



Piano Integrato di Attività e Organizzazione

**PIAO
2024 – 2026**



Anno 2024

Indice		
	Premessa e percorso di adozione del PIAO	pg.....6
Sez 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pg.....12
1.1	<i>Cosa facciamo</i>	pg.....13
1.2	<i>Come operiamo</i>	pg.....15
1.3	<i>L'Amministrazione "in cifre"</i>	pg.....17
1.4	<i>Mandato istituzionale e missione</i>	pg.....24
1.5	<i>ARPA in rete e il sistema della Agenzie</i>	pg.....27
Sez 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pg.....28
2.a	Valore pubblico	pg... ..28
2.a.1	<i>Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati</i>	pg... ..29
2.a.2	<i>Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini</i>	pg.....39
2.a.3	<i>Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, per cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità</i>	pg.....41
2.a.4	<i>Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione</i>	pg.....41
2.b	Performance	pg.....44
2.b.1	<i>Programmazione pluriennale e annuale</i>	pg44
2.c	Prevenzione della corruzione	pg.....45
2.c.1	<i>Il Soggetti coinvolti e i loro ruoli</i>	pg.....46
2.c.2	<i>Contenuti del piano della prevenzione della corruzione</i>	pg.....52
2.c.3	<i>Valutazione di impatto del contesto esterno</i>	pg.....53
2.c.4	<i>Valutazione di impatto del contesto interno</i>	pg.....59
2.c.5	<i>Mappatura dei processi e del rischio</i>	pg.....63
2.c.6	<i>Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi</i>	pg.....64
2.c.7	<i>Processo di gestione del rischio</i>	pg.....68
2.c.8	<i>Trattamento del rischio</i>	pg.....71
2.c.9	<i>Misure obbligatorie di prevenzione della corruzione</i>	pg.....71
2.c.9.1	<i>Misure di formazione</i>	pg.....73
2.c.9.2	<i>Misure di rotazione: straordinaria e ordinaria</i>	pg.....74
2.c.9.3	<i>Monitoraggio dei rapporti tra Arpa e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione</i>	pg.....77
2.c.9.4	<i>Misure di disciplina del conflitto di interessi – Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs n. 39/2013</i>	pg.....78
2.c.9.5	<i>Svolgimento di incarichi extraistituzionali</i>	pg.....80
2.c.9.6	<i>Svolgimento di incarichi o attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro "pantouflage-revolving doors"</i>	pg.....80
2.c.9.7	<i>Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione</i>	pg.....81
2.c.9.8	<i>Procedura di segnalazione illeciti "whistleblowing"</i>	pg.....82
2.c.9.9	<i>Verifiche presenze in servizio</i>	pg.....85
2.c.9.10	<i>Controllo e prevenzione del rischio</i>	pg.....85
2.c.10	<i>Misure specifiche di prevenzione della corruzione</i>	pg.....86
2.c.10.1	<i>Monitoraggio dei rapporti tra Arpa e i soggetti esterni</i>	pg.....86

2.c.10.2	Collegialità	pg.....86
2.c.10.3	Gestione dei rifiuti - Controllo sugli impianti autorizzati	pg.....87
2.c.10.4	Programmazione attività di ispezione, vigilanza e controllo	pg.....90
2.c.10.5	Telelavoro e smart working	pg.....91
2.c.10.6	Coordinamenti tematici, riduzione del “dumping ambientale” e procedure di qualità	pg.....92
2.c.10.7	Digitalizzazione dei processi e dei documenti	pg.....93
2.c.11	Misure specifiche di prevenzione della corruzione in materia di Contratti pubblici	pg.....93
2.c.11.1	Programmazione del fabbisogno	pg.....97
2.c.11.2	Progettazione della gara	pg.....98
2.c.11.3	Selezione del contraente	pg.....100
2.c.11.4	Verifica dell’aggiudicazione e stipula del contratto	pg.....102
2.c.11.5	Esecuzione del contratto	pg.....103
2.c.11.6	Rendicontazione del contratto	pg.....105
2.c.12	Relazione del RPCT sull’attività svolta	pg.....107
2.c.13	Programmazione dell’attuazione della trasparenza	pg.....107
2.c.13.1	Organizzazione dei flussi informatici necessari per garantire l’individuazione, l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati	pg.....110
2.c.13.2	Indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili	pg.....112
2.c.13.3	Accesso civico e accesso civico generalizzato	pg.....112
2.c.13.4	Obiettivi strategici di Trasparenza	pg.....114
2.c.13.5	Sanzioni Trasparenza	pg.....115
SEZ 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pg.....116
3.1	Struttura organizzativa	pg.....116
3.1.1	Livelli di responsabilità organizzativa – dirigenti e incarichi di funzione	pg.....119
3.1.2	Eventuali azioni necessarie per dare coerenza agli obiettivi di valore pubblico	pg.....119
3.2	Organizzazione del lavoro agile	pg.....120
3.2.1	Strategie di sviluppo del lavoro agile e collegamento agli obiettivi di lavoro pubblico	pg.....121
3.3	Piano Triennale dei fabbisogni di personale	pg.....122
3.3.1	Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023	pg.....123
3.3.2	Programmazione strategica delle risorse umane	pg.....127
3.3.3	Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse	pg.....135
3.3.4	Strategia di copertura del fabbisogno	pg.....136
3.4	Formazione del personale	pg.....139
3.4.1	Criteri per la definizione del Piano triennale (validità 2022-2024) e del Programma di formazione annuale 2024	pg.....140
3.4.2	Piano di formazione triennale 2022 – 2024	pg.....141
3.4.3	Programma di formazione 2024	pg.....147
3.4.4	Modalità di realizzazione della formazione	pg.....148
3.4.5	Misure volte a incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale	pg.....148
3.4.6	Diffusione e valutazione delle iniziative formative	pg.....149
3.4.7	Risorse finanziarie per la formazione	pg.....150
3.5	Piano delle azioni positive	pg.....151
3.5.1	Obiettivi e azioni positive	pg.....153
3.5.2	Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie	pg.....157
3.5.3	Durata	pg.....157
3.6	Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali	pg.....157

SEZ 4	MONITORAGGIO	<i>pg.....159</i>
I	Adeguamenti del PIAO	<i>pg.....166</i>
II	Pubblicità del PIAO	<i>pg.....166</i>
All. 1	Quadro di programmazione Annuale (QPA)	<i>Tot pag. 1</i>
All. 2	Documento di programmazione ad evidenza interna (ProgInt)	<i>Tot pag. 32</i>
All. 3	Mappatura dei processi a rischio di corruzione 2024 – 2026	<i>Tot pag. 29</i>
All. 4	Tabella adempimenti trasparenza 2024 - 2026	<i>Tot pag. 25</i>
All. 5	Piano formazione 2024	<i>Tot pag. 8</i>

La redazione del presente documento è il risultato del lavoro condotto dal Gruppo di lavoro istituito con DDG n. 23 dell'11 marzo 2022, coordinato dal Direttore Amministrativo e che ha previsto il contributo delle seguenti figure e Strutture:

- Direttore Tecnico;
- Responsabile della Prevenzione della Trasparenza e Anticorruzione e Referente PIAO;
- Presidente del CUG e CUG;
- Struttura Affari Generali e Legali;
- Struttura Programmazione e Controllo;
- Struttura Amministrazione del Personale e Formazione;
- Struttura Contabilità;
- Struttura Sistema di Gestione Integrato;
- Struttura Informatica, infrastrutture tecnico-scientifiche e sviluppo Tecnologico;
- Struttura Comunicazione Istituzionale;

Il contributo alla realizzazione di quanto previsto dal presente PIAO sarà assicurato da tutte le Strutture dell'Agenzia

PREMESSA E PERCORSO DI ADOZIONE DEL PIAO

Il presente documento denominato “Piano Integrato delle Attività e Organizzazione” di seguito PIAO, viene redatto ai sensi dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, lo adottino entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni e, in particolare:

- *il Piano della Performance* che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance di Arpa Piemonte stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- *il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)* che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- *il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)* che, compatibilmente con le risorse finanziarie, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- *il Piano della Formazione* che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera;
- *il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA)* che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica

periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;

- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, previsto all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Legge di Bilancio 2008);
- il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” e contiene le iniziative programmate dall’Agenzia volte alla “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il PIAO ha durata triennale con scorrimento annuale e definisce gli strumenti e le fasi “per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione”, con l’obiettivo di 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, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO inoltre contiene:

- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi. Il PIAO deve essere pubblicato ogni anno sul sito di ARPA Piemonte e pubblicato sul portale del PIAO realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il PIAO, quindi, semplifica gli adempimenti dell’amministrazione e consente, in una logica integrata, di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico di ARPA Piemonte.

PIAO 2022 – 2024

Arpa Piemonte ha adottato il primo PIAO per le annualità 2022 -2024 con decreto del Direttore Generale n. 49 del 29 aprile 2022, in assenza di dettati normativi specifici in merito ai piani e programmi assorbiti e alla struttura e ai contenuti del documento.

Al fine di attuare, per quanto possibile, un coordinamento tra i diversi piani settoriali, con DDG. n. 23 del 11.03.2022 intitolato “Costituzione Gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)”, l’Agenzia ha individuato le risorse e gli strumenti necessari.

Il Gruppo di lavoro PIAO si è riunito in diverse sedute plenarie e parziali al fine di verificare lo stato di attuazione dei diversi strumenti programmatici da intendersi assorbiti nel PIAO con l’obiettivo di valutarne altresì la congruenza ed organicità tra gli stessi documenti e i principi del PIAO, nonché la coerenza con le risorse iscritte nei relativi capitoli di bilancio.

Inoltre, in data 14 ottobre 2022 è stata individuata da parte del Direttore Amministrativo la dott.ssa Rossella Orsogna, Dirigente Responsabile della Struttura Affari Generali e Legali e Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, quale Referente dell’Agenzia per il coordinamento del PIAO e per l’espletamento degli adempimenti conseguenti quali la pubblicazione dei documenti approvati sul Portale del PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica.

