beni e servizi e di gestione delle risorse finanziarie.

Per quanto riguarda i criteri di rotazione da applicare nella individuazione dei componenti delle commissioni di gara e di concorso si rinvia alle misure specifiche di prevenzione della corruzione previste dall'**Allegato 2**.

CONTROLLO

Il controllo è effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sui casi di presunta violazione segnalati, nonché a campione.

Azione 6: Svolgimento di incarichi extraistituzionali

L'ARPA ha approvato, con decreto del Direttore Generale n. 787 del 6/12/2011, un regolamento che, in conformità alla normativa legislativa ed alle disposizioni contrattuali, stabilisce delle limitazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali per i dipendenti di ARPA. Il regolamento tiene conto della particolare attività svolta dall'Ente e del generale dovere di esclusività del rapporto di lavoro del dipendente pubblico. Fondamentalmente esso prevede un generale divieto di svolgere attività extraistituzionale, tranne che si tratti di attività saltuaria che non prospetti nessun conflitto d'interesse con le attività dell'Ente.

Il regolamento è conforme ai principi stabiliti dalla normativa in materia e da ultimo ribaditi dai criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche pubblicati sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il regolamento è consultabile sul sito WEB di ARPA nella sezione Amministrazione trasparente.

Di seguito vengono riassunte le regole fondamentali della disciplina di ARPA per lo svolgimento di attività extraistituzionali da parte dei propri dipendenti.

Ai dipendenti ARPA è vietato:

- lo svolgimento di altre attività lavorative;
- assumere cariche in società commerciali (presidente, amministratore delegato, etc.);
- detenere partecipazioni in società commerciali in misura tale da controllare o poter condizionare le decisioni societarie.

I divieti sopra elencati non si applicano ai dipendenti con rapporto di lavoro a **tempo parziale** con prestazione lavorativa **non superiore al 50%**.

La violazione dei suddetti divieti comporta per il dipendente conseguenze giuridiche, tra le quali anche il licenziamento (art. 1 c. 61, Legge n. 662/96).

I dipendenti ARPA possono svolgere le seguenti attività extraistituzionali:

- attività che costituiscano libera espressione del pensiero e di altre libertà costituzionalmente garantite;

- attività occasionali che non prospettano, neanche potenzialmente, alcun conflitto d'interessi con l'attività di ARPA. Per tali attività bisogna dare **comunicazione preventiva** del loro svolgimento all'UO Risorse umane di ARPA;
- altre attività occasionali **autorizzate** di volta in volta. L'autorizzazione viene concessa dal Direttore generale o dal Direttore Amministrativo a condizione che non sussista un conflitto d'interessi con le attività di ARPA.

CONTROLLO

Il Responsabile dell'U.O. competente in materia di personale trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza gli elenchi degli incarichi autorizzati. Sulla base degli elenchi ricevuti il Responsabile della prevenzione effettuerà un controllo a campione per verificare il rispetto dei limiti normativi.

Il Responsabile di ciascuna struttura trasmette prontamente all'U.O. competente in materia di personale ed al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza notizia, anche se priva di oggettivo riscontro, di eventuali attività svolte dal personale assegnato senza preventiva autorizzazione.

Il Responsabile dell'U.O. competente in materia di personale, entro il 15 novembre di ciascun anno, effettua il controllo sul rispetto del divieto per i dipendenti pubblici di assumere cariche in società commerciali accedendo alla banca dati Telemaco delle Camere di commercio.

Obiettivo "Creare un contesto sfavorevole alla corruzione"

Azione 1: Codice di comportamento

Il D. Lgs. n. 165/2001, all'art. 54, stabilisce che il Governo definisca un codice di comportamento dei dipendenti della pubblica amministrazione e che ciascuna amministrazione adotti un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il codice di comportamento nazionale. Con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 è stato emanato il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il D.P.R. n. 62/2013 è stato aggiornato dal D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023; le principali modifiche riguardano le disposizioni sull'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media.

ARPA ha adottato con Decreto del Presidente – Amministratore Unico n. 15 del 19/12/2022 il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti di ARPA Lombardia, che **integra e specifica** le disposizioni previste dal Codice di comportamento nazionale.

La comunicazione dell'entrata in vigore, dal 1° febbraio 2023, del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti di ARPA Lombardia, pubblicato sul sito dell'Agenzia in Amministrazione trasparente, è stata trasmessa in data 13 gennaio 2023 dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile dell'U.O. Risorse Umane a tutti i dipendenti di ARPA.

La violazione del codice comporta l'applicazione delle misure previste dal codice disciplinare.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verificherà annualmente la necessità di aggiornamento del Codice, comunicando gli esiti della verifica al Presidente e al Direttore Generale.

Sono tenuti all'osservanza del Codice di comportamento, oltre ai dipendenti e collaboratori di ARPA, i dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi, per le parti loro applicabili.

Negli atti di incarico, nei contratti di collaborazione, di consulenze o di acquisto di beni e servizi, ARPA inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto per la violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.

Di seguito si elencano le principali regole del Codice di comportamento di ARPA.

Il lavoratore conforma la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e svolge i propri compiti:

- rispettando la legge;
- perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare;
- rispettando i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- non usando a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

Il lavoratore:

- non accetta, non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità;
- non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato.

Il lavoratore:

- assolve con diligenza allo svolgimento della propria prestazione lavorativa, assicurando efficacia ed efficienza della propria azione e non aggravando il procedimento, in modo da rispondere all'esigenza di celerità e correttezza dell'Ente;
- si astiene dal tenere comportamenti negligenti nell'esecuzione della prestazione e ad utilizzare permessi per ragioni diverse da quelle previste dalla normativa e dai contratti collettivi;
- non adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- rispetta le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala con le modalità previste dal Piano di prevenzione della corruzione eventuali illeciti nell'ambito dell'Ente.

Il lavoratore:

- adempie agli obblighi di trasparenza, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
- garantisce la tracciabilità dei processi decisionali adottati attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

È compito del responsabile della struttura organizzativa vigilare sul rispetto delle regole di comportamento.

CONTROLLO

Il controllo sul rispetto del Codice di comportamento è di competenza dei Responsabili di ciascuna struttura. La sua presunta violazione deve essere tempestivamente comunicata al Responsabile dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ed al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. I Responsabili di ciascuna struttura devono anche comunicare immediatamente al Responsabile dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ed al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le notizie, in qualsiasi modo acquisite, di fatti che possano costituire ipotesi di reato.

Azione 2: Codice disciplinare

Le norme sul procedimento disciplinare e sulle sanzioni disciplinari sono contenute nei seguenti atti normativi:

- Artt. da 55 a 55-octies del D. Lgs. n. 165/2001;
- Contratti collettivi nazionali;
- Circolare del Settore Amministrativo - U.O. Personale e Organizzazione 31 marzo 2010 (disposizioni per il personale del comparto e per la dirigenza), pubblicata in Arpanet, e in Amministrazione Trasparente;
- Nota integrativa del Settore Amministrativo - U.O. Personale e Organizzazione del 30/06/2010 (disposizioni per la dirigenza) pubblicata in Arpanet e in Amministrazione Trasparente.

Di seguito si riportano le regole fondamentali relative all'argomento in questione.

Personale del comparto

Le sanzioni disciplinari sono graduate in base alla gravità del comportamento e variano dal rimprovero verbale al licenziamento.

Per l'applicazione del tipo e dell'entità delle sanzioni disciplinari si tiene conto di:

- Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- Grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari del biennio precedente, al comportamento verso gli utenti;
- Concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra loro.

Le sanzioni disciplinari, in ordine di gravità, sono:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Multa fino a 4 ore di retribuzione;
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di 6 mesi;
- Licenziamento, con o senza preavviso.
- Sono altresì previste dal D. Lgs. n. 165/2001 le seguenti sanzioni disciplinari:
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino a un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.

Le sanzioni disciplinari, a seconda della gravità, possono essere irrogate dai **Direttori centrali** o di **dipartimento** o dall'U.O. competente in materia di procedimenti disciplinari.

Personale della dirigenza

Per i dirigenti, le sanzioni disciplinari sono graduate in base alla gravità del comportamento e variano dalla censura scritta al licenziamento.

Per l'applicazione del tipo e dell'entità delle sanzioni disciplinare si tiene conto di:

- Intenzionalità del comportamento;
- Grado di negligenza dimostrata, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- Rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- Responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto e gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia;
- Entità del danno provocato a cose o persone, ivi compresi gli utenti;
- Eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

Per i dirigenti, le sanzioni disciplinari sono, in ordine di gravità:

- Censura scritta;
- Sanzione pecuniaria;
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- Licenziamento, con o senza preavviso.

Le sanzioni disciplinari, a seconda della gravità, possono essere irrogate dai **Direttori centrali** o di **dipartimento** o dall'U.O. competente in materia di procedimenti disciplinari.

Il **mancato avvio** del procedimento disciplinare o l'**omessa adozione** del provvedimento di irrogazione della sanzione disciplinare comportano per il **dirigente** che avrebbe dovuto provvedervi una **responsabilità disciplinare**.

CONTROLLO

I Direttori e il Responsabile dell'U.O. competente in materia di procedimenti disciplinari comunicano immediatamente, ciascuna per i procedimenti di propria competenza, al Responsabile della

prevenzione della corruzione e della trasparenza le notizie, in qualsiasi modo acquisite, di fatti che possano costituire ipotesi di reato.

Il Responsabile dell'U.O. competente in materia di procedimenti disciplinari trasmette annualmente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un report contenente:

- le segnalazioni d'illecito pervenute;
- i procedimenti avviati;
- le sanzioni erogate con specificazione dei fatti che vi abbiano dato causa.

Azione 3: Formazione

Nel corso del 2024 verranno organizzate iniziative di formazione/sensibilizzazione del personale in ambiti di rilevanza della L. n. 190/2012, del D. Lgs. n. 33/2013 e del D. Lgs. n. 231/2007 e in generale sui temi dell'etica e della legalità, da svolgersi anche attraverso strumenti di e-learning/Formazione a distanza.

Il Piano Annuale della Formazione 2024 di ARPA dovrà contenere una sezione dedicata alla formazione in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza fa parte del Comitato tecnico-scientifico per la formazione e aggiornamento del Personale ARPA - Desk Formazione, al fine di valutare gli aspetti relativi alla materia di competenza ed in particolare l'opportunità di prevedere, nell'ambito degli altri corsi previsti dal Piano della Formazione, delle sezioni dedicate alle relazioni tra l'attività svolta e la normativa in materia di anticorruzione.

Obiettivo: "Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione"

Attività di Controllo e monitoraggio

Nell'ambito delle attività in oggetto rientrano:

- i controlli sul rispetto e sull'efficacia del Piano e il monitoraggio dei rapporti tra ARPA e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione;
- il monitoraggio dei tempi procedurali.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica la corretta attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e la sua adeguatezza rispetto agli obiettivi prefissati, anche in ragione di eventuali modifiche organizzative o normative.

I Direttori, denominati nel presente Piano anche "referenti", supportano il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle proprie attività. A tal fine:

- a) rappresentano al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza esigenze o opportunità di aggiornamento del Piano, trasmettendo proposte di modifica del documento di valutazione dei rischi e di introduzione di nuove misure di prevenzione;
- b) monitorano il rispetto del presente Piano, trasmettendo tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza informazione di eventuali sue violazioni o di fatti nei quali è possibile ravvisare ipotesi di reato;
- c) forniscono, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, c. 9, lett. c della Legge n. 190/2012, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza i dati e le informazioni delle quali necessita per lo svolgimento della propria attività.

Tutti i dirigenti, a richiesta, prestano opportuna collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche fornendo i dati e le informazioni richieste.

Ciascun Referente trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre ai report ed alle informazioni richiesti, una relazione annuale sullo stato di applicazione ed efficacia del Piano secondo uno schema che sarà definito dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai fini di consentire il **monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti interessati a procedimenti a rischio**, come previsto dall'art. 1, c. 9, lett. e) della Legge n. 190/2012:

- a) Il Responsabile dell'U.O. competente in materia di personale trasmette annualmente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza l'elenco delle procedure di assunzione e di conferimento d'incarichi di qualsiasi natura avviate e di quelle concluse nel periodo considerato. L'elenco dovrà contenere, per ciascuna procedura, nominativi del Responsabile del procedimento, del Responsabile dell'istruttoria e del restante personale che vi abbia partecipato e dei componenti della commissione esaminatrice, tipologia di procedura, nominativi dei destinatari, oggetto e durata dei conseguenti contratti con specificazione del corrispettivo, generalità del contraente.
- b) Analogo elenco viene trasmesso dai Responsabili delle U.O. competenti in materia di acquisti di beni e servizi e lavori, relativamente alle procedure di competenza della propria struttura. Nell'elenco dovranno essere specificati: nominativi del RUP (Responsabile unico del progetto/Responsabile unico del procedimento), del Responsabile dell'istruttoria, del restante personale ARPA che vi abbia partecipato e dei componenti della commissione esaminatrice, tipologia di procedura, importo base di gara, nominativi dei vincitori, oggetto e durata dei conseguenti contratti con specificazione del corrispettivo, generalità del contraente, nominativo del direttore dei lavori.
- c) Il Responsabile dell'U.O. competente in materia di contabilità trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza l'elenco delle fatture ricevute, con l'indicazione della data di ricevimento e di liquidazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base delle informazioni ricevute dai referenti o di altre informazioni, comunque acquisite, effettua i dovuti controlli per verificare eventuali violazioni del Piano e l'esistenza di eventuali ipotesi di reato. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, effettua dei controlli a campione sulle strutture di ARPA al fine di verificare la corretta attuazione e funzionamento del Piano.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettua sulla base degli elementi acquisiti le comunicazioni di legge all'autorità competente.

Nello svolgimento della propria attività il Responsabile della prevenzione può accedere a documenti e ad altre informazioni detenute dalle strutture di ARPA. I dipendenti sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione fornendo quanto richiesto e dando ogni altro elemento utile ai fini dell'accertamento dei fatti.

Azione 2: Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettua il monitoraggio dei tempi procedurali risultanti dal sistema di gestione documentale EDMA, nonché dei controlli specifici sui ritardi che presentino carattere anomalo con particolare riferimento a ricorrenze o misura.

Azione 3: Attivare canali interni ed esterni di segnalazione illeciti (whistleblowing)

Tutto il personale ARPA, fermo restando l'obbligo di denuncia che grava sui pubblici ufficiali ai sensi di legge, segnala, in qualsiasi forma al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, violazioni di disposizioni del presente Piano o altri fatti dai quali possa emergere l'esistenza nell'ambito dell'Ente di eventuali "reati di corruzione".

Trova applicazione nei confronti di chi effettua una segnalazione il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, che disciplina la protezione delle persone che segnalano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico.

Al personale che effettua una segnalazione sono garantiti l'anonimato e la tutela da discriminazione nei suoi confronti, così come previsto dagli artt. 12 e 17 del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Possono presentare la segnalazione: i dipendenti di ARPA Lombardia, assunti a tempo determinato o indeterminato; i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa nell'ente; i consulenti e i collaboratori che prestano la propria attività lavorativa presso l'ente; i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; i lavoratori e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese che, al di fuori dell'ambito di applicazione del codice dei

contratti pubblici, forniscono beni o servizi e realizzano opere in favore dell'ente.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni attraverso canali interni all'ente, il cui ricorso viene incoraggiato in quanto più prossimo all'origine della questione oggetto di segnalazione, e canali esterni ai quali si può ricorrere solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore.

Quanto ai **canali interni** di ARPA, chi intende effettuare eventuali segnalazioni può scegliere tra la modalità in forma orale e in forma scritta.

Per la modalità in forma orale, il segnalante può scegliere alternativamente se contattare la linea telefonica o chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un incontro riservato.

Ove la segnalazione sia effettuata in forma orale, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza redige un verbale nel quale vengono riportati i fatti descritti. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza autentica la sottoscrizione del predetto verbale e ne rilascia una copia al segnalante.

Per la modalità in forma scritta, è attivo un applicativo web (www.segnalazioneilleciti.arpalombardia.it) dedicato alle segnalazioni degli illeciti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Le modalità per utilizzare l'applicativo sono specificate nel manuale pubblicato in web e sul sito intranet (Arpanet) dell'Agenzia. Il canale di segnalazione garantisce anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata a un numero ristretto di diretti collaboratori degli uffici coinvolti.

I verbali ed eventuali ulteriori documenti inerenti alla segnalazione sono annotati in un registro e raccolti in un apposito contenitore conservato in modo da renderlo inaccessibile al restante personale. Le segnalazioni effettuate con comunicazione anonima sono prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate.

Nel caso in cui, rispetto al caso segnalato sia ipotizzabile un suo conflitto di interessi, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ne dà informazione al Presidente, il quale valuta se confermare nella conduzione delle verifiche il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza oppure individuare altro dirigente di ARPA che operi in sua sostituzione. Nella valutazione delle situazioni che determinano un conflitto di interesse si farà riferimento, anche se in modo non esclusivo, alle disposizioni sul conflitto di interessi disciplinate dal Codice di comportamento.

A seguito di segnalazione comunque pervenuta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza avvia le verifiche del caso a conclusione delle quali, nel caso in cui non siano emerse evidenze di fatti corruttivi, archivia la segnalazione; in caso contrario effettua le segnalazioni e/o denunce ai soggetti competenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, se dai fatti possa discendere l'avvio di un procedimento disciplinare a carico di un dipendente dell'Ente, ne dà comunicazione "riservata" al Direttore Generale e al dirigente dell'U.O. competente in materia di procedimenti disciplinari.

Nell'ambito del procedimento penale contro un presunto autore d'illecito, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura delle indagini preliminari; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare contro un presunto autore d'illecito, l'identità del segnalante può essere rivelata solamente previo suo assenso.

Il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 prevede, a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto" (art. 2, co. 1, lett. m), D. Lgs. n. 24/2023). Il dipendente che

denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, al di fuori dei casi di responsabilità per calunnia o diffamazione per i quali è anche irrogata una sanzione disciplinare in caso di accertamento (art. 16, co. 3 D. Lgs. n. 24/2023), non può subire alcuna ritorsione quali, ad esempio, il licenziamento, il demansionamento e la discriminazione (art. 17 del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24).

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC (Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023).

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

La disciplina include tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC le presunte ritorsioni anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione nei confronti del segnalante sono nulli.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e di aver subito una ritorsione, spetta a chi ha adottato la misura l'onere di dimostrarne il carattere non ritorsivo (Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023).

Nell'eventuale giudizio instaurato dal segnalante per far dichiarare tale nullità è a carico dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive lamentate dal segnalante, siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Ferma la preferenza per il canale interno, il segnalante può utilizzare anche il **canale esterno** effettuando la segnalazione ad ANAC.

Le condizioni per rivolgersi al canale esterno presso ANAC sono specificate dal legislatore e, in particolare, sono: il canale interno obbligatorio non è attivo o è attivo ma non è conforme a quanto richiesto dalla legge; la persona ha già effettuato una segnalazione interna ma non ha avuto seguito; la persona ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione; la persona ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 introduce anche un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (per maggiori informazioni, Delibera ANAC 311/2023), alla quale si può ricorrere nei casi previsti dal legislatore. In particolare, questi casi si verificano quando ad una segnalazione interna ed esterna non è stato dato riscontro entro i termini ragionevoli; quando il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Resta ferma la possibilità per i segnalanti di effettuare una denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Qualsiasi cittadino può segnalare fatti che configurano o siano indizio di possibili commissioni d'illecito da parte dei dipendenti di ARPA, all'URP o al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Le segnalazioni effettuate con comunicazione anonima sono prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate.

L'URP trasmette prontamente le segnalazioni ricevute al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che dopo le verifiche del caso, effettua le dovute comunicazioni alle autorità competenti e, all'occorrenza, all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Trasparenza

Pubblicazione di documenti e informazioni

L'elenco dei documenti e informazioni da pubblicare ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, adeguato al modello previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Delibera n. 7 del 17/01/2023

e a quanto previsto dal D. Lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) e dalla delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023 come modificata e integrata con delibera n.601 del 19 dicembre 2023, è indicato nell'**Allegato 4**, dove sono individuati i responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, le modalità e le frequenze di pubblicazione.

Le sopra richiamate delibere ANAC 264 e 601 regolamentano gli obblighi di pubblicazione di documenti e informazioni relative ai contratti pubblici: in particolare stabiliscono che taluni obblighi di pubblicazione sono da intendersi assolti tramite link alla BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici), altri mediante pubblicazione nel sito "Amministrazione Trasparente". I documenti e le informazioni da pubblicare in "Amministrazione Trasparente" sono indicati all' Allegato 4 – parte I, che riprende gli schemi di tabella approvati con le sopra richiamate deliberazioni ANAC.

L'ARPA ha strutturato un sistema per la pubblicazione dei documenti ed informazioni previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, che stabilisce responsabilità e tempi di pubblicazione. Il sistema prevede il coinvolgimento di tutti i dirigenti Responsabili dei procedimenti o detentori dell'informazione da rendere pubblica ed è gestito con un'applicazione informatica appositamente sviluppata per la pubblicazione automatica delle informazioni, con l'ausilio di un workflow che gestisce tutte le fasi del processo di pubblicazione: preparazione della documentazione, approvazione e validazione da parte dei dirigenti Responsabili e pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito, appositamente creata.

I profili coinvolti nel procedimento di pubblicazione sono:

- Redattore: personale che materialmente compila/aggiorna i dati destinati alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.
- Responsabile della Pubblicazione (R.D.P.): ha l'obbligo giuridico di provvedere alla pubblicazione, garantendo il regolare flusso delle informazioni. Dà l'autorizzazione alla pubblicazione dei dati.
- Direttori dell'Agenzia (D.D.A.): danno disposizioni all'interno della propria direzione, dipartimento o settore ai fini dell'adempimento degli obblighi di raccolta e pubblicazione dei dati.
- Dirigente Responsabile della trasparenza: svolge attività di controllo e monitoraggio sull'adempimento dell'obbligo di pubblicazione.

In sede di pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente, in ottemperanza alla normativa sulla privacy e ai sensi dell'art. 7-bis, comma 4 del D.Lgs. n. 33/2013, i responsabili della pubblicazione provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

Ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. n. 33/2013 l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del medesimo decreto, costituiscono **elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale** a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis (decurtazione dal 30 al 60% dell'indennità di risultato e pubblicazione del provvedimento nel sito internet dell'amministrazione), ed **eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili**.

Accesso civico

Il D. Lgs. n. 33/2013 prevede due forme di accesso civico: l'accesso civico semplice e l'accesso civico generalizzato.

Nel sito internet di ARPA Lombardia, in Amministrazione trasparente, sono presenti le sezioni "Accesso civico semplice" e "Accesso civico generalizzato" che contengono informazioni sull'istituto e sulle modalità di presentazione delle richieste d'accesso civico. Nella sezione "accesso civico generalizzato" sono pubblicate la delibera ANAC n. 1309 del 28/12/2016 e la circolare del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 2 del 30/05/2017 che stabiliscono regole e criteri per la gestione dell'accesso civico generalizzato.

Accesso civico semplice

Chiunque tramite l'accesso civico "semplice" può accedere a dati, informazioni o documenti che l'amministrazione deve pubblicare a norma del D. Lgs. n. 33/2013. La richiesta deve essere presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito web, secondo le modalità ivi indicate.

Qualora l'informazione non sia stata ancora pubblicata, ARPA Lombardia, entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, provvede alla sua pubblicazione sul sito e contestualmente ne dà notizia al richiedente. Qualora l'informazione sia già stata pubblicata, entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comunica a colui che ha inoltrato la richiesta il riferimento ipertestuale per accedere all'informazione.

In caso di ritardo o mancata risposta, l'interessato può rivolgere istanza al Direttore Generale in qualità di titolare del potere sostitutivo, utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito web.

Accesso civico generalizzato

Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque tramite l'accesso civico generalizzato può accedere a dati, informazioni o documenti ulteriori rispetto a quelli che ARPA Lombardia deve pubblicare ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

L'accesso può essere negato nel caso in cui il dato, l'informazione o il documento non sia divulgabile per un prevalente interesse pubblico o privato (art. 5-bis D. Lgs. n. 33/2013).

Le richieste di accesso civico devono essere presentate, utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito web, secondo le modalità ivi indicate.

La risposta alla richiesta di accesso verrà fornita entro 30 giorni dall'ufficio che detiene i dati, le informazioni e/o i documenti richiesti.

In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il suddetto termine, il richiedente può presentare, utilizzando l'apposito modulo disponibile sul sito web, richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato entro il termine di 20 giorni.

Nel caso in cui il richiedente ritenga illegittimo il comportamento dell'amministrazione in merito alla sua istanza di accesso, può attivare la tutela giurisdizionale davanti al giudice amministrativo, ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo.

Regolamentazione attività di rappresentanza di interessi nei processi decisionali pubblici

Il Regolamento Regionale n. 6 del 13 ottobre 2017, approvato dalla Giunta regionale, disciplina l'attività di rappresentanza di interessi nei processi decisionali pubblici della Giunta regionale e degli Enti, in attuazione alla legge regionale 20 luglio 2016, n.17 "Disciplina per la trasparenza dell'attività di rappresentanza di interessi nei processi decisionali pubblici presso il Consiglio regionale".

Il Regolamento disciplina l'attività di rappresentanza di interessi presso la Giunta regionale e gli enti, tra cui ARPA, "quale attività concorrente alla formazione dei processi decisionali pubblici, anche al fine di garantire una più ampia base informativa sulla quale i pubblici decisori possano fondare le proprie scelte". Esso prevede l'istituzione di un Elenco dei rappresentanti di interessi, cui devono essere iscritti i soggetti che intendono svolgere attività di rappresentanza di interessi presso la Giunta regionale e gli enti del sistema.

Tale elenco è pubblicato in apposita sezione del sito internet della Giunta regionale ed è liberamente accessibile.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 L'organigramma

La **struttura organizzativa di ARPA**, sinteticamente descritta nella Premessa del presente PIAO, è definita dall'art 16 della L.r. n. 16/1999 e s.m.i. e dettagliata nel [Regolamento Organizzativo](#). L'attuale organizzazione è dettagliatamente descritta nel [Provvedimento Organizzativo](#) di cui al decreto n. 631/2019 e successivi aggiornamenti dell'[aprile 2021](#) e, da ultimo, del [giugno](#) e [dicembre 2022](#).

È consultabile, in forma aggiornata, sul sito agenziale, sezione Amministrazione Trasparente -

organizzazione - articolazione degli uffici.

L'organigramma dell'Agenzia è accessibile sul [sito web](#).

Le strutture organizzative

Le Strutture organizzative di ARPA Lombardia nel vigente modello sono **78** di cui:

- **38** UU.OO.Complesse,
- **7** UU.OO. Complesse con funzioni incrementali a più elevata valorizzazione economica
- **33** UU.OO.Semplici

ORGANIZZAZIONE VIGENTE	
Direzione Generale	
Programmazione, Performance e Strumenti di Supporto	UOC
Rendicontazione e Sistemi di Qualità	UOS
Comunicazione	UOC
Relazioni esterne e coordinamento direzionale	UOS
Direzione Amministrativa	
Risorse Finanziarie	UOC
Gestione Contabile e finanziaria	UOS
Acquisti Direzioni Centrali, Settori Tematico-Funzionali e Dipartimenti	UOC
Servizi Generali e forniture sottosoglia	UOS
Risorse Umane	UOC
Gestione Economica e Previdenziale	UOS
Servizi di Supporto	UOS
Direzione Affari Istituzionali e Legali	
Internal Auditing	UOC
Legale e Contenzioso	UOC
Giuridico-Ambientale	UOS
Direzione Operazioni	
Gestione Patrimonio Immobiliare e Mobiliare e Sicurezza	UOC fi
Information and Communication Technology, Sistemi Informativi e Transizione Digitale - ICT	UOC
Gestione Contratti, Servizi e Procedure di Gara	UOC
Gestione Contratti Beni Immobili e Mobili	UOC
Direzione Tecnica	
Centro Regionale di Earth Observation - CREO	UOC fi
Procedimenti Integrati	UOC
Sviluppo Sostenibile	UOC
Coordinamento trasversale tecnico-gestionale	UOS
Struttura di Missione per l'attuazione delle azioni di cui al PNRR/PNC	UOC
Settore Attività Produttive e Controlli	
Attività Produttive	UOC fi
Emissioni	UOC
Valutazione del Rischio	UOS
Agenti Fisici	UOC

Centro Regionale Radioprotezione	UOS
Bonifiche, Analisi di Rischio ed Attività Estrattive	UOC
Sistema Agroambientale e AIA zootecniche	UOS
Osservatorio Regionale Rifiuti ed Economia Circolare	UOS
Settore Monitoraggi Ambientali	
Qualità dell'Aria	UOC fi
Supporto alle Valutazioni della Qualità dell'Aria	UOS
Inventario delle Emissioni in Atmosfera	UOS
Laghi e Monitoraggio Biologico Fiumi	UOC
Acque Sotterranee e Monitoraggio Chimico Fiumi	UOC
Settore Rischi Naturali, Clima e Usi Sostenibili delle Acque	
Servizio Idro-Nivo-Meteo e Clima	UOC fi
Centro di Monitoraggio Geologico	UOC
Usi Sostenibili delle Acque	UOC
Settore Laboratori	
Accreditamento e Sviluppo Tecnico-Scientifico	UOC fi
Programmazione, Acquisizioni e Logistica	UOC
Servizi di Supporto per i Laboratori	UOS
Laboratorio Regionale Area Est	UOC
Laboratorio Tematico Trasversale Area Est 1	UOS
Laboratorio Tematico Trasversale Area Est 2	UOS
Laboratorio Regionale Area Ovest	UOC
Laboratorio Tematico Trasversale Area Ovest 1	UOS
Laboratorio Tematico Trasversale Area Ovest 2	UOS
Centro Regionale Microscopia Elettronica	UOS
Contaminanti Emergenti	UOC
Dipartimento di Bergamo	
Attività Produttive e Controlli	UOC
Agenti Fisici	UOS
Bonifiche e Attività Estrattive	UOC
Dipartimento di Brescia	
Attività Produttive e Controlli (Industrie, Rifiuti, Scarichi)	UOS
Attività Produttive e Controlli (Agricoltura, Emissioni, RIR)	UOS
Agenti Fisici	UOS
Bonifiche e Terre Rocce da Scavo	UOS
Bonifiche SIN e Grandi Opere	UOS
Dipartimento di Cremona - Mantova	
Attività Produttive e Controlli	UOC
Agenti Fisici e Valutazioni Ambientali	UOS
Bonifiche e Attività Estrattive	UOC
Dipartimento di Como - Varese	
Attività Produttive e Controlli	UOC
Agenti Fisici e Valutazioni Ambientali	UOS

Bonifiche e Attività Estrattive	UOC
Dipartimento di Lecco - Sondrio	
Attività Produttive e Controlli	UOC
Agenti Fisici e Valutazioni Ambientali	UOS
Bonifiche e Attività Estrattive	UOC
Dipartimento di Lodi - Pavia	
Attività Produttive e Controlli	UOC
Bonifiche e Attività Estrattive	UOC
Agenti Fisici e Valutazioni Ambientali	UOS
Dipartimento di Milano - Monza e Brianza	
Direttore Vicario - APC	UOC fi
Attività Produttive e Controlli Area Nord (Monza - Paderno Dugnano)	UOC
Attività Produttive e Controlli Sede di Parabiago	UOS
Attività Produttive e Controlli Area Sud (Milano)	UOC
Attività Produttive e Controlli Sede di Vizzolo Predabissi	UOS
Agenti Fisici e Valutazioni Ambientali	UOC
Radiazioni non ionizzanti	UOS
Bonifiche e Attività Estrattive	UOC

I Livelli di responsabilità

Come esposto alla Sezione 1 del Presente PIAO, l'Agenzia è articolata in una Struttura centrale e in una Struttura periferica.

La **Struttura Centrale** provvede al coordinamento, all'integrazione, all'armonizzazione e al controllo delle attività delle strutture periferiche. A tal fine determina indirizzi, obiettivi, metodologie, standard di qualità e forme di reporting. La Struttura centrale fornisce il supporto alla pianificazione regionale e svolge le attività di cui all'[articolo 3 della L.r. n. 16/1999 e s.m.i.](#) in favore della Regione, di enti ed istituzioni a livello superiore, nonché in favore di qualsiasi altro soggetto pubblico o privato, in particolare allorché si tratti di progetti, programmi, interventi e attività che abbiano una rilevanza sovra provinciale. Per lo svolgimento di tali attività sul territorio, la Struttura centrale si avvale, di norma, dei Dipartimenti.