PIAO 2023 – 2025

Successivamente, i lavori di predisposizione del PIAO sono proseguiti in ARPA sulla base delle nuove disposizioni normative approvate, tenendo conto che anche queste ultime rimandano ad ulteriori approfondimenti da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell’ANAC circa gli ulteriori adempimenti da abrogare poiché assorbiti nel PIAO.

Tenuto conto della specificità dell’Agenzia quale ente territoriale deputato alla prevenzione e al controllo dell’inquinamento e alla tutela dell’ambiente e quale ente strumentale della Regione per l’attuazione degli interventi in materia ambientale, il successivo PIAO 2023 – 2025, approvato con decreto del Direttore Generale n. 10 del 7 febbraio 2023, è stato approntato in maniera tale da potersi gradualmente configurare quale “Piano Territoriale integrato” delle attività e organizzazione, con il precipuo intento di integrare tra i propri obiettivi di valore pubblico anche alcuni obiettivi strategici di altri attori istituzionali quali *in primis* la Regione Piemonte, che concorrono attraverso le loro politiche e iniziative alla protezione ambientale del territorio regionale piemontese.

A tal fine, è stata condotta l’analisi dei principali strumenti di pianificazione e programmazione utili a delineare il contesto di definizione degli obiettivi di valore pubblico dell’Agenzia e contestualmente sono proseguiti gli incontri di coordinamento del gruppo di lavoro con l’analisi dei contributi pianificatori interni nell’ottica dell’integrazione richiesta dalle norme.

PIAO 2024 – 2026

Per la predisposizione del PIAO 2024 – 2026, al fine di favorire il più ampio coinvolgimento degli stakeholder sia interni che esterni, è stato altresì deciso di avviare una procedura pubblica di consultazione del PIAO. A tal fine è stato pubblicato sul sito Internet dell’Agenzia all’indirizzo <https://www.arpa.piemonte.it/news/procedura-aperta-per-l2019aggiornamento-del-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2013-2026> un avviso con form di rilevazione con la possibilità di segnalare eventuali aggiornamenti al Piano suddivisa per singole sezioni all’indirizzo trasparenza.anticorruzione@arpa.piemonte.it. La consultazione è stata resa possibile dal 29 novembre al 30 gennaio 2023.

Durante il periodo di consultazione sono state ricevute n. 25 segnalazioni interamente rivolte da personale interno dell’Agenzia, sia del comparto che della dirigenza, di cui una rivolta a nuove esigenze formative, una inerente il metodo di programmazione delle attività e le restanti 23 identiche segnalazioni riguardanti una particolare situazione presente presso il Laboratorio specialistico Nord Ovest di Grugliasco relativa alla contrazione della dotazione organica negli ultimi cinque anni.

Si riporta di seguito l’estratto delle segnalazioni e il relativo trattamento previsto:

SEZIONE PIAO	OSSERVAZIONE	STRUTTURA RESPONSABILE	TRATTAMENTO
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	Sarebbe utile inserire nel piano di formazione un corso di guida sicura per il personale che lavora in esterno. In particolare per quello che per lavoro deve muoversi anche su strade non asfaltate. Un altro corso che potrebbe essere utile potrebbe essere sulla sicurezza di base per la navigazione su internet. Non tanto quindi la sicurezza "amministrativa" come il corso già svolto ma una sicurezza di base sui potenziali pericoli della navigazione su internet (virus, malware, truffe online, ecc.).	Struttura Amministrazione del Personale e Formazione	Entrambe le richieste sono state oggetto di valutazione da parte dell’Ufficio Formazione e la corrispondente Struttura di riferimento e: - la richiesta di formazione su sicurezza informatica è stata accolta ed inserita nel programma formativo - la richiesta di formazione su Guida sicura non è stata per ora inserita nel Programma di Formazione 2024 ma il RSPP ha ritenuto di analizzare la richiesta anche in considerazione di infortuni su strada durante l'orario di lavoro.
Sezione 2. Valore politico, performance e anticorruzione	Percorso evolutivo degli strumenti di programmazione in coerenza con i sistemi interconnessi alle attività di ARPA	Struttura Programmazione e controllo e Gruppo di lavoro per la predisposizione del PIAO	La segnalazione è stata oggetto di confronto con il Responsabile della Struttura Programmazione e Controllo e con il Gruppo di lavoro per la predisposizione del PIAO
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	In merito al Piano triennale dei fabbisogni del personale si osserva che presso il Laboratorio specialistico Nord Ovest di Grugliasco di Arpa Piemonte, negli ultimi 5 anni,	Struttura Amministrazione del Personale e Formazione	La segnalazione è stata oggetto di valutazione da parte del Dipartimento Affari Amministrativi e Personale e a tal fine si evidenzia che in attuazione di precedenti Piani

	<p>tra il 2018 e il 2023 sono andati via, per lo più per pensionamento, ma anche per spostamento il seguente personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dirigente professional - 20 tecnici del laboratorio e delle attività di campionamento specialistici - 8 amministrativi con compiti di supporto e accettazione campioni <p>Nello stesso periodo, solo due colleghi, che si sono spostati per mobilità interna in altre sedi di lavoro, sono stati sostituiti.</p> <p>Tra gennaio e febbraio 2024 sono inoltre previsti due pensionamenti tra il personale tecnico e lo spostamento di un altro tecnico, diventato nel frattempo dirigente, presso altra sede di lavoro.</p> <p>Allo stato attuale il piano del fabbisogno così come indicato nel PIAO 2023-2025 prevede per il laboratorio di Grugliasco le seguenti unità di personale</p> <p>2023: zero unità 2024: zero unità 2025: non definibile, in quanto il piano del fabbisogno non distingue le sedi di assegnazione</p> <p>Si rileva che per l'anno 2022, il precedente piano del fabbisogno 2022-2024 aveva previsto sei assunzioni per Grugliasco, in categoria C come assistenti tecnici per le attività di laboratorio e che allo stato attuale non sono però state ancora effettuate, in quanto è stata pubblicata la graduatoria del concorso per l'assunzione di assistenti tecnici il 19 dicembre 2023. Per alcune funzioni di magazzino e movimentazione sono attualmente attivi 3 contratti interinali. Si tratta in totale di 32 cessazioni, con la sostituzione attualmente effettuata di sole due unità. Questa situazione non è più sostenibile, in quanto si ripercuote sulla possibilità di erogare i servizi nei tempi richiesti e, pesantemente,</p>		<p>del fabbisogno di personale (2022 e 2023) per il Dipartimento Piemonte Nord Ovest tra il 1 febbraio e il primo marzo 2024 prenderanno servizio n 7 nuove unità (assistenti tecnici)</p>
--	---	--	--

	<p>sulla qualità e sulle condizioni di lavoro del personale. Si ritiene quindi necessaria una modifica sostanziale del piano di assunzioni, che permette l'assunzione urgente di personale presso la sede di Grugliasco e che preveda per il laboratorio specialistico Nord Ovest - almeno la copertura dei posti persi nel quinquennio precedente del personale tecnico, valutando inoltre le cessazioni attualmente già prevedibili per gli anni 2024 e 2025.</p> <p>- almeno la copertura dei posti persi nel quinquennio precedente del personale dell'accettazione, valutando inoltre le cessazioni attualmente già prevedibili per gli anni 2024 e 2025.</p> <p>- almeno il mantenimento presso la sede di Grugliasco del dirigente professional al fine di mantenere un rapporto personale/dirigenti in linea con la media del resto dell'Agenzia.</p>		
--	---	--	--

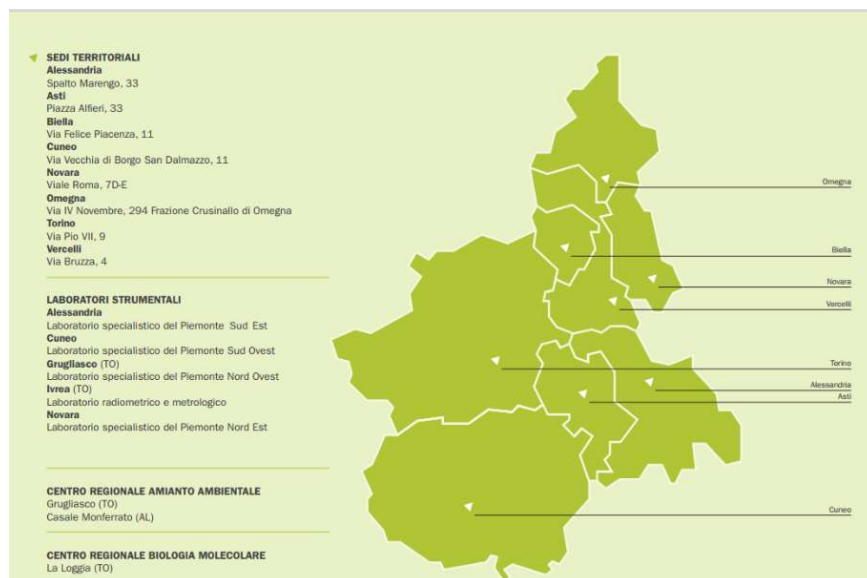
Tenuto conto della specificità dell'Agenzia quale ente territoriale deputato alla prevenzione e al controllo dell'inquinamento e alla tutela dell'ambiente e quale ente strumentale posto sotto la vigilanza del Presidente della Giunta regionale, al fine di garantire l'attuazione degli indirizzi programmatici della Regione nel campo della tutela ambientale e del coordinamento delle attività di prevenzione (art. 2 c. 1 LR 18/2016) e, in coerenza con il modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA approvato con Determinazione del Comitato Regionale di Indirizzo del 20/12/2023, il PIAO di ARPA Piemonte è stato integrato con il processo di programmazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei Direttori e con il PIAO della Giunta regionale in maniera da incrementare il grado di integrazione degli obiettivi istituzionali e degli obiettivi del Direttore generale di ARPA Piemonte con le linee d'azione regionali.

A valle di tale integrazione e con la determinazione degli obiettivi istituzionali, la Direzione Generale li ha eletti Obiettivi di Valore Pubblico (OVP) per l'Agenzia.