La **Struttura periferica**, articolata in Dipartimenti provinciali e sub provinciali, svolge le attività di cui all'articolo 3 della Lr. n. 16/1999 e s.m.i. che abbiano una rilevanza provinciale o subprovinciale, sulla base degli atti assunti dalla Struttura centrale, e concorre con essa alla realizzazione dei compiti dell'Agenzia.

Come anticipato nella sottosezione Performance, nel sistema degli obiettivi particolare cura è stata dedicata all'organizzazione del metodo per lo sviluppo delle attività a supporto del raggiungimento degli obiettivi, anche identificando e codificando le figure della fase operativa di programmazione, e definendone ruoli, relazioni e compiti.

La Direzione Generale

La Direzione Generale coadiuva il Direttore Generale nello svolgimento delle proprie funzioni e si articola, a sua volta, in strutture di staff al Direttore Generale e in 4 Direzioni Centrali.

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale è il legale rappresentante dell'Agenzia. Assicura l'attuazione degli indirizzi programmatici regionali e il raccordo con la Giunta Regionale, curando il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Regione, secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità. I compiti e le

responsabilità del Direttore Generale sono dettagliati, oltre che nell'art. 15 della richiamata [L.r. n. 16/1999 e s.m.i.](#), nell'art. 5 del [Regolamento Organizzativo](#) vigente, ai quali si fa rinvio.

Le Strutture della Direzione Generale

L'organizzazione della Direzione Generale si focalizza sull'assolvimento di poche e definite funzioni, non di carattere direttamente gestionale, che consentano di intervenire e dirigere le attività dell'Agenzia al proprio interno e nei suoi rapporti con gli *stakeholder* esterni.

Fanno direttamente capo alla Direzione Generale due aree di attività, riconducibili ai compiti di indirizzo strategico dell'Agenzia. Sono collocate alla diretta dipendenza della Direzione generale le funzioni di educazione ambientale.

La **prima area** è quella deputata alla **comunicazione** a valenza tecnico-scientifica - presidiata da:

- U.O. Comunicazione declinata in Redazione e gestione del Piano della Comunicazione, incluso il coordinamento interno delle iniziative di comunicazione, gestione del sito web e dell'account linkedin, coordinamento, organizzazione e gestione di eventi ed iniziative istituzionali, aspetti comunicativi Citizen science, aspetti comunicativi dei reporting ambientali, in particolare Rapporto sullo Stato dell'Ambiente, comunicazione interna all'Agenzia e Newsletter rivolta ai dipendenti;
- Ufficio Stampa, alle dirette dipendenze della Direzione Generale, che svolge funzioni relative ad attività prettamente giornalistiche di comunicazione istituzionale e Ufficio stampa che comprendono i rapporti coi media, la rassegna stampa, i comunicati stampa, l'organizzazione di eventuali conferenze stampa, il coordinamento della partecipazione del Direttore generale o di suoi delegati a conferenze stampa organizzate da altri soggetti, e la gestione dei Social media come Twitter e il Canale Youtube.

La **seconda area** presidia le tematiche relative alla **produzione di indicatori e dati**, nonché dei modelli e degli strumenti di supporto decisionale atti a supportare i processi dei Decisori di Policy, interni ed esterni all'Agenzia, ed i suoi processi di programmazione operativa, con riferimento alle condizioni di rischio ambientale dei diversi territori della Lombardia, e dunque indispensabili anche per il "**controllo di gestione**", nel quale sono comprese le attività di programmazione, valutazione delle performance, rendicontazione, sistema di qualità, ma anche funzioni che studiano il collegamento tra la domanda e l'offerta di prestazioni da parte dell'Agenzia. L'area è presidiata dall'U.O. Programmazione, Performance e Strumenti di supporto, a cui riporta l'U.O. Rendicontazione e Sistemi di Qualità preposta all'acquisizione dei dati sulle attività prestate dall'Agenzia e alla conseguente rendicontazione, anche in chiave comparativa e critica, delle informazioni derivate.

Completa l'assetto organizzativo della Direzione Generale l'U.O. Relazioni e coordinamento istituzionale, deputata a gestire, tra l'altro, le relazioni istituzionali con gli organismi: europei e comunitari, centrali statali, regionali e associativi di settore (SNPA, ASSOARPA, IMPEL), nonché con la Presidenza e il Comitato di Indirizzo di ARPA Lombardia.

Le Direzioni centrali

Le 4 Direzioni Centrali sono declinate in Direzione Amministrativa, Direzione Affari istituzionali e Legali, Direzione Operazioni e Direzione Tecnica. I rispettivi Direttori - con esclusione del Direttore Tecnico - ricoprono il ruolo di Vicario del Direttore Generale nell'ambito delle funzioni di competenza.

La Direzione Amministrativa

La **Direzione Amministrativa** è responsabile della gestione del personale, della gestione finanziaria e degli acquisti di beni e servizi; svolge una funzione di service alle attività istituzionali di ARPA ed è organizzata in funzioni centrali e territoriali, per garantire omogeneizzazione delle modalità operative e dei comportamenti, con indirizzi definiti e costantemente verificati da parte delle Unità Organizzative centrali.

Compete alla Direzione Amministrativa anche rendere funzionali ed efficaci gli strumenti informatici che presiedono il governo del personale (SIOP) e degli altri flussi amministrativi (SAP), in collaborazione con le competenti strutture della DOP.

La Direzione Affari Istituzionali e Legali

La **Direzione Affari Istituzionali e Legali** è responsabile degli affari giuridici, degli affari generali e dei controlli dell'Agenzia, nonché del coordinamento e della gestione delle attività e degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza ai sensi della L. n. 190/2012.

Le funzioni della Direzione sono raggruppate in **4 linee d'attività**: **1. Legale e contenzioso** che ricomprende anche la figura del *Data Protection Officer* in applicazione del Regolamento (UE) 2016/679; **2. Internal Auditing**; **3. Giuridico-Ambientale** che fornisce consulenza e assistenza giuridica in materia ambientale; **4. Staff Di Direzione** al quale fanno capo le funzioni relative a *Organizzazione e benessere*, per lo studio e l'implementazione di azioni che abbiano un effetto positivo sul benessere fisico, psichico e sociale dei lavoratori e sull'efficacia dell'attività dell'ente; *Supporto agli affari generali* con competenze in gestione documentale al quale fanno capo, tra l'altro, l'organizzazione e gestione del servizio di protocollo e l'approvazione e gestione delle convenzioni.

La Direzione Operazioni

La **Direzione Operazioni** è responsabile della gestione dei beni immobili, infrastrutture e tecnologie generali, compresi il percorso di digitalizzazione e lo sviluppo del Sistema Informativo Aziendale, nonché delle funzioni relative alla sicurezza e alla prevenzione e protezione dei rischi di beni e persone. Ad essa fa capo il **Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Agenzia** per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro che gestisce anche i rapporti con Medico Competente ed Esperto Qualificato.

La Direzione Tecnica

La **Direzione Tecnica** è responsabile dell'omogeneo e coordinato svolgimento delle funzioni tecnico-ambientali di ARPA e, in particolare, partecipa all'elaborazione delle strategie e degli indirizzi gestionali generali dell'Agenzia.

A fronte della complessità della struttura agenziale e della significativa interconnessione tra i temi ambientali che competono ai diversi Settori Tematico-Funzionali, la **Direzione Tecnica** funge da punto di raccordo, con una funzione di coordinamento a livello tecnico di tutte le attività svolte dall'Agenzia, pur salvaguardando le rispettive competenze specialistiche dei Settori Tematico-Funzionali. Si pone anche verso l'esterno come punto sintetico e rappresentativo delle istanze, delle visioni e delle linee operative di carattere tecnico di ARPA. La Direzione Tecnica è inoltre lo snodo relazionale, sul piano delle problematiche di natura tecnico-operativa, verso interlocutori quali Regione Lombardia, SNPA e i diversi organismi internazionali con cui ARPA si rapporta.

Fanno direttamente capo alla Direzione Tecnica una serie di attività di carattere trasversale, quali lo sviluppo sostenibile, a cui è preposta una specifica struttura organizzativa per lo sviluppo incrementale delle conoscenze e delle competenze di ARPA in materia di sostenibilità ambientale, nonché l'attuazione delle azioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), affiancato dal Piano Nazionale degli investimenti Complementari (PNC) attraverso una specifica struttura finalizzata ad assicurare il potenziamento delle dotazioni strumentali e tecnologiche dell'Agenzia con l'utilizzo dei fondi del PNC, senza nel contempo compromettere la gestione ordinaria delle procedure delle restanti acquisizioni di beni, servizi e lavori di ARPA Lombardia.

I Settori Tematico-Funzionali

I **Settori Tematico-Funzionali**, alla cui responsabilità è preposto un Direttore, sono ambiti organizzativi finalizzati a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'intervento dell'Agenzia nell'ambito di un'area omogenea. Il modello organizzativo vigente contempla 4 Settori, la cui individuazione, responsabilità e competenze competono al Direttore Generale.

Settore Attività Produttive e Controlli - APC

L'articolazione e le competenze del **Settore Attività Produttive e Controlli** sono ispirate a principi quali:

- mettere in evidenza le funzioni di indirizzo e coordinamento ai Dipartimenti;
- evidenziare gli ambiti di attività modificati dalla normativa più recente in materia ambientale che maggiormente hanno sollecitato il coinvolgimento di ARPA negli ultimi anni;
- mantenere alcune aree prettamente erogative, a valenza sovra-regionale, per attività di carattere specialistico elevato e rispetto alle quali è necessario garantire omogeneità ed economicità di approccio;
- aumentare il coinvolgimento dei Dipartimenti sul presidio dei temi tecnici, la trasversalità e l'omogeneità dell'approccio e la valorizzazione delle competenze e professionalità, non necessariamente strutturate presso il Settore.

Sulla base di questi principi è stata disegnata l'articolazione organizzativa, declinata in **8 Unità Organizzative** preposte alle tematiche delle Bonifiche, Analisi di Rischio e Attività Estrattive; Agenti Fisici (campi elettromagnetici, rumore e vibrazioni, radiazioni ionizzanti e radioprotezione) a cui riporta il Centro Regionale Radioprotezione; Attività Produttive (scarichi; impianti produttivi AIA industriali - BAT, AIA nazionali); Emissioni (emissioni in atmosfera, disagio olfattivo, impianti di incenerimento rifiuti); Valutazione del Rischio di incidente rilevante; Sistema Agroambientale e AIA Zootecniche; Osservatorio Regionale Rifiuti ed Economia Circolare.

Settore Monitoraggi Ambientali - MA

L'articolazione organizzativa è ispirata al criterio di unificazione e specializzazione delle attività di monitoraggio della qualità dell'aria e della qualità delle acque, superando, pertanto, il decentramento di funzioni a livello dipartimentale o multi-dipartimentale, difficilmente attuabile con le risorse umane disponibili. Il modello organizzativo si declina in **5 Unità Organizzative**: Qualità dell'Aria (valutazioni della qualità dell'aria ambiente e di inquinamento atmosferico locale e climalterante anche a supporto delle politiche regionali e nazionali di settore); Supporto alle Valutazioni della qualità dell'aria (gestione dell'attività tecnico/analitica connessa alle attività di monitoraggio, escluse quelle di competenza del Settore Laboratori); Inventario delle Emissioni in Atmosfera (Inventario Regionale delle emissioni di inquinanti e dei gas ad effetto serra e sviluppo ed aggiornamento del sistema IN.EM.AR); Laghi e monitoraggio biologico fiumi (monitoraggio fisico-chimico, chimico e biologico dei laghi e monitoraggio biologico dei corsi d'acqua); Acque Sotterranee e monitoraggio chimico Fiumi (monitoraggio fisico-chimico, chimico e quantitativo delle acque sotterranee e monitoraggio fisico-chimico, chimico e quantitativo dei corsi d'acqua).

Settore Rischi Naturali, Clima e Usi Sostenibili delle Acque - RISCUS

Le attività del **Settore Rischi Naturali, Clima e Usi Sostenibili delle Acque** sono finalizzate alla previsione e prevenzione dei rischi naturali, così come definiti dalla direttiva regionale per la gestione del sistema di allertamento per i rischi naturali ai fini di protezione civile (D.G.R. n. 4599/2015).

Annovera pertanto al proprio interno i Centri specialistici, componenti del Centro Funzionale Monitoraggio Rischi (CFMR) e quindi del sistema di Protezione Civile (Servizi Idro Meteo, Centro Nivometeorologico, Centro di Monitoraggio Geologico) e più in generale la gestione del rischio naturale.

Il Settore è declinato in **3 Unità Organizzative**: Servizio Idro-Nivo-Meteo e Clima che svolge, tra le altre, la funzione meteorologica, idrologica e nivovalangologica del CFMR di Protezione Civile; Centro di Monitoraggio Geologico per il controllo delle aree di frana di interesse regionale su versante tramite sistemi di monitoraggio geologico-geotecnico; Usi Sostenibili delle Acque (supporto tecnico-scientifico e pareri a Regione Lombardia e alle province nell'ambito dei procedimenti di autorizzazione delle istanze per la derivazione delle acque, nonché per gli aspetti quantitativi del Deflusso Minimo Vitale/Deflusso Ecologico).

Settore Laboratori - LAB

Il Settore Laboratori, dal 2012 ad oggi, è stato oggetto di profonde modifiche strutturali e organizzative rispetto ai temi delle attività analitiche, finalizzate ad un'ottimizzazione delle prestazioni e ad un efficientamento del servizio analitico, reso in modo omogeneo, secondo requisiti di accreditamento e a servizio delle azioni di controllo e monitoraggio per l'intero territorio regionale.

Il Settore è articolato in **11 Unità Organizzative**: Accreditamento e Sviluppo Tecnico - Scientifico preposto alle metodiche analitiche e procedure tecniche, accreditamento e Sistema Gestione Qualità ISO17025 per i laboratori di prova; Programmazione, Acquisizioni e Logistica (pianificazione complessiva delle attività analitiche in raccordo anche con i Settori e i Dipartimenti, pianificazione delle acquisizioni della strumentazione e dei materiali di consumo per i laboratori); Contaminanti Emergenti (analisi dei contaminanti emergenti, determinazione di nuove molecole quali farmaci e ormoni, di nuove metodiche da mettere a punto e da accreditare, supporto al sistema nazionale per la realizzazione delle indicazioni delle Direttive Europee); “Servizi di Supporto per i Laboratori”: (LIMS di laboratorio, supporto Informatizzato alla pianificazione delle attività); Laboratorio Regionale Area Ovest (coordinamento delle sedi di laboratorio di Milano, Monza e Parabiago, con n. 3 Unità Organizzative - Laboratorio Tematico Trasversale Area Ovest 1, Laboratorio Tematico Trasversale Area Ovest 2, Centro Regionale Microscopia Elettronica (attività analitiche su amianto e fibre vetrose); Laboratorio Regionale Area Est (coordinamento delle sedi di laboratorio di Brescia e Bergamo, con n. 2 Unità Organizzative - Laboratorio Tematico Trasversale Area Est 1 e Laboratorio Tematico Trasversale Area Est 2).

I Dipartimenti

I Dipartimenti, ognuno dei quali affidato alla responsabilità di un Direttore, sono articolazioni organizzative con ambito di riferimento provinciale o sub provinciale, la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'intervento dell'Agenzia nell'area territoriale di riferimento.

Il modello organizzativo vigente è quello territoriale bi-dipartimentale, ad eccezione dei Dipartimenti di Bergamo e di Brescia istituiti in forma disgiunta per:

- le elevate pressioni ambientali e di conseguenza anche istituzionali che gravitano sui territori di queste due Province;
- la complessità situazionale e le connesse criticità organizzative, storicamente presenti in alcuni territori.

La struttura organizzativa dei 7 Dipartimenti si articola in relazione alle seguenti 3 macro-attività: Attività Produttive e Controlli, Bonifiche e Attività Estrattive, Agenti Fisici e Valutazioni Ambientali.

In relazione alla specificità territoriale, le macro-attività sono declinate in una o più UU.OO. e con una ripartizione delle attività nelle UU.OO. APC nei Dipartimenti di carattere lineare-territoriale o trasversale-territoriale, secondo la scelta del Direttore di Dipartimento.

Fanno eccezione a questo principio il Dipartimento di Brescia e il Dipartimento di Milano. Nel primo è stato attuato il principio della “suddivisione per competenza” delle singole tematiche afferenti alle UU.OO. APC e BAE, il che comporta l'adozione di “modus operandi trasversali” condivisi. Nel secondo, per una migliore distribuzione delle attività relative alle radiazioni non ionizzanti, è stata istituita l'U.O. Radiazioni Non Ionizzanti, preposta alla gestione e al coordinamento delle attività in materia di campi elettromagnetici.