Gli OVP sono stati successivamente presentati al Gruppo di Lavoro del PIAO e sono stati oggetto di declinazione e indirizzo per la predisposizione dei singoli contributi che sono stati forniti per la stesura finale del PIAO 2024 – 2026.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte – Arpa Piemonte
Legge istitutiva	L.R. n. 60 del 13 aprile 1995
Statuto	https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/normativa/Statuto2017.pdf
P.IVA – C.F.	07176380017
Sede centrale	Via Pio VII, 9 - 10135 Torino
Sito Internet	www.arpa.piemonte.it
PEC	protocollo@pec.arpa.piemonte.it
Centralino	01119680111
Numero unico emergenze ambientali	112
Cod IPA	ArIPA_to
Cod ATECO	841230 – Reg. organismi edilizia abitativa, tutela ambientale
Dotazione organica al 31.12.2022	879 dipendenti



0.1 – Cosa facciamo

Ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 e s.m.i. competono all'ARPA Piemonte le seguenti attività istituzionali di natura tecnico - scientifica:

a) attività di controllo ambientale aventi per oggetto il campionamento, l'analisi, la misura, il monitoraggio e l'ispezione dello stato delle componenti ambientali, delle pressioni e degli impatti, nonché la verifica di forme di autocontrollo previste dalle normative comunitarie e statali vigenti; attività di controllo sull'igiene dell'ambiente, sulle attività connesse all'uso pacifico dell'energia nucleare ed in materia di protezione dalle radiazioni; attività di controllo dei fattori geologici, meteorologici e nivologici per la tutela dell'ambiente, nonché per la previsione finalizzata alla prevenzione dei rischi naturali, ivi compresa la partecipazione al servizio meteorologico nazionale distribuito;

b) attività di supporto e assistenza agli enti (Regione, enti locali anche in forma associata, nonché alle aziende sanitarie), nell'esercizio delle loro funzioni amministrative in materia ambientale, territoriale, di prevenzione e di protezione civile, con particolare riferimento alla formulazione di pareri e valutazioni tecniche;

c) attività di raccolta ed elaborazione dei dati acquisiti per fornire agli enti di cui sopra, un quadro conoscitivo che descrive le pressioni, le loro cause e gli impatti sull'ambiente, garantendo un'informazione ambientale oggettiva al pubblico anche ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 195 (Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale);

d) attività di promozione e sviluppo della ricerca applicata sugli elementi dell'ambiente fisico, sui fenomeni di inquinamento, sulle condizioni generali e di rischio, sul corretto utilizzo delle risorse naturali e sulle forme di tutela degli ecosistemi;

e) attività di sviluppo delle indagini epidemiologiche ambientali al fine di studiare le correlazioni tra l'inquinamento delle matrici e i danni sanitari che ne possono conseguire;

f) attività "anche in materia di protezione civile" e in "attività di sviluppo e validazione dei dispositivi di protezione individuale e collettiva ad esclusivo supporto della pubblica amministrazione" e le "attività tecniche a supporto degli enti di cui al punto b), nell'esercizio delle loro funzioni nel settore della sanità pubblica", richiedono un presidio strutturale specifico da parte dell'Agenzia sul territorio;

g) attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca. L'ARPA svolge le attività istituzionali di cui sopra assicurando il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni. L'Agenzia può altresì svolgere ulteriori attività rispetto a quelle sopra elencate, in favore di soggetti pubblici o privati, solo se non interferiscono con il pieno raggiungimento dei livelli

essenziali delle prestazioni, sulla base di specifiche disposizioni normative oppure di accordi o convenzioni, applicando tariffe definite con decreto del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

Le suddette attività sono svolte solo se sono compatibili con l'imparzialità dell'Agenzia e se non determinano situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale. La Carta dei servizi e delle attività individua le attività istituzionali obbligatorie e quelle istituzionali non obbligatorie.

La legge regionale definisce inoltre le modalità di finanziamento dell'Arpa per la realizzazione delle attività istituzionali obbligatorie, delle attività istituzionali non obbligatorie e delle ulteriori attività previste dal Comitato regionale di indirizzo. Sino alla data di entrata in vigore della Carta dei servizi e delle attività i prodotti e/o le prestazioni, relativi all'attività tecnica svolta, erogati dall'Agenzia sono riconducibili alle quattro categorie del Catalogo dei servizi (approvato con DDG n. 73 del 28 giugno 2022) e precisamente:

- A. Controllo finalizzato alla verifica di conformità;
- B. Previsione e prevenzione del rischio di origine antropica e naturale;
- C. Informazioni di carattere ambientale;
- D. Servizi di prova e taratura.



I servizi a catalogo sono organizzati secondo le seguenti matrici ambientali e/o filoni di attività: acqua, agenti fisici, rifiuti e amianto, suolo e bonifiche, emissioni, qualità dell'aria e modellistica, impianti, VIA-VAS-VIS-VI, reti di monitoraggio, rischi naturali ed ambiente e salute, ricerca.

Al fine di rendere omogenea la qualità del servizio sull'intero territorio regionale sono individuati specifici coordinamenti che esplicano, per le principali tipologie di attività, funzioni trasversali sull'intero territorio regionale. I dati e le informazioni complete relativi alle attività dell'Agenzia sono consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente al seguente link:

<https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/performance/performance-1>

A fronte dei servizi erogati il sistema di gestione per la qualità dell'Agenzia, certificato ISO 9001:2008 con laboratori accreditati per le attività di prova secondo la norma UNI EN ISO

17025:2005, definisce attraverso specifiche procedure le modalità operative a garanzia di uniformità del servizio erogato.

1.2 – Come operiamo

Così come disciplinato dalla L.R. 18/2016 e s.m.i. al fine di garantire a livello regionale lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni di ricerca e tutela ambientale e prevenzione è istituito, con decreto del Presidente della Giunta regionale, il Comitato regionale di Indirizzo (CRI), cui competono la determinazione degli obiettivi istituzionali in materia e la verifica dei risultati delle attività svolte dall'ARPA Piemonte, nonché del loro coordinamento con le attività dei dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Il CRI – organo di vertice politico - definisce altresì le forme di integrazione e di coordinamento delle attività delle strutture periferiche dell'Arpa con i servizi delle corrispondenti amministrazioni provinciali e della Città metropolitana di Torino e con i dipartimenti di prevenzione delle ASL (ex art. 20 legge regionale 18/2016).

Il Comitato tecnico del CRI, di concerto con ARPA, individua la proposta di obiettivi istituzionali a valenza pluriennale e gli obiettivi generali a valenza annuale secondo cui orientare, anno per anno, l'attività dell'Agenzia. Terminata la fase istruttoria il Comitato tecnico sottopone al CRI lo schema complessivo a valenza triennale con scorrimento annuale denominato "Documento programmatico" per il vaglio e l'approvazione finale.

Il CRI, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, della l.r. 18/2016, approva gli obiettivi istituzionali per l'attività dell'ARPA posto che nel Comitato convergono e trovano sintesi tutte le istanze rappresentate dalle articolazioni regionali e dagli altri Enti territoriali.

L'Atto del CRI definisce il perimetro di azione di ARPA Piemonte, ovvero il suo mandato istituzionale (così come definito dalla legge istitutiva), è un documento programmatico "a scorrimento", in quanto annualmente aggiornato anche a seconda di sopravvenute esigenze e richieste regionali.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte la programmazione si pone, attraverso una pianificazione che dà maggiore impulso a servizi di prevenzione, quale strumento di intervento volto ad intensificare ed esplicitare la correlazione con le caratteristiche del territorio, desumibili attraverso indici di pressione territoriale ed i vincoli normativi che determinano la tipologia ed i volumi di attività per singoli settori di intervento, nonché con la tipologia ed i volumi di risorse impiegate.

La proposta degli obiettivi istituzionali per le annualità 2024 - 2026, predisposta dal Comitato tecnico di concerto con ARPA, è stata elaborata in coerenza con le Macro Aree Strategiche (MAS), nelle quali è articolata la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte, diretta conseguenza operativa della Strategia Nazionale e dell'Agenda 2030. Nell'ambito di tali aree

strategiche sono individuati, per quanto di competenza, gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPA Piemonte, in continuità e coerenza con l'azione svolta dalla Regione Piemonte nel suo insieme. Le MAS, infatti costituiscono riferimento per la definizione del PIAO della Regione ed alle stesse è allineato il documento di Economia e Finanza (DEFR).

L'attività di monitoraggio conoscitivo e di controllo realizzata da ARPA Piemonte, dal momento della sua istituzione ad oggi, ha subito un'evoluzione nel tempo che è andata di pari passo con la trasformazione culturale in campo ambientale ed in ultimo con l'istituzione del sistema nazionale in rete per la protezione dell'ambiente di cui alla Legge 28.06.2016 n. 132 nonché con alla legge regionale 26.09.2016 n.18, da ultimo modificata con legge regionale 19 ottobre 2021 n. 25. La recente norma regionale ha riconosciuto, anche sulla base del percorso già avviato dall'Agenzia nel corso del biennio 2020 e 2021, che ARPA Piemonte, oltre alla funzione di controllo ambientale, svolga anche attività di ricerca sull'ambiente, ai sensi dell'art. 4, co.1 bis che recita *“Ai fini del perseguimento delle finalità di cui all'articolo 2 e dello svolgimento delle funzioni di cui al comma 1, l'ARPA realizza attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca. ARPA adegua il proprio ordinamento interno per svolgere le attività di ricerca”*.

Le attività di ricerca e sviluppo introdotte da ARPA Piemonte già nel corso dell'anno 2020 con l'istituzione del Centro regionale di biologia molecolare a La Loggia (TO), laboratorio specializzato nell'ambito della virologia ambientale, hanno supportato, in collaborazione con il mondo accademico, il sistema sanitario regionale attraverso l'analisi di tamponi per la ricerca di SARS-CoV-2 (con livelli di produttività massima superiori a 1000 tamponi al giorno) e la partecipazione a sperimentazioni su test diagnostici alternativi. La sinergia tra ARPA Piemonte ed in particolare l'Università di Torino ha contribuito non solo alla messa a punto e validazione in campo di tecniche all'avanguardia di monitoraggio di SARS-CoV-2 nelle matrici ambientali di maggiore interesse, quali l'aria e le acque reflue non depurate ma anche al percorso di formazione di nuove figure professionali in tale campo.

La Regione Piemonte, grazie a questa collaborazione scientifica e tecnologica con ARPA Piemonte, volta allo sviluppo di attività analitiche, di approfondimento e di ricerca, acquisisce personale specializzato in virologia ambientale, necessario a fronteggiare le emergenze sanitarie presenti e le eventuali future che potranno presentarsi.

La necessità che Arpa Piemonte adeguasse il proprio ordinamento interno alla nuova competenza è stata poi ribadita dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 22-5375 del 15.07.2022, con la quale è stato approvato, con riferimento all'anno 2022, il sistema di valutazione del Direttore Generale di ARPA, corredato dalla schede degli obiettivi, fra i quali era ricompreso *“l'adeguamento dell'articolazione organizzativa interna di ARPA in riferimento alle nuove*

competenze acquisite a seguito dell'entrata in vigore della legge 25/2021 con particolare riferimento all'attività di ricerca”.

A seguito di tutto ciò è stato adottato il DDG n. 103 del 16 settembre 2022, ad oggetto: “l.r. 19.10.2021 n. 25. Modifiche ed integrazioni del Regolamento di Organizzazione di Arpa Piemonte”.

Con tale decreto è stato approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia che ha previsto la costituzione di una nuova Struttura Complessa (cui si era assegnato il nome di Centro operativo di ricerca interdipartimentale: CORI), posto alla diretta dipendenza funzionale del Direttore Generale.

Nel decreto *de quo* si sottolineava peraltro che “il raggiungimento del miglior risultato (e, cioè, del recepimento delle nuove competenze) richiederà un percorso lungo, che consentirà di individuare la migliore formula organizzativa per l'espletamento efficace ed efficiente della nuova competenza”.

Nella seduta del 20 dicembre u.s. il Comitato Regionale di indirizzo, ai sensi dell'art. 10 della l.r. 26 settembre 2021, n. 18, al fine di dare piena attuazione alla nuova funzione attribuita, ha ritenuto che fosse importante coinvolgere il più possibile le articolazioni dell'Agenzia, al fine di rendere compito e patrimonio comune all'intera Agenzia le nuove funzioni in materia di ricerca, conseguentemente, ha dato mandato al nuovo Direttore Generale di completare il percorso avviato promuovendo e favorendo un approccio trasversale e interdipartimentale della ricerca anche attraverso la valorizzazione delle funzioni di coordinamento e delle relazioni con il Sistema Nazionale di Protezione Ambientale.

In tale ottica e sulla scorta delle direttive impartite dal Comitato Regionale di indirizzo, si è quindi provveduto a modificare il Regolamento di Organizzazione, prevedendo, da un lato, la eliminazione della previsione della nuova Struttura complessa (CORI) e, dall'altro lato, attribuendo la funzione di “ricerca” trasversalmente alle diverse strutture dell'Agenzia (artt. 23, 24 e 26 del nuovo Regolamento).

Per tale ragione, e per ulteriori esigenze di razionalizzazione ed efficienza dell'Agenzia, il Regolamento di organizzazione è stato recentemente oggetto di modifiche come indicato nel decreto del direttore generale n. 7 del 19 gennaio 2024 ed è ora in fase di approvazione da parte della Regione Piemonte in attesa di poter diventare operativo nel corso dell'anno 2024.

1.3 – L'Amministrazione “in cifre”

Al finanziamento dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 21 della legge regionale 26.9.2016 n. 18, si provvede mediante:

- a) una quota del fondo sanitario regionale destinata alla prevenzione, secondo parametri determinati dalla Giunta regionale in rapporto alle attività attribuite all'ARPA, nonché

- un contributo regionale ordinario annuale, da destinare alle attività istituzionali obbligatorie di cui all'articolo 7, comma 2;
- b) contributi integrativi annuali della Regione e degli altri enti di cui all'articolo 2, comma 3, da destinare alle attività istituzionali non obbligatorie di cui all'articolo 7, comma 3;
 - c) risorse aggiuntive della Regione e degli altri enti di cui all'articolo 2, comma 3, da destinare alle ulteriori attività previste dal Comitato regionale di indirizzo;
 - d) proventi dovuti dai soggetti privati di cui all'articolo 7, comma 5;
 - e) eventuali rendite patrimoniali dell'ARPA;
 - f) ogni altra eventuale risorsa, quali lasciti, donazioni, contributi di altri enti;
 - g) risorse derivanti dalla partecipazione a progetti regionali, nazionali e comunitari;
 - h) risorse PNRR/PNC.

In riferimento alla classificazione di bilancio di cui al D.Lgs. 118/2011, tali risorse trovano applicazione nei capitoli compresi nei Titoli 2, 3 e 4 dell'entrata del bilancio previsionale di ARPA, come schematizzato nella tabella seguente.

TITOLO	DENOMINAZIONE	PREVISIONE 2024
2	Trasferimenti correnti	64.269.289,53
3	Entrate extratributarie	5.168.457,00
4	Entrate in conto capitale	326.500,73

Per quanto attiene al trasferimento ordinario regionale si sottolinea come le previsioni di entrata previste per l'anno 2024, che hanno come origine principale i trasferimenti di fondi dal bilancio regionale, strutturalmente concorrono in misura prossima al 92% al finanziamento della spesa corrente.

In sede di redazione del bilancio di previsione sono stati presi a riferimento, per la determinazione delle previsioni dei trasferimenti regionali, i valori dell'annualità 2024 come previsti dall'allegato 1 (Rifinanziamento e rimodulazione delle leggi regionali di spesa) della legge regionale n. 5 del 24 aprile 2023 "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale di previsione 2023-2025 (Legge di stabilità regionale 2023)*" (euro 48.500.000,00 sub. legge regionale n. 60/1995 ed euro 14.000.000,00 sub. legge regionale n. 18/2016), pari peraltro a quella dell'esercizio precedente e quantificata in complessivi euro 62.500.000,00 di parte corrente (Titolo I).

Analogamente, non sono stati previsti, come nei precedenti esercizi finanziari, finanziamenti regionali ordinari in conto capitale per l'esercizio 2024.

Sul piano dei trasferimenti regionali, che – come evidenziato - costituiscono la fonte più rilevante di risorse destinate al funzionamento dell’Agenzia, l’andamento relativo agli esercizi degli ultimi dieci anni è raffigurato nella tabella sottostante:

ANNO	PARTE CORRENTE	CONTO CAPITALE	TOTALE	VARIAZIONE	VARIAZIONE %
				(su anno precedente)	(su anno precedente)
2014	€ 65.500.000	€ 0	€ 65.500.000	-	-
2015	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	- € 3.000.000	- 4,60%
2016	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%
2017	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%
2018	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%
2019	€ 60.820.000	€ 0	€ 60.820.000	- € 1.680.000	- 2,69%
2020	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	+ € 1.680.000	+ 2,76%
2021	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%
2022	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%
2023	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%
2024	€ 62.500.000	€ 0	€ 62.500.000	€ 0	0,00%

Tra i trasferimenti complessivi da Regione Piemonte compaiono anche quelli straordinari, per un totale di euro 566 mila.

Per quanto riguarda il complesso delle altre pubbliche amministrazioni, si rilevano circa 425 mila euro relativi a trasferimenti da amministrazioni centrali, a cui si affiancano euro 200 mila da comuni, oltre a poco meno di 84 mila euro da altre amministrazioni.

Le entrate per i trasferimenti straordinari (progetti) contribuiscono, in misura modesta, a coprire i costi di funzionamento dell’Agenzia, anche perché, in genere, associate a correlati incrementi di spesa.

Gli stanziamenti di tali capitoli di entrata sono riferiti a convenzioni sottoscritte con imprese e finalizzate specificamente all’attività di gestione delle stazioni di rilevamento della qualità dell’aria, per un importo di euro 3000 mila.

Le entrate previste a valere su fondi comunitari, pari a 192.812,26 euro, sono preventivate sul 2024 in misura pari agli importi già accertati in via amministrativa e potranno essere incrementati al sopravvenire di nuove iniziative progettuali che saranno approvate nel corso dell'anno.

Peraltro, i progetti finanziati con fondi europei concorrono in via minimale alla copertura delle spese di funzionamento dell'Agenzia, non essendo prevista l'eligibilità al finanziamento di tali voci di spesa se non in via forfettaria. Tali progetti sono poi assistiti da una contabilità di progetto e, a tal fine e nei casi più complessi, anche fatti oggetto di evidenza contabile mediante contestuale iscrizione degli importi progettuali in entrata e in spesa.

Sul versante delle entrate correlate alle attività e alle prestazioni rese a favore di soggetti pubblici e privati, i dati di preconsuntivo 2023 hanno manifestato un decremento sullo stesso valore rilevato a consuntivo dell'esercizio precedente, pari circa al 19 per cento; nel confronto, occorre tuttavia sottolineare che il dato 2022 risultava positivamente influenzato dalle attività di analisi di tamponi COVID 19 ordinate a pagamento dalle ASL.

A fronte delle misure che saranno introdotte nel corso dell'anno 2024 nonché a fronte dell'entrata in servizio di nuovo personale, si ritiene verosimile la previsione di entrata riportata nella tabella seguente, all'interno della quale si riepilogano altresì gli andamenti delle entrate di ARPA sui capitoli dei proventi per prestazioni di servizi:

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>(rendiconto)</i>	<i>(rendiconto)</i>	<i>(rendiconto)</i>	<i>(rendiconto)</i>	<i>(rendiconto)</i>	<i>(preconsuntivo)</i>	<i>(previsione)</i>
5.287	4.386	3.840	4.507	4.617	3.728	4.100

Sul fronte delle spese viene evidenziato che essendo ARPA Piemonte istituzionalmente preposta all'erogazione di prestazioni e di servizi finalizzati alla prevenzione e alla protezione ambientale, le spese iscritte a bilancio, in via prevalente, sono spese di funzionamento interno, destinate in via preponderante al pagamento degli oneri del personale dipendente.