Il **Direttore di Dipartimento** è una figura chiave dell'organizzazione territoriale, poiché su di essa convergono istanze di carattere organizzativo, tecnico-procedurale e di rappresentanza verso gli stakeholder locali, sia pubblici che privati. È inoltre il primo interlocutore della Direzione Generale sugli aspetti di programmazione, qualità, rendicontazione e controllo di gestione.

È istituito il **Comitato dei Dipartimenti e dei Settori**, costituito dai rispettivi Direttori, con l'obiettivo di sviluppare l'integrazione organizzativa, accelerare l'implementazione delle iniziative e armonizzare la gestione delle attività.

Gli incarichi funzionali

Con decreto del Direttore Generale n. 540 del 17.10.2023 sono state istituiti complessivamente n. **108 Incarichi di Funzione**, in attuazione del CCNL del Comparto Sanità 2019-2021, di cui n. 84 di Tipo *Organizzazione* e n. 24 di Tipo *Professionale* in attuazione del CCNL del Comparto Sanità 2019-2021. L'elenco completo degli incarichi funzionali è consultabile sul sito [Amministrazione Trasparente, sezione Personale - Posizioni Organizzative](#).

Consistenza del personale al 31.12.2023

Al 31 dicembre 2023 la consistenza complessiva dell'organico dell'Agenzia risulta essere rappresentata da n. **134** unità afferenti all'area dirigenziale (Direttori e Dirigenti) e n. **837** all'area del comparto, per un totale complessivo di **971** unità. I dati sono comprensivi del personale di ruolo dell'Agenzia in posizione di comando/distacco sia in entrata che in uscita da e presso altri enti, oltre che del personale in regime di aspettativa.

I dipendenti cessati nel corso del 2023-2024 sono stati n. **6** Dirigenti/Direttori e n. **45** personale del comparto.

La distribuzione del personale fra le strutture organizzative

Le risorse umane distribuite, al 31.12.2023, nelle diverse strutture centrali e territoriali sono rappresentate nella tabella di sintesi sotto riportata (fonte mail U.O. Risorse Umane del 22.01.2024).

Struttura	Direttore	Personale del comparto	Personale della dirigenza
Presidenza	-	3	
Direzione Generale	1	19	4
Direzione Amministrativa	-	51	11
Direzione Tecnica	1	32	6
Direzione Operazioni	1	42	7
Direzione Affari Istituzionali e Legali	1	11	1
Settore Attività Produttive e Controlli	1	49	9
Settore Monitoraggi Ambientali	1	94	10
Settore Laboratori	-	117	17
Settore Rischi Naturali, Clima e Usi Sostenibili delleAcque	1	37	3

Struttura	Direttore	Personale del comparto	Personale della dirigenza
Dipartimento Bergamo	1	43	7
Dipartimento Brescia	1	52	5
Dipartimento Como-Varese	1	60	7
Dipartimento Cremona-Mantova	1	52	5
Dipartimento Lecco-Sondrio	1	34	6
Dipartimento Lodi-Pavia	1	34	6
Dipartimento Milano-Monza e Brianza	1	107	16

3.2 L'organizzazione del lavoro agile

Il Piano Operativo del Lavoro Agile che ne descrive l'organizzazione è stato adottato in ARPA Lombardia con decreto n. 398 del 23.09.2021 e successivamente integrato con decreti n. 302 del 21.06.2022 e n. 386 del 26.06.2023 come esposto nel capitolo successivo. Il POLA è un documento che segue un percorso logico applicativo che si realizza in un triennio, decorso in ARPA dall'ottobre 2021. La definizione dei contenuti della sezione del PIAO relativa al lavoro agile per il periodo successivo al triennio 2021-2023 sarà effettuata nel 2024, tenendo conto degli esiti del progetto attualmente in corso nella sua fase di sviluppo avanzato, in scadenza il 30.06.2024. In considerazione di ciò e del fatto che il POLA attuale è coerente con il vigente assetto normativo e contrattuale, il suddetto POLA è allegato integralmente al PIAO (All. 6).

Regolamentazione e strategia del lavoro agile: il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)

ARPA Lombardia ha sviluppato un progetto, svolto da un gruppo di lavoro¹³ che, con la partecipazione dei Dipartimenti di Psicologia e di Scienze Umane per la Formazione R. Massa dell'Università degli Studi di Milano Bicocca, ha definito un modello per l'implementazione del lavoro agile in ARPA Lombardia e ha predisposto il POLA, a partire dall'esperienza dello smart working emergenziale e sulla base di studi e valutazioni multidisciplinari.

L'output del progetto, pertanto, è il [Piano Operativo del Lavoro Agile \(POLA\) 2021-2023](#), approvato con decreto DG n. 398 del 23.09.2021 (al quale si rimanda per la descrizione di dettaglio), decorso dal 1° ottobre 2021, in conformità alle "[Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile \(POLA\) e gli indicatori di performance](#)" emanate il 9.12.2020 dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il POLA è ispirato al principio, evidenziato dalle Linee Guida, del **FAR BUT CLOSE**¹⁴ che poggia su un fattore fondamentale: l'affermazione di una **cultura organizzativa** basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno. Il tema della **misurazione e valutazione della performance** ha pertanto un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile.

In conformità alle [Linee Guida](#), il POLA di ARPA è stato sviluppato partendo dalla **valutazione dello stato di salute dell'amministrazione**, "al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in parte della struttura oggetto di analisi, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo".

In coerenza con le [Linee Guida](#), il POLA di ARPA prevede "un'applicazione progressiva e graduale" del lavoro agile basata su "un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio" ed è articolato in tre fasi: "fase di avvio", "fase di sviluppo intermedio", "fase di sviluppo avanzato". La **fase di avvio**, della durata di 6 mesi, dal 1° ottobre 2021 al 31 marzo 2022, si è declinata operativamente in una sperimentazione con **progetti pilota** su alcune strutture (**cantieri**), individuate in modo da rappresentare significativamente le diverse realtà dell'Agenzia, per testare ipotesi di nuovi modelli di organizzazione del lavoro nelle diverse realtà di ARPA e, quindi, per verificare l'effettiva applicabilità del lavoro agile alle specifiche attività dell'Ente e la sua rispondenza agli obiettivi definiti. La sperimentazione ha visto il coinvolgimento di n. **23** cantieri distribuiti fra le varie Strutture dell'Agenzia, per un totale di **227** dipendenti, distribuiti tra **24** RUO e **203** dirigenti professional, incarichi di funzione, personale del Comparto. Questa prima fase è stata caratterizzata da un costante monitoraggio degli effetti dell'applicazione dei nuovi modelli organizzativi in test e da una forte attività di accompagnamento. Per il personale non rientrante nella fase di avvio del POLA, sono state approvate le **Linee Guida** per lo svolgimento del lavoro agile in ARPA, fino al 15 gennaio 2022¹⁵ prorogate al 31.03.2022¹⁶. Successivamente¹⁷ è stata disposta la **prosecuzione, sino al 30.06.2022, della sperimentazione dei cantieri**, alla luce degli esiti del monitoraggio, per completare la verifica dei modelli di lavoro agile nelle diverse realtà di ARPA e meglio definirne le modalità organizzative. Contestualmente è stata disposta anche la prosecuzione della disciplina del lavoro agile nelle strutture di ARPA diverse da quelle oggetto di sperimentazione.

Preso atto del positivo svolgimento della sperimentazione nelle strutture cantiere, a decorrere dal 1° luglio 2022 è stato dato l'avvio alla **seconda fase di sviluppo intermedio**, della durata di un anno¹⁸, sino al 30 giugno 2023, con l'estensione generalizzata dei modelli positivamente testati a tutto l'ente, il monitoraggio sull'attuazione e sugli effetti del piano, l'accompagnamento e la formazione del

¹³ formato da: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Affari Istituzionali e Legali, Direttore Operazioni, Direttore Dipartimenti di Milano e Monza- Brianza, Direttore Dipartimento di Bergamo, U.O. Risorse Umane, Presidente del CUG, due esponenti Università Bicocca

¹⁴ Secondo le [Linee Guida](#) "il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, basato sul **principio guida "FAR BUT CLOSE"**, ovvero "*lontano ma vicino*". Ciò a significare la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione".

¹⁵ decreto DG n. 465 del 27.10.2021

¹⁶ decreto DG n. 8 del 12.01.2022

¹⁷ decreto DG n.160 del 23.03.2022

¹⁸ decreto DG n. 302 del 21.06.2022

personale. A conclusione della fase di sviluppo intermedio, a seguito del bilancio positivo e del suggerimento da parte dell'Università Bicocca di azioni per il miglioramento delle condizioni abilitanti del lavoro agile, nonché del report di sintesi che evidenzia un sostanziale mantenimento dei livelli di performance rispetto ai precedenti anni, si è dato avvio alla **fase di sviluppo avanzato**, della durata di 1 anno, a decorrere dal 1° luglio 2023¹⁹.

Dopo l'avvio a regime dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro verrà effettuata con cadenza annuale una verifica sull'attuazione e sull'efficacia del Piano, anche tenendo conto delle risultanze del monitoraggio e delle azioni di sviluppo organizzativo implementate e verranno approvati gli opportuni aggiornamenti del Piano.

Le attività lavorative svolte in ARPA sono state raggruppate in **cluster**, cioè gruppi di attività con caratteristiche omogenee sotto il profilo della possibile organizzazione del lavoro in modalità agile. Sono stati identificati tre cluster:

- **Cluster I - Lavoro ad alta flessibilità** che riguarda prevalentemente i funzionari addetti a servizi generali per il funzionamento dell'ente e prevede per lo più un'organizzazione individuale del lavoro.
- **Cluster II - Lavoro di equipe operative ad alta flessibilità** che riguarda prevalentemente i funzionari addetti ad attività tecnico-ambientale.
- **Cluster III - Lavoro per fasi** che riguarda prevalentemente gli operatori di ARPA con prevalenti funzioni esecutive/di supporto ed i laboratoristi. Il Cluster 3 è tipico di quelle attività che più difficilmente si possono svolgere lontani dalla struttura di appartenenza.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

La programmazione strategica delle risorse umane 2024-2026

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, prevede che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottino il **Piano triennale dei Fabbisogni di personale**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le specifiche **linee di indirizzo emanate dal Ministro** per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, adottate con decreto ministeriale del 08.05.2019.

Come specificato nella Premessa al presente documento, per effetto del "**Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione**", di cui al D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, in attuazione dell'art. 6 della L. n. 113/2021, per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)** è soppresso, in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO.

L'art. **32 bis del D.L. n. 21 del 21.03.2022**, convertito con modificazioni dalla L. n. 51 del 20.05.2022, ha introdotto la possibilità per le Regioni di autorizzare le rispettive Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente per il triennio **2022-2024** a procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle attività previste dall'art. 16 c. 1 della L. n. 136 del 28.06.2016, incrementando il **turn over** assunzionale previsto a legislazione vigente nella misura massima del **25%**.

Regione Lombardia, con **D.G.R.L. n. XI/7176 del 17.10.2022**, ha autorizzato ARPA Lombardia all'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 32 bis richiamato, sulla base anche dell'analisi organizzativa condotta dall'Agenzia dalla quale si evincono i fabbisogni occupazionali necessari per garantire l'efficace svolgimento delle funzioni previste dal citato articolo 16 comma 1 della L. n. 132/2016.

Sulla base dei residui 2023 e dell'incremento del **turn over** nella misura del 25%, autorizzato dalla D.G.R.L. n. XI/7176 del 17.10.2022, ai sensi dell'art 32 bis del citato D.L. n. 21 del 21.03.2022, si prevede il seguente fabbisogno di risorse ripartito tra Dirigenza e Comparto:

¹⁹ decreto DG n. 286 del 26.06.2023

Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024 - 2026

TABELLE RIASSUNTIVE

Rispetto limite di cui all'art. 1, comma 557, l. 296/2006 (con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali).

Spesa di personale complessiva impegnata - Media triennio 2011-2011 - 2013**	€ 58.860.488,20
Spesa di personale complessiva impegnata sul Bilancio di Previsione Anno 2024	€ 61.238.745,88
Esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali 2016/2018 - 2019/2021 - 2022/2024	€ 7.126.457,45
Spesa di personale complessiva impegnata sul Bilancio di Previsione Anno 2023 senza oneri contrattuali	€ 54.112.288,43

(**) nota della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) n. 73024 del 22 settembre 2014
"Gli enti in sperimentazione nel 2012, ai fini del rispetto del decreto legge n. 90 del 2014, possono fare riferimento al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013"

TURN OVER COMPARTO (Costi comprensivi di oneri riflessi)

COMPARTO	Cessazioni 2024 e residui 2023	
	Numero dipendenti	Valore economico
Cessazioni 2024	19	€ 864.799,55
Residuo 2023 per cessazioni avvenute dopo l'adozione del piano	26	€ 1.208.968,46
Totale valore economico cessazioni 2024 e residui 2023		€ 2.073.768,01

TURN OVER DIRIGENZA (Costi comprensivi di oneri riflessi)

DIRIGENZA	Cessazioni 2024 e residui 2023	
	Numero dipendenti	Valore economico
Cessazioni 2024	3	€ 337.992,93
Residuo 2023 per cessazioni avvenute dopo l'adozione del piano	3	€ 337.034,49
Totale valore economico cessazioni 2024 e residui 2023		€ 675.027,42

TOTALE TURN OVER COMPARTO E DIRIGENZA ANNO 2024 E RESIDUI 2023	€ 2.748.795,43
---	-----------------------

LIMITE ASSUNZIONALE DEI TEMPI DETERMINATI (al netto degli oneri riflessi - a seguito delle stabilizzazioni art 20 del d.lgs n. 75/2017)	€ 1.009.156,00
---	-----------------------

Piano Occupazionale (anno 2024)

TURN OVER COMPARTO E DIRIGENZA ANNO 2024 E RESIDUI 2023	€ 2.748.795,43
Incremento del turn over pari al 25%	€ 687.198,86

(integrazione ai sensi dell'art. 32 bis del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21 e della Deliberazione della Giunta Regionale n. XI/7176 del 17/10/2022)

DIRIGENZA

- n. 5 Dirigenti Sanitari/PTA

COMPARTO

	profilo amministrativo	profilo tecnico	TOTALE
Area Personale di supporto (ex cat. A – B) (*)	2	-	2
Area Assistenti (ex cat. C)	10	-	10
Area Professionisti della salute e funzionari (ex cat. D – DS)	2	48	50
TOTALE	14	48	62
(*) Assunzioni l. 68/99 e/o art. 16 l. 56/87			

Progressioni verticali

- n. 5 da Area Assistenti ad Area dei professionisti della salute e funzionari
- n. 5 da Area Operatori ad Area Assistenti e/o da Area del Personale di supporto ad Area Operatori

Previsione fabbisogni 2025 e 2026

Sulla base dei saldi assunzionali osservabili negli ultimi anni (ingressi al netto delle uscite del personale), a legislazione vigente, si prevede l'ingresso in Agenzia di n. **10** unità di personale con **qualifica dirigenziale** e n. **100** unità di personale del **comparto**.

Piano pluriennale della formazione del personale 2024-2026

Premessa

ARPA Lombardia riconosce il valore strategico della formazione del personale quale strumento fondamentale di gestione e di valorizzazione delle risorse umane e leva essenziale per l'accrescimento e potenziamento delle competenze e delle capacità professionali di ciascun dipendente.

La pianificazione della formazione del personale è finalizzata allo sviluppo e al rafforzamento delle competenze e delle professionalità di tutto il personale. Essa rappresenta il principale strumento per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) dell'Agenzia e per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Gli obiettivi delle attività di formazione di Arpa Lombardia sono volti a:

- valorizzare il capitale umano e il patrimonio professionale presente nell'Agenzia;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- favorire la crescita professionale dei propri dipendenti e garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative o di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- rafforzare e sviluppare nei propri dipendenti il senso e il valore del lavoro nella pubblica amministrazione.

Il contesto normativo

La pianificazione della formazione per il triennio 2024-2026 si inserisce in un contesto nazionale in cui il tema della formazione del capitale umano è tornato di assoluta attualità e rappresenta, ora come mai prima, una priorità nelle politiche di rinnovamento e nei processi di riforma della pubblica amministrazione.

La pianificazione delle attività formative si inserisce, già a partire dal 2023, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO): essa è quindi coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane (articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021). Più recentemente è stato inoltre disposto che le amministrazioni devono indicare tra i contenuti necessari del PIAO, gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale ed *«individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi»* (articolo 1, comma 14 sexies, del D.L. n. 44 del 2023, convertito in legge 21 giugno 2023, n. 74, che ha inserito un nuovo comma 7-ter all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021).

Altro importante elemento di contesto è il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Governo, in linea con gli indirizzi comunitari, ha messo in evidenza la Pubblica Amministrazione quale elemento chiave per la modernizzazione del Paese, attraverso la transizione digitale e l'innovazione amministrativa che passa dalla reingegnerizzazione dei processi come fattore abilitante della semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR (D.L. n. 77/2021), promuovendo un'ambiziosa agenda di riforme, individua, fra le missioni di intervento, la digitalizzazione, l'innovazione, la competitività e la cultura, e ha dunque importanti riflessi sulle tematiche proprie della formazione, quali:

- la riforma del sistema di formazione, con riferimento specifico alla esigenza di riqualificazione connessa alla trasformazione digitale;
- la predisposizione di percorsi di formazione manageriali ad hoc (partendo da un assesment personalizzato delle competenze) per i dirigenti, con previsione di un percorso di formazione che tenga conto delle specifiche attività previste nello svolgimento dell'incarico;
- il programma integrato di formazione e certificazione della qualità dell'offerta formativa e sistema nazionale di accreditamento degli enti formatori.

In attuazione e in coerenza con queste importanti e innovative disposizioni legislative statali sono state adottate una serie di direttive ministeriali che rappresentano delle linee guida e, sotto alcuni aspetti, delle indicazioni prescrittive per la pianificazione della formazione del capitale umano di tutte le pubbliche amministrazioni.

La Direttiva del Ministro Paolo Zangrillo del 24 marzo 2023 su *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* ha affermato il principio per cui *«La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione»* e ha ricordato come detto principio *“pur avendo informato le politiche di formazione del personale pubblico degli ultimi venti anni, è stato tradotto in pratica con difficoltà e realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.»*

La Direttiva sulla Formazione ha fornito indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Tra le principali indicazioni di cui tenere conto nella pianificazione agenziale della formazione vi sono quelle relative alla

integrazione tra gli strumenti di pianificazione, all'introduzione del **“ciclo di gestione” della formazione** (definizione e programmazione degli obiettivi formativi, misurazione e valutazione dei risultati, riprogrammazione), all'individuazione delle **priorità formative** di natura trasversale, alla **mappatura e certificazione delle competenze**, alla **responsabilizzazione dei dirigenti**, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita.

In merito a questo ultimo aspetto va segnalato l'obbligo specifico di curare *<<la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile>>* di cui al comma 4 bis all'art. 13 del DPR n. 62 del 2013 introdotto con la revisione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 81 del 13.06.2023).

Con riguardo al tema della mappatura e della certificazione delle competenze, la Direttiva sulla Formazione ha richiamato due importanti decreti adottati dal precedente Ministro Renato Brunetta: il Decreto 22 luglio 2022 *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* e il Decreto 28 settembre 2022 *“Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica”*. I due provvedimenti sono intervenuti sulla programmazione dei fabbisogni e sulle nuove competenze del personale delle PA e hanno introdotto l'obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle soft skills, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

I sopra citati decreti ministeriali e la Direttiva Zangrillo rappresentano importanti tasselli di riforma della pubblica amministrazione previsti dal PNRR a cui, di recente, si è aggiunto il Decreto sulle *“Competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni”* approvato il 28 giugno 2023 secondo il quale ogni Ente dovrà mappare le proprie competenze trasversali sulla base del framework proposto nel decreto stesso e dovrà individuare le competenze tecnico-specialistiche del proprio personale. Il framework delle competenze trasversali, insieme alla mappatura dei processi di lavoro e all'individuazione delle famiglie professionali, dovrà rappresentare il modello di gestione delle risorse umane funzionale alla fase di programmazione dei fabbisogni, di acquisizione di nuovo personale e di formazione del personale già in servizio.

Va infine menzionata l'adozione della recentissima Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 su: *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”* che prevede percorsi formativi sul contrasto alla violenza di genere e sull'etica pubblica.

Coerenti con il mutato contesto normativo sono le nuove **disposizioni contenute nei CCNL di riferimento per il personale dell'Agenzia**.

Il Capo VI del Titolo IV del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 del 2.11.2022 2021 è interamente dedicato al tema della formazione del personale e costituisce lo strumento guida essenziale per la definizione di tali attività. Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale CCNL stabilisce che *<<la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende ed Enti>>* e che *<<Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Aziende ed Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.>>*.

Sempre il CCNL Comparto Sanità specifica che:

- le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale;
- i piani della formazione individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate;
- le Aziende ed Enti assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto anche mediante affiancamento;

- le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale;
- i piani di formazione definiscono quali iniziative aziendali abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata e le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane;
- il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda o Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti con oneri a carico della stessa Azienda ed Ente;
- le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro; qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di alloggio, ove ne sussistano i presupposti;
- l'obbligo per le Aziende e gli Enti di raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative concluse con accertamento finale delle competenze acquisite;
- il finanziamento delle attività di formazione utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie;
- l'attività formativa, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di € 25,82 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici; se invece l'attività formativa è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro;
- l'obbligo di formazione continua e l'ECM per il personale del ruolo sanitario di cui all'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n 502/1992 quale requisito indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, al fine di migliorare le competenze professionali, anche avanzate, ivi incluse quelle informatiche e digitali. La formazione continua è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda o Ente e in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale di ogni singola Azienda o Ente. L'attività formativa è finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità e deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Disposizioni analoghe, attuative dei medesimi principi sono contenute nella Ipotesi di CCNL Area Sanità 2019-2021 sottoscritta lo scorso 28 settembre e nella Ipotesi di CCNL Area Funzioni Locali sottoscritta l'11 dicembre 2023.

Il nuovo sistema della formazione dell'Agenzia

Il percorso di revisione. Il Regolamento sulla formazione del personale dell'Agenzia e la Procedura Generale "Gestione della formazione e aggiornamento del personale".

Nel corso del 2023 è stato avviato il percorso di revisione del Regolamento sulla Formazione (approvato con DDG n. 101 del 17.02.2017) e della relativa Procedura generale (PG.021) che si è concluso con l'approvazione del nuovo Regolamento in fase di decretazione e con la predisposizione della revisione della Procedura Generale "Gestione della formazione e aggiornamento del personale". La revisione dei due atti rappresenta l'attività conclusiva dell'obiettivo di performance organizzativa di struttura trasversale **PO.ST.07. 2023** il cui fine ultimo era la messa a sistema di una nuova modalità di erogazione dei corsi di formazione. Il lavoro è stato condotto a partire dagli esiti del processo interno di analisi dei rischi incidenti sulla qualità dei processi formativi dell'Agenzia con il fine di semplificare e di rendere più efficienti ed efficaci le procedure relative ai processi di formazione del personale. Il nuovo Regolamento interno sulla formazione del personale adegua le previgenti disposizioni alle

più recenti e significative novità normative - legislative, ministeriali e contrattuali - sui principi e sugli istituti della formazione del personale pubblico e introducono nuovi strumenti che potranno consentire all'Agenzia di cogliere appieno le potenzialità del nuovo approccio alla formazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni.

Principi e novità del Sistema della Formazione dell'Agenzia

Il Sistema della Formazione delle competenze è un sistema di gestione ciclica di attività relative alla pianificazione, alla realizzazione e alla valutazione della formazione, finalizzate all'acquisizione di predeterminate competenze organizzative e individuali necessarie all'ottimale svolgimento delle attività istituzionali di Arpa.

Il Sistema della Formazione delle competenze è integrato con i processi di pianificazione e programmazione di tutte le attività di ARPA Lombardia. La pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative sono coordinate con gli obiettivi programmatici e strategici di performance annuali e pluriennali dell'amministrazione; esse sono inserite nel Piano integrato di attività e organizzazione, costituendone un'apposita sezione, e trovano una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione, valutazione e sviluppo delle risorse umane. Il grado di raggiungimento degli obiettivi formativi e delle competenze viene misurato mediante un sistema di indicatori di monitoraggio e di valutazione dell'efficacia della formazione e dei risultati raggiunti.

Il Sistema della Formazione delle competenze in Arpa Lombardia si applica a tutte le attività di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione rivolte al personale dipendente, del Comparto e della Dirigenza dell'Agenzia.

I soggetti del Sistema della Formazione delle competenze di Arpa sono il Comitato dei Direttori per la Formazione (CODIF), l'Ufficio Formazione e i Referenti della Formazione, i cui ruoli, funzioni e interrelazioni sono state meglio definite. Sono altresì coinvolti nelle diverse attività del Sistema della Formazione, ciascuno in relazione alle funzioni e ai poteri connessi ai rispettivi ruoli, i RUO, il Responsabile della Transizione Digitale, il Presidente del CUG, i RSGQ Agenzia e Laboratori, nonché i Responsabili Scientifici delle iniziative di formazione interna e i Responsabili Assicurazione Qualità (RAQ).

Due, in particolare, gli strumenti di nuova introduzione: l'Elenco dei formatori interni ed esterni e il Fascicolo personale delle competenze, di cui si tratterà nel prosieguo.

Scenari presenti, strumenti attuativi e prospettive future

E-learning e MOODLE: due strumenti di innovazione - Smart Learning ARPA Lombardia

Il processo di digitalizzazione della PA iniziato ormai qualche anno fa e sviluppatosi con tempistiche a volte non brevi ha avuto negli ultimi anni una spinta propulsiva di grande impatto ed ha aperto a nuovi e futuristici scenari in ogni campo, non da ultimo quello dell'e-learning: un sistema interoperabile, profondamente dinamico e intuitivo che permette di adattare costantemente le lezioni e le modalità di fruizione delle stesse alle esigenze emergenti ed in continua evoluzione, stante anche la normativa ambientale alla quale ARPA deve saper far riferimento in tempo reale.

La pandemia "COVID-19" ed il conseguente lockdown hanno improvvisamente dirottato l'accesso alla formazione attraverso strumenti digitali.

Con il progetto "lifelong learning" ARPA Lombardia ha realizzato di un sistema di gestione della formazione del personale che già nella fase sperimentale è stato caratterizzato dai seguenti elementi:

- gestione automatica delle iscrizioni ai corsi;
- creazione dei corsi che avviene nativamente sulla piattaforma digitale, MOODLE, acronimo di Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment;
- integrazione della piattaforma con gli strumenti già adottati in Agenzia;
- gestione del piano formazione sotto forma di portfolio dinamico;
- nuova gestione dei percorsi di valutazione dell'efficacia formativa;
- gestione delle competenze ed abilità tramite piani di formazione personalizzati individuati da specifici step formativi;

- gestione del fascicolo personale della formazione compresa l'autocertificazione/validazione delle competenze pregresse.

ARPA Lombardia ha inteso sperimentare un percorso di cambiamento avvalendosi della tecnologia per garantire la formazione dei propri dipendenti e perseguire la propria mission dell'educazione ambientale con metodologie sempre più al passo con i tempi.

All'interno della piattaforma saranno inoltre disponibili, catalogati per singolo anno di erogazione, gli eventi formativi ed il materiale utilizzato durante la sessione di lavoro, fungendo quindi da repository e fruibile all'occorrenza, anche successivamente.

Un'ipotesi di integrazione tra moodle ed il gestionale HR agenziale dei dati relativi alla formazione seguita dai dipendenti potrebbe realizzarsi con la creazione di un'interfaccia che permetta di trasferire i dati dal sistema moodle al sistema HR in modo automatico e sicuro. Questo consentirebbe di monitorare i progressi, le competenze e le ore di formazione di ogni dipendente, oltre a facilitare la gestione amministrativa e la rendicontazione delle attività formative.

Syllabus

Nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, "*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*", lanciato dal Ministro Renato Brunetta il 10 gennaio 2022, ha preso avvio il 1° febbraio 2022 il programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti della P.A. al quale ARPA Lombardia ha deciso di aderire ipotizzando la partecipazione già in fase sperimentale con i primi 50 dipendenti.

Il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha firmato una Direttiva per promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico, in vista delle sfide dell'innovazione, digitale, ecologica e amministrativa.

La Direttiva è stata presentata in occasione del lancio di Syllabus, il nuovo portale della formazione per la pubblica amministrazione, che offre corsi e percorsi formativi finalizzati ad attuare la trasformazione digitale, ecologica e amministrativa.

La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni. Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

La Direttiva stabilisce che le amministrazioni dovevano aderire a Syllabus entro il 30 giugno 2023 e fornire formazione digitale ad almeno il 30% del personale entro sei mesi dall'iscrizione, e poi al 55% entro il 2024 e al 75% entro il 2025. Inoltre, le amministrazioni devono garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, su diverse materie, anche avvalendosi del Dipartimento della funzione pubblica, della SNA e di FormezPa.

ARPA Lombardia intende promuovere l'adesione ai percorsi formativi in Syllabus rendendo disponibile la piattaforma a tutti i dipendenti.

La formazione per competenze. Il Fascicolo personale delle competenze.

La competenza professionale, negli ultimi anni, è diventata un'area d'indagine essenziale per chi opera nell'ambito delle risorse umane. La competenza è un ambito multi-sfaccettato che unisce elementi specifici di conoscenza e abilità ad aspetti personali legati a qualità e comportamenti. Proprio tali aspetti hanno assunto negli ultimi anni un ruolo strategico per l'ottimale applicazione dei fattori distintivi della professionalità. Mappare le competenze agenziali rappresenta quindi uno dei passi decisivi verso una gestione efficace delle risorse umane.

La piattaforma Moodle, calata in questo contesto, potrà utilmente supportare l'Agenzia nel valutare anche le soft-skills dei dipendenti, tramite la somministrazione di opportuni questionari, ottenendo importanti informazioni per pianificare, per quanto possibile, percorsi di impiego e crescita professionale individuali, rispettosi delle inclinazioni personali dei singoli dipendenti, nonché delle competenze tecnico-scientifiche strategiche di cui al fabbisogno agenziale.

Si intende avviare nel prossimo triennio un progetto per la realizzazione di un fascicolo delle competenze del personale dipendente. Il Fascicolo personale delle competenze, previsto dall'articolo 18 del Regolamento sulla formazione, potrà essere lo strumento che consente di raccogliere, documentare e valorizzare le conoscenze, le abilità e le attitudini acquisite dai lavoratori nel corso della loro esperienza professionale. Il Fascicolo personale delle competenze avrà diverse finalità: favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti, facilitare la mobilità interna, migliorare la gestione delle risorse umane, riconoscere e certificare le competenze acquisite. Il progetto prevede diverse fasi: la definizione di un modello di fascicolo delle competenze condiviso e standardizzato, la formazione dei dipendenti e dei responsabili sul suo utilizzo, la raccolta e la validazione delle informazioni sulle competenze possedute e da acquisire, la creazione e l'aggiornamento del fascicolo delle competenze per ogni dipendente, la diffusione e la valorizzazione del fascicolo delle competenze come strumento di dialogo tra lavoratori e organizzazione.

Questo cambiamento di visione nonché di gestione della formazione del personale dell'Agenzia è supportato inoltre da nuove dinamiche e necessità, nonché da sviluppi futuri ipotizzati e fortemente voluti dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, attraverso nuove ed innovative azioni, sta spingendo la PA verso un futuro digitalizzato, volto all'innovazione e alla crescita del capitale umano. A tale proposito l'Agenzia ha aderito al Progetto RI.VA **“La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico.”** promosso e coordinato dal DFP, con la collaborazione di Formez, SNA e Invitalia, per supportare le amministrazioni pubbliche nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi di gestione delle risorse umane. Il progetto, che vede coinvolte complessivamente 58 amministrazioni pubbliche, ha preso ufficialmente avvio il 16 gennaio u.s. e si concluderà a dicembre 2025; la partecipazione a questo percorso consentirà all'Agenzia di confrontarsi con esperti e con altre P.A. e di implementare modalità innovative di gestione del proprio personale basate sull'individuazione e lo sviluppo delle competenze necessarie allo svolgimento ottimale delle attività dell'Agenzia

Elenco dei formatori

È interesse di A.R.P.A. Lombardia riconoscere e valorizzare l'importante patrimonio professionale di cui è dotata e che è rappresentato da figure professionali interne in possesso di specifiche e peculiari conoscenze, professionalità ed esperienze con la finalità di diffondere le competenze da queste acquisite a tutto il personale interessato.