La spesa di personale condiziona pertanto in misura significativa la consistenza finanziaria delle distinte missioni e, all'interno di esse, dei distinti programmi.

Sul punto è stata confermata la disaggregazione funzionale dei costi del personale, così come richiesto dall'applicazione della normativa, sulle distinte missioni. Ad ogni unità di personale è stata associata una missione ed un programma definito in termini di impegno, secondo l'aggregazione di seguito indicata:

- ✓ Il personale di ruolo amministrativo e tecnico addetto ad attività amministrativa/di supporto in servizio presso tutte le articolazioni organizzative interne all'Agenzia rimane ancora associato alla Missione 01 Programma 10 "Risorse umane"

- ✓ Il personale addetto ad attività di supporto informativo ed informatico è stato associato alla Missione 01 Programma 08 “Statistica e sistemi informativi”.
- ✓ Il personale di ruolo tecnico delle Strutture complesse Dipartimenti tematici addetto ad attività tecnica è stato assegnato, in base alla specializzazione, alle Missioni 09, 11 o 13 ed ai relativi Programmi, associando a ciascuna articolazione interna alla Struttura una sola missione e un solo programma.
- ✓ Il personale di ruolo tecnico delle Strutture complesse Dipartimenti territoriali addetto ad attività tecnica è stato associato alle Missioni 09 o 13 ed ai relativi Programmi.

Tanto premesso, si riporta nella seguente tabella il riepilogo, dal punto di vista dell’analisi funzionale, delle Missioni di riferimento dell’Agenzia con indicazione del relativo stanziamento previsionale:

MISSIONE	DENOMINAZIONE	PREVISIONE 2024
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	24.502.688,00
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	40.043.861,44
11	Soccorso civile	1.127.000,00
13	Tutela della salute	3.695.000,00
20	Fondi e accantonamenti	348.422,90
50	Debito pubblico	1.600.000,00
60	Anticipazioni finanziarie	6.260.000,00
99	Servizi per conto terzi	17.995.000,00
	TOTALE MISSIONI	95.571.972,34

Passando ora all’analisi dei singoli titoli della spesa si riporta di seguito il dettaglio:

TITOLO	DENOMINAZIONE	PREVISIONE 2024
1	Spese correnti	68.009.805,61
2	Spese in conto capitale	1.817.166,73
4	Rimborso di prestiti	1.500.000,00
5	Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	6.250.000,00
7	Spese per conto terzi e partite di giro	17.995.000,00
	TOTALE TITOLI	95.571.972,34

La Missione 9 rappresenta una delle Missioni più significative cui ricondurre l'attività istituzionale dell'Agenzia ed è oltremodo rappresentativa, atteso che ai distinti Programmi sono sempre associati i costi del personale che vi si dedica.

Il riepilogo delle spese ricondotte ai distinti Programmi della Missione 09 è riprodotto nella tabella che segue:

PRO-GRAMMA	DENOMINAZIONE	PREVISIONE 2024
1	Difesa del suolo	6.737.491,34
2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	7.775.370,10
3	Rifiuti	4.100.000,00
4	Servizio idrico integrato	3.829.000,00
6	Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	3.850.000,00
8	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	13.752.000,00
	TOTALE MISSIONE	40.043.861,44

L'incidenza della spesa di personale - riassunta nel Macroaggregato "Redditi da lavoro dipendente" - (euro 47.671.000,00), sulla spesa corrente (euro 68.009.805,61) continua a risultare preponderante, con un tasso che si attesta al 70 per cento.

L'Agenzia, nel perseguire il doppio intento di contenere la spesa per beni e servizi entro determinati range e, nel contempo, di garantire comunque uguali standard di qualità ed efficienza nelle prestazioni, continua ad agire in applicazione di misure di razionalizzazione impostate nel corso degli anni passati e di scelte gestionali che hanno ormai consentito di rendere strutturali i risultati nel tempo ottenuti.

Le spese per beni e servizi ammontano complessivamente a euro 15.575.482,71, di cui una quota minore, pari a poco più di 919 mila euro, è destinata all'acquisto di beni, mentre la restante parte riguarda le prestazioni di servizi: si sottolinea che tale suddivisione discende dall'applicazione alla contabilità del piano dei conti finanziario del D.Lgs.118/2011.

La quota più consistente della spesa per i beni è rappresentata da materiale di consumo di laboratorio, per circa 621.000,00 euro, allocata principalmente nella Missione 09, con riferimento al Programma relativo alla tutela dell'ambiente, ed in misura minore nella Missione 13 (Tutela della salute).

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Piano Nazionale Complementare (PNC)

Le specializzazioni multidisciplinari interne che caratterizzano l'organizzazione di ARPA Piemonte favoriscono la partecipazione dell'Agenzia alla realizzazione di progetti regionali, nazionali o internazionali, anche in coerenza con i principali ambiti di intervento del Piano nazionale di ripresa

e resilienza (PNRR), documento strategico predisposto per accedere ai fondi del programma Next generation EU (NGEU), suddiviso in 6 Missioni principali, che individua le priorità di investimento per il sistema Paese nell'arco temporale 2021-2026. Il PNRR ruota intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

Il PNRR è stato poi integrato e potenziato nei contenuti attraverso il Piano Nazionale Complementare (PNC) con lo stanziamento di ulteriori risorse nazionali. All'interno del PNC, è stato previsto uno specifico programma di investimenti relativo al sistema "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" (PRACSI), che risulta essere strettamente collegato all'azione di riforma oggetto della Missione 6 – Salute del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) denominata «Definizione di un nuovo assetto istituzionale sistemico per la prevenzione in ambito sanitario, ambientale e climatico, in linea con un approccio integrato (One Health)».

Per tale investimento il totale della quota di finanziamento assegnata alla Regione Piemonte ammonta ad euro 24.944.128,00, di cui euro 7.233.797,12 assegnati ad Arpa Piemonte. In merito ai finanziamenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" per l'annualità 2021, con DDG n. 60 del 27.5.2022 sono stati approvati l'Accordo Operativo con l'ISS, quale soggetto attuatore, e l'Accordo Attuativo con le ARPA/APPA facenti parte del raggruppamento n.4 (APPA Bolzano, ARPA Lombardia, APPA Trento, ARPA Umbria e ARPA Valle d'Aosta) di cui Arpa Piemonte è stata individuata quale Agenzia capofila. Con successivo DDG n. 96 del 19.8.2022 è stata approvata la conseguente variazione di bilancio in entrata e spesa sull'esercizio 2022 per complessivi euro 12.758.490,00, di cui euro 9.403.270,00 quale quota da trasferire a favore delle ARPA/APPA facenti parte del raggruppamento n. 4 ed euro 3.355.220,00, quale quota propria di Arpa Piemonte, per il finanziamento degli investimenti di spesa in conto capitale correlati alle attività svolte dall'Arpa Piemonte.

Con DDG n.37 del 29.3.2023 ad oggetto "PNRR – PNC. Approvazione Accordo con Regione. Variazione di bilancio e adeguamento Piano triennale LL.PP e Piano biennale acquisti "si è preso atto dell'avvenuta approvazione regionale degli interventi inseriti nella seconda annualità del PNRR – PNC; conseguentemente è stato aggiornato il programma triennale dei lavori pubblici 2022 – 2023 -2024 di cui al DDG n.110 del 11.10.2022 e si è proceduto alla variazione in entrata e in spesa del bilancio di esercizio per complessivi euro 1.034.800,00; di cui euro 925.000,00 iscritti sul capitolo di spesa 21051 (Ristrutturazione, ampliamenti e manutenzione straordinaria impianti e macchinari).

Una volta consolidato il quadro delle risorse disponibili sull'esercizio 2023 potrà essere aggiornata la programmazione dei lavori da realizzare. A tale riguardo risulta molto utile la "Ricognizione degli interventi finanziati nell'ambito del "Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari" (PNC) - Programma Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima di cui ai DDG n. 60 del 27.5.2022 e DDG 37 del 29.3.2023 nonché degli interventi di efficientamento energetico sul patrimonio immobiliare di Arpa Piemonte", di cui al DDG n.76 del 29.6.2023, che ha quantificato in

euro 10.425.666,99 l'ammontare degli interventi che l'Agenzia ha predisposto nell'arco temporale 2021 – 2024.

Tale ricognizione è stata poi modificata, quale conseguenza della comunicazione alla Regione Piemonte del fabbisogno dell'Agenzia a valere sulla terza, quarta e quinta annualità del PNC – PNRR; è stato quindi aggiornato l'elenco degli interventi programmati, allegato al DDG n. 76 del 29.6.2023, sopra richiamato, procedendo alla riapprovazione dell'ammontare degli interventi predisposti dall'Agenzia, nell'intervallo 2021 - 2025, per un valore complessivo di euro 11.729.215,64, di cui 1.960.347,13 già appaltati, quale allegato sub 1) al DDG n. 105 del 2.11.2023 ad oggetto "Approvazione del Programma triennale dei Lavori Pubblici 2023 – 2025 ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 36/2023: adeguamento del Programma triennale dei Lavori Pubblici 2022 – 2024, approvato con DDG n. 110 del 11.10.2022 e aggiornato con DDG n. 37 del 29.3.2023; aggiornamento del quadro degli interventi di efficientamento e risparmio energetico relativi alla dotazione immobiliare di cui al DDG n. 76 del 29.6.2023."

L'incremento delle attività progettuali assistite da specifico finanziamento incide favorevolmente su aspetti economico-finanziari necessari al funzionamento dell'Agenzia. In questo ambito è stata avviata e prosegue una politica volta alla realizzazione delle sole attività di cui all'art.4 comma 3 della già citata l.r. 18/2016.