A tal fine, in ottemperanza a quanto stabilito nell'art. 12 del nuovo Regolamento sulla Formazione, l'Agenzia pubblicherà nel corso del primo trimestre 2024 un avviso pubblico di manifestazione di interesse per la costituzione di un elenco di esperti/docenti/consulenti in possesso di specifiche conoscenze, competenze, professionalità ed esperienze professionali cui affidare incarichi temporanei di docenza per l'attività di formazione di cui necessita l'Agenzia.

Si tratterà di un elenco composto da due sezioni, la Sezione A), *“Formatori interni”* costituita dai dipendenti di A.R.P.A. Lombardia e la Sezione B), *“Formatori esterni”* costituita da professionisti provenienti da altre amministrazioni pubbliche e dal settore privato, articolato in diverse aree tematiche ed a loro volta in sotto aree, di tipo dinamico potendo i soggetti interessati, in possesso dei requisiti generali e specifici di ammissione, chiedere in qualunque momento di essere inseriti nell'Elenco dei Formatori di A.R.P.A. Lombardia, previo vaglio della relativa domanda da parte di apposita Commissione di valutazione.

L'elenco sarà approvato dal Direttore Generale con apposito provvedimento e pubblicato nel sito istituzionale di A.R.P.A. Lombardia. La gestione e l'aggiornamento del predetto Elenco saranno affidate all'Ufficio Formazione.

Con l'istituendo Elenco dei Formatori, A.R.P.A. Lombardia vuole dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001, conferendo incarichi a docenti esterni solo dopo aver verificato l'impossibilità di reperire docenti interni, iscritti nella Sezione A dell'Elenco dei Formatori o nell'ipotesi in cui il soggetto iscritto in tale sezione, individuato per l'incarico di docenza, non sia disponibile per lo specifico evento e non vi siano altri soggetti reperibili nell'area tematica di interesse. La scelta dei docenti interni o esterni cui affidare attività di docenza per gli eventi formativi verrà effettuata dal Responsabile Scientifico del singolo evento formativo, con il supporto dell'Ufficio Formazione, nel rispetto dei principi di economicità, trasparenza, pubblicità, proporzionalità, efficacia, tempestività, correttezza e non discriminazione, nonché del principio di rotazione degli incarichi.

Formazione ECM

In seno ad AssoArpa è stato istituito un Gruppo di Lavoro interagenziale su “Formazione ECM e CCNL Sanità” con l’obiettivo di verificare l’interesse da parte delle Agenzie all’introduzione di un progetto di formazione su temi di comune interesse per assicurare gli ECM al personale TPALL e al personale ordinistico. Riscontrato l’effettivo interesse da parte delle Agenzie - che hanno evidenziato le opportunità e i benefici che potrebbero conseguire dalla promozione di temi di comune interesse per la formazione trasversale dei diversi ruoli e profili operanti nelle aree tecniche - è stata effettuata una ricognizione dei temi di interesse comune e sono stati ipotizzati possibili scenari per individuare uno o più provider nazionali con i quali realizzare il programma formativo.

Contestualmente è stata valutata positivamente e condivisa la nota avanzata ad ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle p.a. - contenente la Richiesta di orientamento applicativo in ordine all’applicazione dell’art. 67 “Formazione continua ed ECM” del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 nelle Agenzie regionali per la Protezione Ambientale. A detta richiesta, presentata da Arpa Lombardia lo scorso 14 dicembre, ARAN ha inviato una nota di risposta il 16 gennaio 2024.

La rete dei Referenti della formazione

I Referenti della Formazione supportano i Direttori e i RUO nella gestione delle diverse fasi del processo formativo e rappresentano l’interfaccia tra la struttura di appartenenza e l’Ufficio Formazione.

La rete dei Referenti della formazione costituisce un supporto di fondamentale importanza per lo svolgimento ottimale di tutte le attività relative alla formazione, dalla ricognizione dei fabbisogni alla pianificazione, alla realizzazione e al monitoraggio delle stesse. Per assicurare il miglior raccordo operativo tra i Referenti e l’Ufficio Formazione verranno promossi incontri periodici per condividere la programmazione delle iniziative formative, richiamare le “regole del sistema formativo” e recepire i fabbisogni e le necessità specifiche.

Pagina della Formazione

Si provvederà ad aggiornare e potenziare l’attuale sezione intranet dedicata all’Ufficio Formazione. In questo spazio sarà possibile comunicare ai dipendenti le iniziative formative previste e trovare i materiali e i link utili alla formazione interna ed esterna. Lo spazio sarà principalmente strumento per informare i dipendenti sulle novità in tema di formazione e ricevere feedback e suggerimenti. L’obiettivo è di promuovere la crescita professionale e personale dei dipendenti, valorizzando le loro competenze e motivazioni.

RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE 2023

Formazione interna del personale ARPA

Il processo di digitalizzazione della PA ha avuto negli ultimi anni una spinta propulsiva di grande impatto ed ha aperto a nuovi e futuristici scenari in ogni campo, non da ultimo quello dell’e-learning: un sistema interoperabile, profondamente dinamico e intuitivo che permette di adattare costantemente le lezioni e le modalità di fruizione delle stesse alle esigenze emergenti ed in continua evoluzione, anche di carattere normativo, che ARPA deve poter affrontare in maniera tempestiva.

ARPA ha intrapreso ormai da qualche anno un percorso di cambiamento avvalendosi della tecnologia per garantire la formazione dei propri dipendenti con metodologie sempre più al passo con i tempi.

Il progetto “lifelong learning ARPA Lombardia” mira alla realizzazione di un sistema di gestione della formazione del personale che già nella fase sperimentale è stato caratterizzato dai seguenti elementi:

- gestione automatica delle iscrizioni ai corsi;
- creazione dei corsi nativamente sulla piattaforma digitale MOODLE;
- integrazione della piattaforma con gli strumenti già adottati in agenzia;
- gestione del piano formazione sotto forma di portfolio dinamico;
- gestione del fascicolo personale della formazione.

Gli ambiti formativi

Gli ambiti di attività che sono stati oggetto di interventi formativi realizzati nel 2023, hanno riguardato in particolare:

- gli aggiornamenti connessi all'evoluzione degli adempimenti necessari per la gestione amministrativa dell'Agenzia (es.: gestione del personale, acquisizione di beni e servizi, gestione del patrimonio);
- la formazione/aggiornamento per gli operatori di ARPA che acquisiscono nuovi mezzi tecnici, sia nel campo della strumentazione sia nel settore modellistico, della dotazione software, delle elaborazioni e del trattamento/presentazione di dati dei monitoraggi o controlli sempre più moderni e adeguati;
- la formazione e il continuo aggiornamento delle tematiche giuridico-ambientali e delle figure tecniche preposte;
- la formazione del personale sulle metodologie, le procedure, le modalità di monitoraggio o di controllo, anche nella prospettiva di una sempre maggiore omogeneizzazione delle attività dell'Agenzia in tutte le proprie strutture;
- la formazione/aggiornamento sugli aspetti di Prevenzione e Protezione della salute del personale ARPA in tutte le attività da svolgere;
- l'attività formativa obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione;
- benessere organizzativo e CUG.

Il Programma di Formazione messo in atto nel 2023 conferma, in ogni caso, l'approccio già consolidato negli ultimi anni volto a costruire un insieme di proposte formative, il più possibile diversificate, che permettano un'equa possibilità di adesione del personale, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali anche attraverso la riproposizione del corso in più edizioni per agevolare, quanto più possibile, la partecipazione dei colleghi.

Nel 2023 sono stati attivati 29 corsi interni che hanno riguardato, nel dettaglio, le seguenti macroaree tematiche:

- Competenze amministrativo/giuridico/gestionali
- Competenze tecniche
- Comunicazione, benessere e lavoro agile
- Sicurezza

Più in dettaglio, a seguire, la tabella riassuntiva riportante la specificità degli eventi erogati con il dettaglio delle ore di formazione interna erogate e dei dipendenti formati.

TEMATICA FORMATIVA	N° PARTECIPANTI	ORE TOTALI EVENTO
Competenze amministrativo/giuridico/gestionali	1574	70
Competenze amministrativo/giuridico/gestionali	71	24
EDMA	146	8
Tematiche giuridico amministrative	1357	38
Competenze tecniche	160	46
Le indagini geotecniche dei terreni	20	10
Portali webgis e pubblicazione di dati ed elaborazioni cartografiche	61	19
Rischio industriale, analisi del rischio	32	8
Rumore e vibrazioni	37	7
Settore RISCUS	10	2
Comunicazione, benessere e lavoro agile	295	20,5
Benessere organizzativo e CUG	295	20,5
Sicurezza	513	122
Prevenzione e protezione	513	122
Totale complessivo	2542	258,5

All'interno della piattaforma MOODLE sono disponibili, catalogati per singolo anno di erogazione, gli eventi formativi ed il materiale utilizzato durante la sessione di lavoro, costituendo quindi da repository dei materiali, fruibili all'occorrenza anche successivamente all'evento formativo.

Nel corso del 2023 tutti i corsi interni richiesti sono stati fruiti con l'ausilio di questa piattaforma riscuotendo un ottimo successo in termini di accesso, flessibilità e reperimento dei materiali dei corsi. Alcuni di questi sono stati programmati e realizzati in modalità asincrona in modo da essere dinamicamente fruibili nel corso dei mesi.

Questa tipologia di erogazione può essere particolarmente utile per esempio per neoassunti, cambio mansioni, ripresa di alcuni argomenti particolari, anche veicolati in maniera FAD asincrona e disponibili in maniera ripetuta nel corso del tempo (es. alcuni moduli sulla sicurezza, se compatibili con i disposti normativi, anticorruzione, qualità, EDMA, ecc.).

Di seguito il riepilogo della modalità di erogazione dei corsi nel 2023:

MODALITA' EROGAZIONE	N° CORSI
Blended	5
FAD asincrona	2
FAD sincrona	16
Presenza	6
Totale complessivo	29

Per la maggior parte dei corsi interni realizzati, Arpa si è avvalsa di personale docente interno, altamente specializzato e qualificato, che ha condiviso le proprie competenze, acquisite in molti casi tramite formazione esterna individuale, con i colleghi discenti.

In alcuni casi, invece, si è resa necessaria la competenza specifica di docenti esterni, non essendo presenti in Agenzia profili di elevata specializzazione relativamente ad una particolare tematica.

Altresì, per la docenza di alcuni corsi la presenza combinata di formatore esterno ed interno si è resa necessaria per fondere competenze ed esperienze.

TIPOLOGIA DOCENZA	N° CORSI	Somma di ORE TOTALI EVENTO	COSTO EVENTO FORMATIVO
Esterna	5	41,5	2.672,96 €
Interna	21	193	- €
Mista	3	24	500,00 €
Totale complessivo	29	258,5	3.172,96 €

Formazione obbligatoria

È stata evidenziata la necessità di erogare corsi di carattere mandatorio per alcune tematiche specifiche, in questo senso è stato organizzato ed erogato tramite piattaforma interna Moodle, un corso obbligatorio per tutti i dipendenti inerente la tematica della prevenzione della corruzione.

Un particolare focus è stato indirizzato alla formazione del personale in ingresso tramite il corso "Onboarding", finalizzato a presentare l'Agenzia, le sue articolazioni e i diversi ambiti di attività, aspetti fondamentali per comprendere la complessità del contesto di riferimento interno e indirizzare verso una maggiore consapevolezza della trasversalità di molte tematiche. Sono stati inoltre proposti, moduli specifici destinati ad approfondire tematiche particolari, quali:

- prevenzione della corruzione e trasparenza,
- codice di comportamento dei dipendenti pubblici e ruolo e responsabilità del funzionario pubblico,
- significato e modalità di redazione di atti amministrativi,
- sicurezza,
- sistemi Informativi in uso all'Agenzia.

Una sezione importante hanno rivestito i molteplici corsi sulla sicurezza, obbligatori per tutti i dipendenti individuati dall'RSPP che hanno svolto momenti di formazione di carattere generale o più specifica a seconda delle mansioni.

La formazione ECM e TCA

Tra i corsi attivati si segnalano in particolare il “Corso di mantenimento per la qualifica TCA” e il corso “Corso istruttoria Rds e NOF d.lgs 105/15 art 17 e Allegato C parte 3” che hanno ricevuto, rispettivamente, accreditamento TCA ed ECM.

TCA	eventi	partecipanti	durata	costo
Corso di mantenimento per la qualifica TCA	1	45	6	-
ECM	eventi	partecipanti	durata	costo
istruttoria Rds e NOF d.lgs 105/15 art 17 e Allegato C parte	1	28	6	€ 600,00

La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dall’art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 dall’Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e del 07/07/2016 è stata erogata, in presenza o a distanza (ove consentito), tramite docenti esterni o, laddove possibile, ricorrendo a docenti interni. Più in particolare, sono stati erogati corsi in materia di:

- formazione generale ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008;
 - formazione specifica (rischio basso) ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008;
 - formazione specifica (rischio medio) ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008;
 - formazione specifica (preposti) ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008;
 - rischi derivanti dall’esposizione alle Radiazioni Ionizzanti
 - formazione, addestramento e aggiornamento delle norme, i criteri della scelta e l’uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) di 3° categoria Anticaduta e utilizzo Linee Vita;
- di cui maggiori dettagli nel prospetto che segue:

Corso	N. edizioni	N. partecipanti effettivi
Formazione generale ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008	8	178
Formazione specifica (rischio basso) ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008	1	25
Formazione specifica (rischio medio) ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008	7	136
Rischi derivanti dall’esposizione alle Radiazioni Ionizzanti	2	47
Formazione specifica (preposti) ex art. 37 D.Lgs. n. 81/2008;	1	110
Formazione, addestramento e aggiornamento delle norme, i criteri della scelta e l’uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) di 3° categoria Anticaduta e utilizzo Linee Vita	1	16
TOTALE	20	472

AREA FORMATIVA	N° CORSI	N° PARTECIPAZIONI	ORE TOTALI EVENTO	Somma di Costo dell’azione formativa
Competenze amministrativo/giuridico/gestionali	2	943	27	0
CODICE DI COMPORTAMENTO	1	872	3	0
Onboarding neoassunti	1	71	24	0
Sicurezza	7	513	122	1273
Art 37 co. 2 d.lgs 81/08 e ASR 21-12-2011 - Contenuti	1	178	32	0

corso previsti in ASR

Art 37 co. 2 d.lgs 81/08 e ASR 21-12-2011 - Contenuti

corso previsti in ASR - rischio basso

1 22 4 0

Art 37 co. 2 d.lgs 81/08 e ASR 21-12-2011 - Contenuti

corso previsti in ASR - rischio medio

1 136 56 0

Art 37 d.lgs 81/08 co. 7 ter e ASR 21-12-2011 - Contenuti

corso previsti in ASR- corso PREPOSTI

1 110 8 0

Corso di Formazione sui Rischi derivanti dall'esposizione alle Radiazioni Ionizzanti

D.Lgs.101/20, art 111

2 47 6 0

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i.: art. 36, 37 e 77: "Formazione, addestramento e aggiornamento delle norme, i criteri della scelta e l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) di 3° categoria Anticaduta e utilizzo Linee Vita"

1 20 16 1273

Totale complessivo

9 1456 149 1273

Formazione esterna individuale

Ad integrazione dell'offerta formativa interna ed inter-agenziale, il personale ARPA Lombardia ha la possibilità di accedere a formazione organizzata ed erogata da soggetti ESTERNI, attraverso iscrizione ad iniziative a titolo gratuito o oneroso.

L'adesione a iniziative formative esterne a titolo oneroso è stata giustificata dalla necessità di approfondire conoscenze/competenze/abilità fortemente specialistiche, sia di carattere tecnico-scientifico, che amministrativo-giuridico, di interesse individuale o di un numero limitato di persone, che non è opportuno soddisfare attraverso l'organizzazione di un corso interno. In casi particolari, si è ricorso a formazione esterna a pagamento anche per esigenze che vanno oltre l'interesse individuale ma che, per particolare urgenza o strategicità (ad es. nel caso di novità a livello normativo), non possano essere soddisfatte attraverso un corso interno, sia per le tempistiche di predisposizione di un modulo formativo che l'assenza di docenti interni qualificati.