Maggiori e più dettagliate informazioni sul bilancio di previsione 2024 – 2026 di ARPA Piemonte sono consultabili nella sezione Trasparenza del sito Internet all'indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/bilanci-1/bilancio-preventivo-1/bilancio-preventivo-2024-2026>

Indicazioni circa le procedure gestite dall'Agenzia con fondi PNRR/PNC sono consultabili al seguente indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/pnrr/piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza-pnrr>.

1.4 – Mandato istituzionale e missione

ARPA Piemonte svolge in autonomia gestionale la propria missione volta alla tutela dell'ambiente ispirandosi ai principi di competenza tecnico-scientifica. Ai sensi dell'art. 4 della L.R. 18/2016 ARPA Piemonte svolge le attività di controllo, di supporto e di consulenza tecnico scientifica e altre attività utili alla Regione, agli Enti di Area vasta ai Comuni singoli e associati, nonché alle Aziende Sanitarie per lo svolgimento dei compiti loro attribuiti dalla legge nel campo della prevenzione e tutela ambientale, come meglio specificato nei paragrafi precedenti.

La L.R. 19 ottobre 2021 n. 25 ha riconosciuto, anche sulla base del percorso già avviato dall'Agenzia nel corso del biennio 2020 e 2021, che ARPA Piemonte, oltre alla funzione di controllo ambientale, svolga anche attività di ricerca sull'ambiente, ai sensi dell'art. 4, co.1 bis L.R. 26

settembre 2016 n. 18 (vigente dal 21.10.2021): “Ai fini del perseguimento delle finalità di cui all'articolo 2 e dello svolgimento delle funzioni di cui al comma 1, l'ARPA realizza attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca. ARPA adegua il proprio ordinamento interno per svolgere le attività di ricerca”.

A seguito delle modifiche apportate dalla L.R. 19 ottobre 2021, n. 25, l'Agenzia ha adeguato quindi il proprio ordinamento interno per svolgere attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica.

La complessità delle problematiche ambientali e l'esigenza di porsi in relazione con i molteplici soggetti appartenenti al contesto esterno di riferimento hanno favorito lo sviluppo in Agenzia di una molteplicità di competenze trasversali, che le consentono di svolgere un ruolo di supporto alle politiche di sviluppo sostenibile e di promozione di una cultura ambientale partecipata.

La competenza e l'alta professionalità tecnico-scientifica, elementi distintivi dell'Agenzia, la rendono un punto di riferimento per le istituzioni, le imprese, i cittadini presenti sul territorio regionale.

In tale senso l'Agenzia ha sviluppato sempre più la collaborazione con soggetti esterni pubblici e privati, nazionali ed internazionali, attraverso accordi, convenzioni e/o progetti.

La mission istituzionale, approvata con decreto del Direttore Generale n. 118 del 27/10/2022, è sintetizzabile nei seguenti punti:

- perseguire il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Integrato rispetto ai requisiti di qualità (UNI EN ISO 9001:2015), di competenza dei laboratori di prova e di taratura (UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018), di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (ISO 45001:2018); ottimizzare le risposte di Arpa alle esigenze della comunità e della committenza in termini di efficienza ed efficacia, migliorando l'affidabilità dei servizi svolti e garantendo al pubblico una costante informazione ambientale;
- valorizzare il binomio Ambiente e Salute secondo un approccio One Health promuovendo lo sviluppo di attività sia di ricerca che di monitoraggio finalizzate alla salvaguardia dell'ambiente e della popolazione, anche nel campo della virologia ambientale e delle indagini epidemiologiche ambientali, al fine di studiare le correlazioni tra l'inquinamento delle matrici e i danni che ne possono conseguire;
- prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, anche attraverso la sensibilizzazione del personale a segnalare comportamenti pericolosi, condizioni pericolose ed eventi che, in particolari condizioni, avrebbero potuto evolvere in incidenti (*near-misses*);
- valorizzare il capitale umano, leva indispensabile per il processo di modernizzazione dell'organizzazione attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del

cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni;

- promuovere lo sviluppo di una cultura che garantisca a tutti dipendenti pari opportunità e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, anche attraverso un'organizzazione dinamica in grado di conciliare tempi di vita e lavoro;
- perseguire la trasformazione digitale secondo le disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale e di ogni altra norma in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione;
- valorizzare il patrimonio dell'Agenzia anche, attraverso interventi da realizzare nel solco del percorso avviato di transizione energetica, secondo gli indirizzi del Green Deal europeo;
- applicare Criteri Ambientali Minimi (CAM) volti ad individuare le soluzioni progettuali, i prodotti e i servizi migliori sotto il profilo ambientale lungo il ciclo di vita, tenuto conto della disponibilità di mercato.

Inoltre, tenuto conto delle intervenute variazioni del contesto normativo di riferimento come sopra dettagliatamente specificate, con decreto del Direttore Generale n. 118 del 27.10.2022 ad oggetto "Revisione della Politica del Sistema di Gestione Integrato" la mission e la politica della Direzione Generale si è ulteriormente arricchita inserendo il perseguimento dei seguenti ulteriori obiettivi:

- "(...) all'ottimizzazione delle risposte fornite alle esigenze della comunità e della committenza in termini di efficienza ed efficacia, migliorando l'affidabilità dei servizi svolti e garantendo al pubblico una costante informazione ambientale;
- all'adozione dei principi guida della transizione digitale anche in un'ottica di semplificazione dei processi;
- alla valorizzazione del patrimonio dell'Agenzia anche, attraverso interventi da realizzare nel solco del percorso avviato di transizione energetica, secondo gli indirizzi del Green Deal europeo;
- al potenziamento del binomio Ambiente e Salute secondo un approccio One Health promuovendo lo sviluppo di attività di ricerca e di monitoraggio volte alla tutela dell'ambiente e della popolazione, anche nel campo della virologia e delle indagini epidemiologiche ambientali, per lo studio delle correlazioni esistenti tra l'inquinamento delle matrici e i possibili danni conseguenti (...)"

1.5 – ARPA in rete e il sistema delle Agenzie

A seguito della nomina del nuovo Direttore generale di ARPA Piemonte, Ing. Secondo Barbero, avvenuta con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Piemonte n. 5 del 13.02.2023, il Presidente di AssoArpa con nota prot. n. 19/2023/AA del 18.05.2023 ha proposto al nuovo Direttore generale di aderire nuovamente all'Associazione sia per il nuovo ruolo assunto dall'Associazione quale soggetto "facilitatore/catalizzatore" di nuovi filoni di attività e programmi di attuale interesse del sistema delle Agenzie, quali i programmi di investimento finanziati dal PNC/PNRR, la creazione di valore pubblico attraverso l'adozione dei PIAO (Piani integrati di attività e organizzazione) e le numerose attività formative a favore dei dipendenti delle agenzie, sia per il contributo che la stessa Agenzia del Piemonte avrebbe potuto fornire mediante la condivisione delle esperienze sviluppate in vari settori che permetterebbe di rafforzare ulteriormente la rappresentatività dell'Agenzia. La Direzione Generale di ARPA Piemonte ha accolto favorevolmente l'invito, decidendo di aderire nuovamente all'Associazione e con Delibera di AssoArpa n. ASS/2/2023 del 5 giugno 2023 è stata approvata la nuova adesione della nostra Agenzia.

Anche a livello di SNPA, l'attività dell'Agenzia ha ripreso la propria partecipazione attiva ai diversi tavoli in corso sui diversi filoni di interesse. In particolare, per quanto qui di interesse, è stato attivato un apposito tavolo denominato TIC VII "SNPA per i cittadini" con il compito di individuare, misurare e rendicontare in maniera omogenea un set di obiettivi di valore pubblico comuni agli enti del SNPA. Con Delibera n. 224/2023 del 30 novembre 2023 il Consiglio ha approvato il documento definitivo "*Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico del SNPA*", invitando le componenti del Sistema ad applicarli in via sperimentale e a condividerne periodicamente gli esiti nell'ambito del Consiglio. In questa fase di profonda revisione del sistema di definizione degli obiettivi istituzionali e di programmazione delle attività dell'Agenzia, si è ritenuto di non aumentare la complessità del sistema aggiungendo ulteriori obiettivi e ritenendo che si potrà soddisfare la condivisione richiesta mediante l'estrazione delle informazioni di interesse direttamente dal sistema di rendicontazione e monitoraggio di ARPA anche a seguito della corrispondenza tra servizi individuati e i LEPTA in corso di definizione.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.a – VALORE PUBBLICO

Di particolare interesse per la predisposizione del PIAO è il concetto di “Valore Pubblico” la cui misurazione può avvenire secondo i criteri riportati nella logica piramidale (Fig. “La Piramide del Valore Pubblico”) proposta dal Centro di Ricerca sul Valore Pubblico ([CERVAP](#)).

Con la definizione di “valore pubblico territoriale” si intende il livello di soddisfacimento dei bisogni della comunità tramite una gestione economica delle risorse dell’ente, funzionale a sostenere la crescita del territorio, tenuto conto degli obiettivi di sostenibilità.

Essendo strettamente correlato alla pianificazione e gestione dei servizi, il valore pubblico si articola in vari livelli secondo un modello a piramide (“**Piramide del Valore Pubblico**”) che agisce su diversi ambiti:

ORGANIZZAZIONE	PERSONALE	COMPETENZE	TERRITORIO
PARTECIPAZIONE	DIGITALIZZAZIONE	TRASPARENZA	LEGALITÀ

Viene definito che una Pubblica Amministrazione 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.

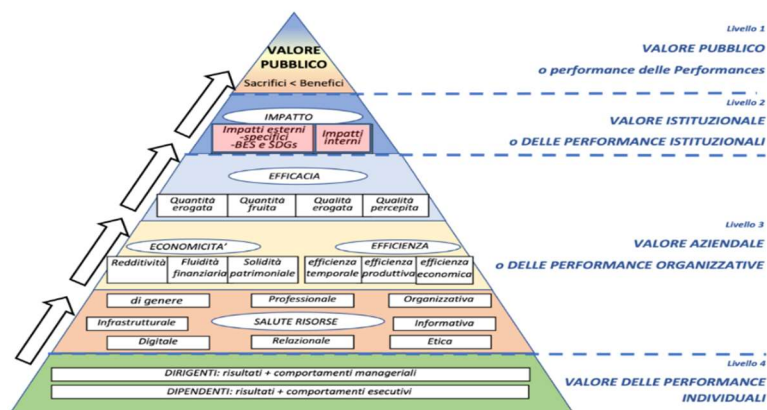


Fig. 1 - La Piramide del Valore Pubblico (Fonte: Centro di Ricerca sul Valore Pubblico [CERVAP](#))

2.a.1 - Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati

Nel formulare il presente Piano, ARPA Piemonte ha considerato ulteriori rilevanti strumenti di analisi e di programmazione, indispensabili per l'individuazione di obiettivi di valore pubblico definiti anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, quali:

- I. il **Rapporto BES** che, guardando allo stato del Paese attraverso la prospettiva del benessere dei cittadini, costituisce il riferimento per un'azione che intenda intervenire a far crescere quel benessere;
- II. l'**Agenda 2030 dell'ONU** con i relativi 17 obiettivi e 169 target di sviluppo sostenibile (ambientale, economico e sociale) che declina in maniera concreta, fissando indicatori di misurazione del raggiungimento del percorso da compiere;

- III. la **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile**, che si colloca nel solco dell'Agenda ONU declinandone i principi e gli obiettivi a livello nazionale;
- IV. il documento *“Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico del SNPA”* quale strategia di misurazione del valore pubblico a livello di sistema agenziale;
- V. la **Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile della Regione Piemonte** che discende a sua volta dalla strategia nazionale focalizzando obiettivi e interventi sul territorio regionale piemontese di riferimento che rappresenta il medesimo contesto di operatività di ARPA Piemonte.

Difatti, l'esame degli obiettivi strategici nazionali nelle aree selezionate dalla SNSS mostra chiaramente il possibile ruolo svolto dalle Agenzie ambientali del SNPA per il loro perseguimento, come ad esempio nell'area delle “Persone” (Obiettivo III.1 Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico); del “Pianeta” (Obiettivo III.3 Minimizzare i carichi inquinanti nei suoli, nei corpi idrici e nelle falde acquifere, tenendo in considerazione i livelli di buono stato ecologico dei sistemi naturali, III.6 Minimizzare le emissioni e abbattere le concentrazioni inquinanti in atmosfera, per esempio); ma anche della “Prosperità” che punta a modelli sostenibili di produzione e di consumo e alla decarbonizzazione dell'economia.

Con il rapporto sul Benessere equo e sostenibile dei territori (cd Bes dei Territori) inoltre l'ISTAT presenta ogni anno i risultati di un'iniziativa che pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano oltre il PIL (Prodotto Interno Lordo).

Il Rapporto non è solo un prodotto editoriale ma una linea di ricerca, un processo che assume come punto di partenza la multidimensionalità del benessere e, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori (Il set di 70 indicatori statistici più altri indicatori specifici locali, che illustrano gli 11 domini che costituiscono il rapporto, è aggiornato e commentato annualmente nel Rapporto Bes), descrive l'insieme degli aspetti che concorrono alla qualità della vita dei cittadini e valuta il progresso dei territori non solo a livello economico ma anche sociale e ambientale.

Il Piemonte si colloca tra le regioni europee con i risultati migliori per tre dei nove indicatori BesT disponibili per il confronto:

- Speranza di vita alla nascita e Mortalità infantile nel dominio Salute (43° e 19° posto su 234 regioni; anno 2021);
- Partecipazione elettorale nel dominio Politica e istituzioni (30° posto su 226 regioni per cui il dato è disponibile; anno 2019);

Tutti i restanti indicatori, nei domini Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, Ambiente e Innovazione, ricerca e creatività sono su livelli più bassi della media Ue27.

Le distanze sono piuttosto contenute per la propensione alla brevettazione, che nel 2022 colloca il Piemonte nel primo terzo della graduatoria delle regioni europee.

A livello nazionale il Piemonte si colloca in posizione elevata rispetto al resto delle Regioni e alquanto in linea con quelle del Nord-ovest, pur rappresentando al suo interno situazioni disomogenee per provincia. Difatti mentre la città metropolitana di Torino si caratterizza tra i livelli più elevati, le province di Alessandria e Vercelli si collocano in posizioni più basse; le altre province sono invece caratterizzate da situazioni più articolate tra i vari ambiti presi in considerazione.

In particolare, tra gli indicatori di maggiore interesse per l'ambito di attività della nostra Agenzia, si rappresenta quello relativo al dominio salute:

Tavola 2.1 – Dominio Salute: indicatori per provincia. Piemonte - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	01-01		01-02		01-03		01-04		01-05		01-06	
	Speranza di vita alla nascita (b)		Mortalità evitabile (0-74 anni) (c)		Mortalità infantile (d)		Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni) (c)		Mortalità per tumore (20-64 anni) (c)		Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) (c)	
	2022	2022 - 2019	2020	2020 - 2019	2020	2020 - 2019	2021	2021 - 2019	2020	2020 - 2019	2020	2020 - 2019
Torino	82,8		16,6		1,8		0,3		7,9		39,6	
Vercelli	81,7		19,5		2,0		0,3		8,8		50,8	
Novara	82,7		16,1		2,9		0,1		8,0		32,4	
Cuneo	82,5		15,5		1,9		1,2		7,9		44,9	
Asti	82,0		19,5		3,2		0,3		8,3		42,1	
Alessandria	81,6		19,5		3,6		0,4		7,4		39,6	
Biella	82,4		16,8		1,2		1,3		7,9		36,1	
Verbano-Cusio-Ossola	82,4		16,5		1,2		-		7,8		26,0	
PIEMONTE	82,5		16,9		2,1		0,5		7,9		39,7	
Nord-ovest	82,9		16,2		2,3		0,4		7,8		41,7	
Italia	82,6		16,6		2,5		0,6		8,0		35,7	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Numero medio di anni.

(c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti.

(d) Per 1.000 nati vivi.

Per un approfondimento completo di tutti gli indicatori e domini oggetto di analisi nell'ambito del rapporto BES (Benessere Equo Sostenibile) dei Territori – Piemonte 2023, redatto da ISTAT si rimanda al seguente link: https://www.istat.it/it/files//2023/11/BesT_PIEMONTE.pdf



La Regione Piemonte per la Sostenibilità

La Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile, in applicazione dell'Agenda 2030 dell'Onu e dei suoi 17 Obiettivi, è stata approvata dal Comitato interministeriale per la programmazione economica - CIPE - il 22 dicembre 2017. Considerato che le competenze legislative e amministrative riguardanti alcuni aspetti contenuti in tale documento sono di competenza locale, secondo quanto previsto dall'art. **34 del DLgs 152/2006**, le Regioni sono tenute a dotarsi di un proprio documento strategico che sia coerente e definisca il contributo alla realizzazione degli obiettivi del documento nazionale.

La Regione Piemonte con deliberazione n. 3-7576 del 28 settembre 2018 ha dato ufficialmente avvio al processo di costruzione della **Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile** per indirizzare le politiche, i programmi e gli interventi in linea con le sfide poste dagli accordi globali, a partire dall'Agenda 2030. Con successiva deliberazione n. 98-9007 del 16 maggio 2019 la Giunta del Piemonte ha inoltre approvato il "**Documento tecnico di impostazione e primi indirizzi della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte**". Il documento è stato redatto in stretta collaborazione con IRES Piemonte e con il contributo di diverse strutture regionali.

La Giunta Regionale ha ulteriormente ribadito la propria volontà di proseguire nelle attività di costruzione della Strategia con DGR n. 1-299 del 27 settembre 2019; in tale atto, oltre a confermare i contenuti del documento di indirizzo sopracitato, ha individuato ulteriori campi di attività su cui

concentrare il progetto di costruzione della Strategia. **Tutto il processo è stato avviato grazie alla collaborazione e supporto del Ministero dell’Ambiente, e della tutela del territorio e del mare (MATTM)** nell’ambito di **due Accordi di collaborazione** siglati con il Piemonte, e con le altre Regioni italiane, per sostenere il processo di territorializzazione della Strategia Nazionale.

ARPA Piemonte, quale ente strumentale della Regione Piemonte, deputato istituzionalmente ad attivare iniziative di prevenzione e tutela ambientale, è tenuta ad inserirsi nel percorso definito dal PIAO della Regione Piemonte, così come previsto dal citato modello organizzativo per la programmazione dell’attività dell’ARPA.

Per rappresentare in modo efficace come l’operato regionale si traduca in valore pubblico, l’approccio scelto dalla Regione Piemonte è stato di rendere conto di strategie ed attività in rapporto ad alcuni obiettivi strategici di interesse generale. Per questo scopo sono state utilizzate le Macro Aree Strategiche (MAS) della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte (SRSvS), diretta conseguenza operativa della Strategia Nazionale e dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals*, SDGs.

La SRSvS del Piemonte, approvata a luglio 2022, permea trasversalmente gli obiettivi e gli strumenti di policy della Regione Piemonte e svolge il ruolo di guida per l’azione di coordinamento dei vari livelli istituzionali. Sugli stessi obiettivi sono conformati anche quelli della programmazione 2021-2027 dei Fondi europei di investimento, in piena coerenza con il *Green Deal* europeo e il pacchetto definito *Next Generation EU*, da cui prende forma il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano (PNRR).

Gli obiettivi istituzionali di ARPA che rappresentano il livello della programmazione strategica, sono contestualmente gli obiettivi di valore pubblico dell’Agenzia correlati alle seguenti MAS del PIAO della Regione Piemonte ed ai rispettivi sub-obiettivi:

- Piano Integrato delle attività e organizzazione 2024 - 2026
- MAS 1 - Accompagnare la transizione del sistema produttivo piemontese verso un modello in grado di coniugare competitività e sostenibilità
- MAS 2 - Favorire la transizione energetica, l’adattamento e la mitigazione degli effetti del cambiamento climatico
- MAS 3 - Curare il patrimonio culturale e ambientale e la resilienza dei territori
- MAS 4 - Sostenere la qualificazione professionale e le nuove professionalità per la green economy e lo sviluppo sostenibile
- MAS 7 - Affrontare i cambiamenti di domanda sanitaria: cronicità, fragilità, appropriatezza delle prestazioni, equità distributiva

La Regione Piemonte ha individuato, in coerenza con i contenuti programmatici del DEFR e in linea con le Macro Aree Strategiche e i sub-obiettivi della SRSvS, le “Strategie di valore pubblico” ritenute prioritarie tra i numerosi ambiti d’intervento delle Direzioni regionali.