	N° Totale EVENTI	N° Totale PARTECIPANTI DIRIGENTI	N° Totale PARTECIPANTI COMPARTO	N° ORE erogate	Costo Totale eventi
FORMAZIONE ESTERNA A PAGAMENTO					
DIREZIONE GENERALE/PRESIDENZA	0	0	0	0	0
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	17	7	23	532	€ 6.451,00
DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI LEGALI	2	1	1	8	€ 370,00
DIREZIONE OPERAZIONI	3	3	6	244	€ 1.000,00
DIREZIONE TECNICA	4	2	14	204	€ 942,00
SETTORE LABORATORI	11	4	12	113	€ 3.461,00
SETTORE MONITORAGGI AMBIENTALI	4	0	8	236	€ 1.225,00
SETTORE ATTIVITA PRODUTTIVE CONTROLLI	2	1	3	91	€ 1.550,00
SETTORE RISSCHI NAT. CLIMA USI SOSTENIBILI	1	0	1	30	€ 200,00
DIP.TO BERGAMO	2	0	2	49	€ 270,00
DIP.TO BRESCIA	4	4	1	126	€ 2.400,00
DIP.TI CREMONA MANTOVA	5	1	4	70	€ 1.875,00
DIP.TI COMO VARESE	3	1	4	54	€ 636,00
DIP.TI LECCO SONDRIO	7	3	6	87	€ 1.737,60
DIP.TI LODI PAVIA	5	0	4	59	€ 920,00
DIP.TI MILANO MONZA BRIANZA	4	1	3	216	€ 1.911,00
Totale complessivo	74	28	94	2119	€ 24.948,60

* I dati sono rilevati dai file Excel compilati dai Referenti Formazione singole strutture ARPA

PIANO DELLA FORMAZIONE 2024-2026

Principi del Piano della Formazione 2024-2026

FORMAZIONE ESTERNA GRATUITA 2023 *	N° Totale EVENTI	N° Totale PARTECIPANTI
DIREZIONE GENERALE e PRESIDENZA	0	0
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	5	4
DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI LEGALI	2	2
DIREZIONE OPERAZIONI	0	0
DIREZIONE TECNICA	43	22
SETTORE LABORATORI	35	60
SETTORE MONITORAGGI AMBIENTALI	13	31
SETTORE ATTIVITA' PRODUTTIVE CONTROLLI	17	20
SETTORE RISSCHI NAT. CLIMA USI SOSTENIBILI	9	14
DIP.TO BERGAMO	25	28
DIP.TO BRESCIA	7	9
DIP.TI CREMONA MANTOVA	14	18
DIP.TI COMO VARESE	14	8
DIP.TI LECCO SONDRIO	1	1
DIP.TI LODI PAVIA	6	12
DIP.TI MILANO MONZA BRIANZA	6	12
Totale complessivo	197	241

Rendicontazione spesa formazione 2023

BUDGET 2023	STANZIATO	IMPEGNATO	RESIDUO
Corsi esterni	€ 34.700,00	€ 24.948,60	€ 9.751,40
Corsi interni	€ 20.300,00	€ 4.263,97	€ 16.036,03
progetti alta specializzazione	€ 20.000,00	€ 16.560,00	€ 3.440,00
Quota annuale ECM	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ -
Anticorruzione	€ 4.000,00	€ -	€ 4.000,00
Sicurezza	€ 19.000,00	€ 2.850,56	€ 16.149,44
tot.	€ 100.000,00	€ 50.623,13	€ 49.376,87

PIANO DELLA FORMAZIONE 2024-2026

Principi del Piano della Formazione 2024-2026

Il Piano della Formazione è uno strumento di pianificazione integrata che contiene la programmazione annuale delle azioni di formazione e di aggiornamento del personale che ARPA Lombardia intende realizzare nel corso del prossimo anno e triennio. Il Piano è predisposto sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, di processi di mobilità, di processi di reclutamento di nuovo personale, di programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di

accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale.

Il presente Piano è stato predisposto secondo le indicazioni e le modalità definite nell'art. 8 del Regolamento sulla Formazione del personale di Arpa Lombardia e in attuazione dei seguenti principi:

- Principio di integrazione tra gli strumenti di pianificazione. Il Piano delle attività formative è coordinato e integrato con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione dell'Agenzia ed è, come gli altri Piani, formalizzato su scala annuale ma proiettato in una logica di "scorrimento" anche sulle annualità successive.
- Principio del "ciclo di gestione" della formazione nelle amministrazioni pubbliche. Il Piano della Formazione definisce gli obiettivi formativi e programma la formazione finalizzata al loro raggiungimento; la sua attuazione è monitorata e valutata in funzione della successiva pianificazione e riprogrammazione.
- Principio di esaustività. Il Piano della Formazione individua e pianifica tutte le iniziative di formazione rivolte al personale dell'Agenzia, interne ed esterne, obbligatorie e facoltative, gratuite e a pagamento.
- Principio di flessibilità. Il Piano della Formazione può essere modificato in caso di motivate richieste formative aggiuntive non previste.
- Principio di analiticità. Il Piano della formazione indica per ogni iniziativa formativa: il titolo dell'iniziativa, il Responsabile Scientifico, la tipologia e le metodologie formative e didattiche, tipologia e numero dei destinatari, la disponibilità di docenti interni o la necessità di avvalersi di docenti esterni.

Sulla base di questi principi e in applicazione delle modalità stabilite dall'art. 8 del Regolamento si è proceduto all'attività di raccolta, analisi e valutazione dei fabbisogni formativi delle diverse strutture dell'Agenzia.

Preliminarmente all'avvio della ricognizione dei fabbisogni, il 15 novembre 2023 si è riunito il Desk Formazione in composizione allargata. Il Desk Formazione ha definito, in funzione degli obiettivi programmati e degli indirizzi strategici dell'Agenzia, gli obiettivi della formazione, le risorse da destinarvi e i criteri per l'individuazione dei fabbisogni formativi e del personale destinatario della formazione.

Gli obiettivi formativi per il triennio 2024-2026

Gli obiettivi formativi sono strettamente connessi con quelli strategici dell'Agenzia e devono necessariamente raccordarsi con i temi relativi alle attività istituzionali e strategiche di ARPA.

Prioritario è anzitutto garantire la formazione di natura tecnico-scientifica e specialistica, necessaria per lo svolgimento delle attività istituzionali dell'Agenzia, quali i controlli e le attività ispettive, le valutazioni, il monitoraggio e le attività laboratoristiche.

Tra gli obiettivi formativi obbligatori riguardano quelli finalizzati al mantenimento delle qualifiche (es: TCA e tecnici della prevenzione) e dell'iscrizione agli ordini di appartenenza (formazione ECM ecc...) oltre che quelli previsti in materia di sicurezza, anticorruzione ed etica pubblica.

Altro obiettivo formativo prioritario e strategico è assicurare la formazione manageriale quanto meno per il personale dirigenziale neoassunto finalizzata al rafforzamento delle capacità comportamentali e gestionali in relazione al ruolo ricoperto, con particolare attenzione allo sviluppo delle soft skills, delle competenze trasversali legate alla leadership e alla consapevolezza del ruolo, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento e alle capacità comunicative.

Necessaria è altresì la formazione, sia di base che specialistica, e l'aggiornamento continuo a supporto delle attività amministrativo-gestionali dell'Agenzia con particolare riguardo all'acquisizione di beni e servizi ex Dlgs 36 del 2023 (Codice degli appalti), alla gestione del personale in relazione all'applicazione dei nuovi CCNL, alla gestione del patrimonio in relazione alle forniture di servizi (es. Global Service).

Condivisa è anche l'opportunità di garantire l'acquisizione di conoscenze e competenze di base a tutto il personale, con particolare riguardo ai collaboratori con un basso livello di inquadramento o appartenente alle categorie protette, per i quali potrebbero attivarsi dei percorsi formativi utili anche per aumentare il senso di appartenenza all'Agenzia.

L'estensione della formazione a tutto il personale e l'incremento del numero di ore di formazione è un altro importante obiettivo dell'Agenzia che riconosce nella partecipazione alle attività di formazione un diritto e un dovere per ogni dipendente.

Attualmente nell'Agenzia la media di ore di formazione per dipendente si attesta attorno alle 10 ore annue. Arpa Lombardia si impegna a garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, come previsto dalla Direttiva ministeriale sulla formazione.

La definizione degli obiettivi strategici e prioritari dell'Agenzia rappresenta una chiara indicazione dei criteri per l'individuazione dei fabbisogni formativi il cui soddisfacimento consente di assicurare il supporto conoscitivo e competenze necessarie a garantire la migliore operatività, qualità ed efficienza dei servizi erogati. I criteri generali per l'individuazione del personale sono quelli definiti dall'art. 13, comma 4, del Regolamento:

- attinenza dei contenuti con il profilo professionale, la qualifica e l'incarico ricoperto dal dipendente
- competenza specifica, necessità di colmare gap di competenze, necessità di aggiornamento
- pari opportunità di partecipazione
- rotazione tra i dipendenti delle singole strutture.

La partecipazione ad iniziative esterne a pagamento deve essere giustificata dalla necessità di approfondire conoscenze/competenze/abilità fortemente specialistiche, sia di carattere tecnico-scientifico che amministrativo-giuridico, di interesse individuale o di un numero limitato di persone, che non possono dunque essere soddisfatte attraverso la formazione interna o che, per particolare urgenza o strategicità, non possono attendere o non si prestano alla gestione attraverso la formazione interna.

La rilevazione dei fabbisogni formativi e la pianificazione delle attività formative

Le iniziative formative pianificate rappresentano l'esito di un processo di raccolta, di analisi, di valutazione e di selezione dei fabbisogni formativi.

L'attività di definizione dei fabbisogni è finalizzata ad individuare le attività di formazione e di aggiornamento necessarie per rispondere adeguatamente ai bisogni organizzativi dell'Agenzia, per accrescere le competenze dei propri dipendenti e per sviluppare e rafforzare il senso e il valore pubblico dalle attività svolte.

Per la rilevazione dei fabbisogni l'Ufficio Formazione si è avvalso della collaborazione dei Referenti della Formazione delle strutture dell'Agenzia, che hanno supportato i Direttori e i RUO nella trasmissione della documentazione. Il 18 novembre 2023 si è svolta la riunione con i Referenti della Formazione per illustrare loro i criteri approvati dal Desk, i form "Proposte formative" ed "Esigenze formative" per la rilevazione dei fabbisogni, nonché le modalità della loro compilazione. Durante il periodo della raccolta l'Ufficio Formazione si è reso disponibile a supportare le strutture per la compilazione dei form e per qualunque altra necessità.

I descrittori utilizzati per la rilevazione dei fabbisogni sono stati i seguenti:

Struttura proponente/struttura richiedente

Argomento/Titolo

Obiettivi formativi

Tematica

Destinatari (descrizione del ruolo e dell'ambito operativo del personale)

Modalità di svolgimento attività didattica: RES / FAD / blended

Obbligatorietà della formazione ed eventuale accreditamento (se ECM e TCA)

Responsabile scientifico

Docenti (personale interno; docente esterno)

Periodo di erogazione (per trimestre)

Numero edizioni

Stima dei costi (eventuale)

Il processo di raccolta dei fabbisogni formativi è stato avviato il 21 novembre e si è concluso il 12

dicembre 2023. Sono pervenute complessivamente 292 richieste.

Le esigenze e le proposte sono state oggetto di esame e di confronto con le strutture proponenti, anche al fine di definire meglio i singoli fabbisogni e le relative priorità e di procedere alla pianificazione delle iniziative formative per il triennio 2024-2026.

La valutazione delle proposte ed esigenze formative di contenuto tecnico-scientifico è stata svolta dal Direttore Tecnico - Presidente del Comitato Tecnico-Scientifico dell'Agenzia che sulle singole proposte ha avviato un confronto con le strutture proponenti finalizzato a meglio definirne contenuti, tempistica e destinatari con il fine di ottimizzare e razionalizzare l'offerta formativa.

Le Aree Formative

Ai fini pianificatori, le iniziative formative sono state raggruppate in base ai contenuti nelle seguenti 9 Aree formative:

A - Area delle Competenze amministrativo-gestionali e giuridico-normative

L'Area ricomprende le conoscenze e le competenze necessarie garantire un supporto all'espletamento di attività necessarie al buon funzionamento dell'Agenzia con particolare riguardo alle attività di gestione giuridica ed economica del rapporto di lavoro e di sviluppo delle risorse umane, di acquisizione di beni e servizi, di corretto svolgimento delle attività contabili, di redazione del Bilancio e dei rendiconti dell'Agenzia.

Gli ambiti tematici dell'Area A sono **“Risorse umane”, “Economico-finanziario” e “Appalti/contrattualistica pubblica”**.

B - Area Anticorruzione, Codice di comportamento, Privacy, UPG, Giuridico-ambientale

La Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" prescrive che le pubbliche amministrazioni, all'interno del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, individuino le attività formative dei dipendenti che operano nelle aree definite "a rischio corruzione".

In relazione ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'azione formativa dovrà sempre più garantire un approccio concreto e mirato alla costruzione di una diffusa cultura della prevenzione e della legalità nell'ambito dell'organizzazione al fine di ridurre significativamente il rischio di comportamenti illeciti.

Rientrano in questa Area le attività formative sull'istituto del whistleblowing, sul codice di comportamento, sull'etica pubblica e in materia di privacy e trasparenza, la formazione degli operatori che sono coinvolti nelle visite ispettive e nell'erogazioni di sanzioni, la formazione dei nuovi UPG, l'aggiornamento ed approfondimento sulle tematiche relative alle attività di polizia giudiziaria.

Gli ambiti tematici dell'Area B sono **“Anticorruzione, Codice di comportamento, Privacy” e “UPG e Giuridico-ambientale”**.

C - Benessere, POLA e Sviluppo sostenibile

Le iniziative dell'Area Benessere, POLA e Sviluppo sostenibile sono finalizzate a sensibilizzare e informare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo, sugli strumenti di conciliazione dei tempi vita/lavoro messi a disposizione dall'Ente e sulla corretta gestione del rapporto di lavoro a distanza.

D - Digitalizzazione e sistemi informativi (Transizione digitale)

ARPA Lombardia, ha in programma per il 2024 una serie di eventi formativi dedicati ai propri dipendenti, con l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali degli operatori nei diversi ruoli e funzioni. Si tratta di un'opportunità di crescita professionale e personale, in linea con il modello Syllabus

adottato e promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che definisce le conoscenze e le abilità minime che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale della Pubblica Amministrazione. Gli eventi formativi saranno focalizzati su temi quali la digitalizzazione e i sistemi informativi, con l'intento di migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, in un contesto di innovazione continua e di sfide ambientali.

Più in dettaglio, il programma si articolerà in diversi corsi, che coprono vari aspetti della transizione digitale, come la gestione delle infrastrutture tecnologiche in cloud, il sistema EDMA, il progetto SAP, le evoluzioni nelle comunicazioni tra Pubbliche Amministrazioni/Imprese e Cittadini, le tecnologie e gli approcci per lo sviluppo delle applicazioni, il Polo Strategico Nazionale e la Server Farm di Arpa Lombardia, la Banca Dati Aziendale e gli strumenti di reportistica, il concetto di Zero Trust e la sicurezza informatica. Inoltre, il programma include anche corsi di base e avanzati su SAP, EDMA, interoperabilità sistemi, analisi dati, R, Python, Power BI, fogli di calcolo e gestione basi dati. Confidiamo che questo programma sia utile e stimolante per affrontare le sfide della digitalizzazione e dei sistemi informativi con competenza e professionalità.

E - Formazione Manageriale e Soft skills, Comunicazione, Competenze linguistiche

Formazione finalizzata al rafforzamento delle capacità comportamentali e manageriale con particolare attenzione allo sviluppo delle soft skills, cioè delle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità di comunicazione interna ed esterna all'Agenzia e alle competenze linguistiche.

Gli ambiti tematici dell'Area E sono **“Formazione manageriale e Soft Skills”**, **“Comunicazione”** e **“Competenze linguistiche”**.

F - Area Formazione onboarding e Formazione trasversale di base

L'Area F comprende la c.d. Formazione onboarding rivolta al personale neoassunto e la Formazione trasversale di base.

La formazione onboarding è finalizzata ad accompagnare l'inserimento lavorativo del personale di nuova assunzione e a consentire ai colleghi una prima conoscenza del sistema agenziale lombardo, dell'assetto organizzativo, del contesto operativo e dei riferimenti istituzionali principali.

La formazione trasversale di base è rivolta a tutto il personale dell'Agenzia ed è finalizzata a far acquisire o a migliorare le conoscenze necessarie per lo svolgimento delle attività amministrativo-gestionali trasversale (es. corretta redazione degli atti amministrativi).

Rientrano in questa Area anche le attività formative volte alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Gli ambiti tematici dell'Area F sono **“Formazione onboarding”** e **“Competenze di base”**.

G - Sicurezza, Protezione e Prevenzione

La formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro trova la sua definizione nell'art. 2 D. Lgs. n. 81/2008 come il *“processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”* e soprattutto costituisce un obbligo previsto dall' art. 37 D. Lgs. n. 81/08 secondo cui *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:*

- a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda”.*

L'articolazione del percorso di formazione dei lavoratori è stabilita nell'Allegato A dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 ed, attraverso il presente documento, si propone per i dipendenti di A.R.P.A. Lombardia un progetto formativo completo dedicato alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per la formazione generale e specifica dei lavoratori, nonché per la formazione aggiuntiva in relazione alla mansione nell'ambito della sicurezza di tutto il personale di A.R.P.A. Lombardia secondo quanto previsto dal Titolo I, Sezione IV D.Lgs n. 81/2008.

L'attività formativa in tale materia verrà proposta sia attraverso docenze esterne sia attraverso docenti interni sui quali ARPA Lombardia vuole investire in termini di formazione e preparazione professionale.

H - Formazione Tecnico-scientifica

ARPA Lombardia, ha programmato per il 2024 una serie di eventi formativi rivolti ai propri dipendenti, con l'obiettivo di aggiornare le competenze e le conoscenze sulle materie tecnico scientifiche di interesse per le attività dell'Agenzia. Gli eventi formativi saranno suddivisi nei seguenti Ambiti Tematici:

1. **Strumentazione, supporto tecnico, sistemi informativi, sistemi di gestione:** in questo ambito si approfondiranno le caratteristiche, le funzionalità e le modalità di utilizzo degli strumenti e dei sistemi a disposizione dei dipendenti per svolgere le proprie mansioni in modo efficace ed efficiente;
2. **Controlli ambientali e tecniche di misura/campionamento:** in questo ambito si illustreranno le metodologie e le procedure per effettuare i controlli ambientali e le tecniche di misura e campionamento delle diverse matrici (aria, acqua, suolo, rifiuti, rumore, radiazioni, etc.), con particolare attenzione agli aspetti normativi, qualitativi;
3. **Autorizzazioni, valutazioni e approfondimenti normativi:** in questo ambito si esamineranno i criteri e i requisiti per rilasciare le autorizzazioni ambientali alle attività produttive e si analizzeranno le normative nazionali ed europee in materia di tutela dell'ambiente e della salute;
4. **Monitoraggio ambientale:** in questo ambito si approfondiranno i metodi, i risultati e le tendenze del monitoraggio ambientale effettuato da ARPA Lombardia sui principali indicatori di qualità dell'ambiente (qualità dell'aria, delle acque, del suolo, etc.), con riferimento ai dati storici e ai confronti territoriali;
5. **Ispezioni e controlli attività produttive:** in questo ambito si discuteranno le modalità e le tecniche per svolgere le ispezioni e i controlli sulle attività produttive soggette a vigilanza ambientale, con focus sui casi più critici e sui possibili scenari di rischio.

I - CUG

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) di Arpa Lombardia si propone contribuire attivamente ad alcune iniziative strategiche dell'Agenzia tra cui - per quanto qui di interesse - la proposta di percorsi di integrazione finalizzati a migliorare ed accelerare il processo di inserimento dei nuovi assunti e a rafforzare i rapporti di colleganza già esistenti (ad es. "World caffè") oppure di percorsi formativi volti a sviluppare e consolidare abilità e competenze in materia di leadership e self leadership (ad es. Corsi ed esercitazioni in tale materia).

oo

I contenuti del presente Piano e tutte le proposte formative, classificate secondo le Aree e gli Ambiti tematici sopra descritti, sono stati esaminati dal Desk Formazione che nella seduta del 18 gennaio 2024 ha espresso parere positivo sulle linee generali e sui contenuti della pianificazione e sui criteri di individuazione e selezione delle iniziative da pianificare e realizzare nel corso del 2024 e del triennio 2024-2026.

PREVISIONE DI SPESA PER LA FORMAZIONE 2024 *

Aree formative	Costo
A - Amministrativo-gestionali e giuridico-normative	21.000,00 €
B - Anticorruzione, Cod.comp., privacy, UPG, giuridico-ambientale	8.000,00 €
C - Benessere, POLA e sviluppo sostenibile	2.000,00 €
D - Digitalizzazione e sistemi informativi	500,00 €
E - Formazione Manageriale, Soft skills, Comunicazione, Competenze linguistiche	80.000,00 €
F- Onboarding e Competenze di base	3.000,00 €
G – Sicurezza, Protezione e prevenzione	88.000,00 €
H - Tecnico scientifica	61,500,00 €
I-CUG	2.800,00 €
Totale complessivo	267.300,00€

*La previsione della spesa si basa su una stima presunta delle iniziative formative da realizzare nel corso del 2024.

Al presente Piano sono allegate le tabelle contenenti, per ciascuna Area Formativa e per ciascun Ambito tematico, il titolo/argomento dell'iniziativa, l'obiettivo formativo, la tipologia della formazione (se interna o esterna), le metodologie formative e didattiche, la tipologia e il numero dei potenziali destinatari, la disponibilità di docenti interni o la necessità di avvalersi di docenti esterni, il numero delle iniziative pianificate.

Ad ogni iniziativa formativa sarà attribuito un codice e sarà associata una scheda descrittiva in cui sono indicati nel dettaglio le informazioni e i dati necessari per la sua organizzazione e/o attivazione.

Ulteriori opportunità di formazione

L'offerta formativa rivolta al personale di ARPA Lombardia prevede inoltre ulteriori opportunità di formazione quali:

- adesione ai corsi interagenziali promossi da ISPRA - SNPA e da ASSOARPA
- adesione a corsi promossi da soggetti pubblici e privati
- adesione a formazione individuale a catalogo in convenzione con enti formatori (carnet o abbonamenti)
- partecipazione ad iniziative/eventi formativi per esigenze formative e di aggiornamento non pianificate e/o non pianificabili, nei limiti del budget a ciò destinato
- partecipazione a convegni e congressi su tematiche attinenti le attività lavorative svolte
- accesso al materiale didattico (video registrazioni dei corsi, tutorial e pillole formative) su Moodle o tramite disseminazione dei corsi esterni
- utilizzo della Biblioteca virtuale.

LE RISORSE FINANZIARIE PER LA FORMAZIONE

Le risorse finanziarie per la formazione stanziata nel bilancio di previsione per il triennio 2024-2026 sono le seguenti:

2024	211 ORGANIZZAZIONE DI CORSI DI AGGIORNAMENTO PER IL PERSONALE O PER LA SUA PARTECIPAZIONE A CORSI ORGANIZZATI DA ALTRI ENTI	€ 100.000,00
2025	211 ORGANIZZAZIONE DI CORSI DI AGGIORNAMENTO PER IL PERSONALE O PER LA SUA PARTECIPAZIONE A CORSI ORGANIZZATI DA ALTRI ENTI	€ 100.000,00
2026	211 ORGANIZZAZIONE DI CORSI DI AGGIORNAMENTO PER IL PERSONALE O PER LA SUA PARTECIPAZIONE A CORSI ORGANIZZATI DA ALTRI ENTI	€ 100.000,00

Poiché sulla base della previsione di spesa per la formazione 2024 è prevedibile che per la realizzazione delle attività formative pianificate nel presente Piano sarà necessario un impegno di spesa pari almeno al doppio di quanto stanziato, si valuterà, in base all'andamento degli impegni di spesa nel primo e nel secondo trimestre del 2024, un incremento dello stanziamento sul capitolo 211 mediante una variazione di Bilancio.

Piano Triennale delle Azioni Positive

Le **Azioni Positive per il triennio 2024 - 2026** saranno articolate principalmente lungo due filoni: il *monitoraggio sui risultati del lavoro agile* e le correlate *iniziative formative* per la cultura manageriale e la responsabilizzazione del Comparto, il miglioramento del clima organizzativo e la riduzione dei rischi stress-lavoro correlato, che implica anche azioni per il coinvolgimento dei neoassunti.

Si vogliono in linea generale rafforzare gli obiettivi di parità e pari opportunità, rimuovendo qualunque forma di discriminazione e potenziare gli strumenti per un maggior benessere lavorativo.

Il Piano delle Azioni Positive rimane radicato nell'ambito del seguente contesto normativo:

- art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna);
- la legge di bilancio 2017, art.1 comma 218, che nel modificare l'art. 26 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha previsto espressamente in capo al datore di lavoro il **dovere** di adottare iniziative finalizzate a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2020 che dispone le modalità e le tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking 1522;
- la legge 15 gennaio 2021 n. 4 di ratifica della Convenzione ILO n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- il DPCM del 23 settembre 2021 e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 con i quali viene stabilito per le pubbliche amministrazioni il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e che il lavoro agile, nelle more di definizione dei relativi istituti da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità ed obiettivi nell'ambito del PIAO dell'ente, potrà essere autorizzato nel rispetto di alcune condizioni;
- la Circolare sul lavoro agile emanata in data 05 gennaio 2022 dal Ministro del Lavoro e dal Ministro della Funzione Pubblica che, tra l'altro, dispone che ciascuna Amministrazione può equilibrare il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenuto conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti.

Il Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) all'art. 48, in particolare, prevede che le amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è volta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente possono determinare situazioni di squilibrio in termini di opportunità; consiste, di fatto, nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

L'evoluzione normativa sopra citata (Legge di bilancio 2017 - art. 1 comma 218; DPCM 30 ottobre 2020; legge 15 gennaio 2021 n. 4 - ratifica della Convenzione ILO n. 190/2019), inoltre, pone particolare accento e disciplina l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, indicando le modalità e i modelli di comunicazione che le Aziende devono adottare per informare tempestivamente sugli strumenti disponibili per la prevenzione e per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'amministrazione nell'ambito del cosiddetto *ciclo di gestione della performance*, previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene dunque stabilito il principio che *un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti*.

Per effetto delle disposizioni di cui all'art. 1 del D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 in vigore dal 15 luglio 2022, il Piano Azioni Positive è assorbito nel **Piano integrato di attività e organizzazione**, di cui costituisce una sezione.

La **Consigliera di Fiducia**, operativa da febbraio 2022, presta assistenza, attività di ascolto, di consulenza e di supporto, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza, garantendo l'anonimato, al personale dell'Agenzia che ne richieda l'intervento negli ambiti di sua competenza, relativi a comportamenti o atti di discriminazione, di molestie, di vicende di mobbing o di costrittività organizzativa. Opera principalmente attraverso lo **Sportello di Ascolto** nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo la neutralità e l'imparzialità rispetto ai casi trattati, nonché la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

La Consigliera di Fiducia si confronta periodicamente con gli organi preposti dell'Agenzia e con il CUG per segnalare le aree critiche e suggerire le opportune iniziative di miglioramento.

Secondo quanto previsto dal richiamato art. 48, co. 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne", con comunicazione mail del 28.12.2023 la Consigliera di Fiducia ha espresso parere favorevole sulla proposta di "Piano triennale delle azioni positive (2024-2026)" dell'Agenzia. La medesima proposta è stata oggetto di comunicazione di informativa alle OO.SS. in data 06.12.2023.

Le risorse umane di ARPA Lombardia

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per ruolo, per inquadramento e per genere. I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2023 (fonte comunicazione mail dell'U.O. Risorse Umane del 22.01.2024).

RIPARTO DI GENERE PERSONALE DIRIGENZIALE			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRETTORE/DIRETTRICE GENERALE	1	0	1
DIRETTORE/DIRETTRICE AMMINISTRATIVO/A	0	0	0
DIRETTORE/DIRETTRICE TECNICO/A	0	1	1
DIRETTORE/DIRETTRICE DI DIPARTIMENTO-SETTORE	7	5	12
DIRIGENTE UOC	22	21	43
DIRIGENTE UOS	9	13	22
DIRIGENTE	21	34	55
TOTALE	60	74	134

RIPARTO DI GENERE PERSONALE NON DIRIGENZIALE (A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO)			
INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO	41	119	160
TECNICO	232	243	475
SANITARIO	101	95	196
PROFESSIONALE	1	5	6
TOTALE	375	462	837

Azioni Positive per il triennio 2024-2026

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nominato con il Decreto del Presidente - Amministratore Unico n. 9 del 24 luglio 2020 ha focalizzato l'attenzione sui temi del lavoro agile, favorendo un adeguamento degli strumenti a supporto dei lavoratori e una cultura della leadership e dell'assegnazione di obiettivi più consapevole e aggiornata, della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo, della comunicazione e della formazione, intesi come aspetti strettamente correlati, sui quali è necessario intervenire in maniera coordinata e sinergica nel rispetto delle previsioni dei contratti collettivi di riferimento e del ruolo delle OO.SS.

Si riportano di seguito le azioni finalizzate a eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e a promuovere il benessere di chi lavora, in una tabella che dà evidenza delle aree di intervento e degli indicatori individuati per il raggiungimento degli obiettivi.

Le azioni riportate nella tabella seguente saranno poste in essere nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi del lavoro vigenti oltre che in armonia con le regole inerenti alle relazioni sindacali.

AZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Monitoraggio sui risultati del lavoro agile, iniziative formative per la cultura manageriale e la responsabilizzazione del comparto	Dirigenti e Comparto	Numero attività e iniziative svolte	<ul style="list-style-type: none"> Eventuali iniziative derivanti dai risultati del POLA, quali ad esempio il progetto di gestione delle prestazioni 	<ul style="list-style-type: none"> Iniziative per il miglioramento del Lavoro per obiettivi Iniziative formative di tutoring 	<ul style="list-style-type: none"> Eventuali ulteriori azioni formative e di tutoring
Miglioramento del clima organizzativo e riduzione dei rischi stress-lavoro correlato e coinvolgimento dei neoassunti	Dirigenti e Comparto e focus su neoassunti	Percentuale di popolazione soddisfatta (incremento del benessere percepito e miglioramento del clima)	<ul style="list-style-type: none"> Formazione manageriale su stili di leadership e comunicazione Formazione Comparto su coinvolgimento e responsabilità Survey complessiva su clima organizzativo (DOP/DAM/CUG) Edizione World Cafè per neoassunti e Comparto Iniziativa "Forum Competenze" Comunicazione Aziendale strutturata – missione e obiettivi Attuazione di iniziative di welfare aziendale Azioni specifiche per i neoassunti 	<ul style="list-style-type: none"> Coaching mirato al management e al Comparto su stili di leadership e partecipazione Formazione ad hoc per Comparto – responsabilità e comunicazione Edizione World Cafè per neoassunti e Comparto Azioni derivanti dalla survey sul clima organizzativo Esiti Forum Competenze e azioni successive 	<ul style="list-style-type: none"> Survey – clima organizzativo post-formazione Aree di intervento su survey clima organizzativo Formazione manageriale continua

Aggiornamento tecnologico degli strumenti a supporto del Lavoro Agile e del benessere organizzativo	Dirigenti e Comparto	Numero iniziative svolte	• Tecnologia (eventuale aggiornamento di dispositivi e applicativi)	• Tecnologia (eventuale aggiornamento di dispositivi e applicativi)	• Tecnologia (eventuale aggiornamento di dispositivi e applicativi)

Aggiornamento, Monitoraggio e verifica del Piano delle Azioni Positive

La necessità di curare un costante aggiornamento delle azioni, se del caso modificandole o integrandole, e la ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento delle azioni medesime, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività messa in atto dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel Piano competerà primariamente al CUG, che effettua il costante accompagnamento nel percorso di attuazione delle azioni positive e il monitoraggio e infine il riscontro sul raggiungimento dei risultati, dandone anche evidenza e condivisione nelle periodiche riunioni in sessione plenaria, che occasionalmente prevedono anche la partecipazione dei vertici dell'Agenzia.

SEZIONE 4: MONITORAGGI

Per il monitoraggio delle azioni descritte nelle sezioni precedenti, ed in particolare:

Sezione 2

- Valore Pubblico
- Performance
- Anticorruzione

Sezione 3

- Organizzazione del Lavoro Agile
- Piano Triennale dei Fabbisogni
- Piano delle Azioni Positive

si rinvia a quanto descritto nelle corrispondenti Sezioni, e ad eventuale provvedimento di rettifica al fine di intervenire con gli eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari per ciascuno degli ambiti sopra riportati.

ALLEGATI

- 1. BUSINESS MODEL DEI PROCESSI DI ARPA LOMBARDIA**
- 2. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI**
- 3. OBIETTIVI**
- 4. ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI**
- 5. REATI DI CORRUZIONE E ALTRI REATI DEL PUBBLICO UFFICIALE E DELL'INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO**
- 6. POLA**