Per maggiori informazioni è possibile consultare l'intera SRSV al seguente link <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/strategia-sviluppo-sostenibile/strategia-regionale-per-sviluppo-sostenibile-0>.

La Strategia regionale, in particolare, deve costruire, orientare e definire le politiche e le azioni della Regione al fine di “assicurare la dissociazione fra la crescita economica ed il suo impatto sull'ambiente, il rispetto delle condizioni di stabilità ecologica, la salvaguardia della biodiversità ed il soddisfacimento dei requisiti sociali connessi allo sviluppo delle potenzialità individuali quali presupposti necessari per la crescita della competitività e dell'occupazione”.

La **Strategia regionale deve**, inoltre:

- rappresentare il quadro di riferimento per le valutazioni ambientali;
- essere definita attraverso la partecipazione delle istituzioni e di tutta la società civile (intesa come l'insieme delle categorie sociali, produttive, il mondo delle associazioni, etc.) in rappresentanza delle diverse istanze presenti sul territorio;
- prestare particolare attenzione al coinvolgimento dei più giovani per un confronto intergenerazionale più etico e corretto.

Da ultimo, la SRSS della Regione Piemonte è tesa a costruire e valutare le politiche e per programmare le relative risorse, siano esse regionali o messe a disposizione del Piemonte dai Fondi Strutturali 2021-2027 e dall'articolato piano di interventi straordinari attivati in risposta all'emergenza da Corona Virus (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Un ulteriore aggiornamento avvenuto a luglio 2022 ne ha meglio contestualizzato la funzione (più che programma è un quadro unificatore), la mission, la vision e le Macro-Aree Strategiche – MAS, articolate in Priorità. Ciascuna MAS attua a scala regionale gli obiettivi strategici della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile considerati significativi per il Piemonte.

Le attività avviate dalla Regione hanno ad oggi portato a sviluppare un percorso consolidato di conoscenza del posizionamento del Piemonte rispetto agli obiettivi di sostenibilità. Per “leggere il Piemonte” in relazione alle dinamiche di sviluppo sostenibile si è lavorato molto sull'aggiornamento, il reindirizzamento e l'integrazione della Relazione sullo Stato dell'Ambiente con la Relazione annuale di IRES Piemonte che analizza le dinamiche socio-economiche della realtà piemontese.

L'obiettivo di costruire un “sistema” che lavori in modo sinergico e strutturato per “condurre” il Piemonte verso la sostenibilità sta iniziando a prendere forma: questa scelta assume ancor più valore in questo particolare momento storico in cui il Piemonte deve ripartire tendendo ad una nuova, ma quanto mai efficace e sostenibile, normalità.

Nel contempo la Regione ha anche avviato la costruzione della **Strategia regionale sul cambiamento climatico** in attuazione della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile e dell'Agenda 2030 dell'ONU (Goal 13) che porterà sia a implementare le azioni di mitigazione e

adattamento nei vari strumenti di pianificazione, sia a mettere a sistema quanto già attuato su più fronti ma non ancora “interpretato” nell’ottica della sostenibilità.

ARPA Piemonte, quale ente strumentale della Regione Piemonte, deputato istituzionalmente ad attivare iniziative di prevenzione e tutela ambientale, intende inserirsi in questo approccio “territoriale” finalizzato alla costruzione di strategie e piani territoriali di programmazione e intervento finalizzate alla creazione di valore pubblico.

IL POSIZIONAMENTO DEL PIEMONTE (rispetto ai Goals relativi ai 33 indicatori di sintesi, scalabili a livello regionale).

Grazie ad un set di indicatori comuni scelti a livello nazionale, riferiti agli obiettivi di Agenda 2030, è stato possibile verificare come il Piemonte si posizioni in maniera favorevole rispetto agli obiettivi di sostenibilità anche se vi sarebbero ulteriori margini di miglioramento.

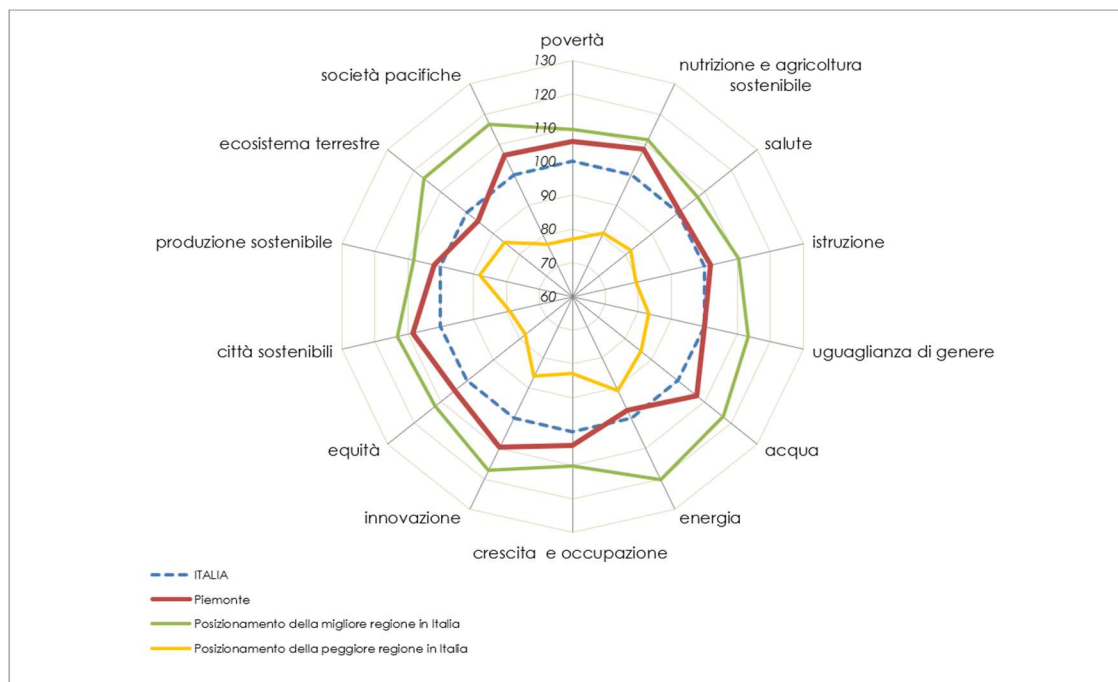
Le analisi inerenti il Posizionamento della Regione rispetto al *rank* nazionale, fanno riferimento ai 39 indicatori selezionati dal Tavolo nazionale sugli indicatori per il monitoraggio della SNSvS1; di questi 33 sono scalabili a livello regionale, misurati singolarmente e aggregati per Goals - Agenda 2030 - attraverso il metodo di standardizzazione elaborato dall’ISTAT (Mazziotta, Pareto; 2011).

Il Piemonte resta tra le regioni più attente alla sostenibilità posizionandosi all’8° posto, superata da Valle d’Aosta (1° posto) e, a seguire, Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna, Marche, Toscana, Veneto e Lombardia.

Il Piemonte va bene rispetto al Goal 6 “acqua” (alta percentuale di trattamento delle acque reflue, alta l’efficienza delle reti di distribuzione dell’acqua potabile), 3° posto e al Goal 11 “città sostenibili” (bassa percentuale di rifiuti urbani conferiti in discarica), 4° posto;

Va male invece nel Goal 2 “agricoltura sostenibile” (la quota di superficie agricola utilizzata - SAU investita da coltivazioni biologiche è la più bassa a livello nazionale - ultimo posto nel *rank* regionale) e Goal 15 “ecosistema terrestre” (quota di aree protette al di sotto della media italiana; alta impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale - 15° posto).

Posizionamento del Piemonte in relazione agli Obiettivi dell'Agenda 2030



FONTE: elaborazione su dati ISTAT (ultimo aggiornamento dati 15 marzo 2021) e SVSR

Verso la definizione degli obiettivi di valore pubblico

Il ruolo assunto da ARPA Piemonte a livello nazionale, mediante la partecipazione al sistema delle Agenzie e le nuove modalità di gestione delle relazioni in materia di programmazione strategica e operativa con la Regione Piemonte, hanno portato alla definizione degli obiettivi di valore pubblico per il triennio 2024 – 2026 che rappresentano prevalentemente degli obiettivi di “filiera” sia a livello nazionale che di partizione regionale e dove ai sei obiettivi istituzionali saranno associati, in via sperimentale per l’anno 2024, anche gli undici obiettivi definiti a livello nazionale con la Delibera SNPA n. 224/2023 nell’ambito del sistema nazionale delle agenzie per la protezione dell’ambiente.

Nuovo sistema di definizione degli obiettivi istituzionali e di programmazione delle attività di ARPA Piemonte

Nella pagina seguente è riportata la tabella degli obiettivi istituzionali 2024-2026 di ARPA Piemonte con le rispettive correlazioni alle MAS, ai sub-obiettivi strategici del PIAO della Regione Piemonte nonché ai LEPTA di cui alla Deliberazione del Consiglio del SNPA del 07/06/2023 n. 209/2023.

Il citato modello organizzativo per la programmazione dell’attività dell’ARPA richiama i seguenti punti:

- il programma triennale delle attività del Sistema nazionale di cui all'art. 10 della legge 28 giugno 2016, n. 132;
- i LEPTA;
- le MAS con i relativi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Tale modello risulta pertanto essere strettamente correlato con il documento “*Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico del SNPA*” approvato con deliberazione SNPA n. 224/2023 del 30.11.2023 che ha individuato i seguenti 11 obiettivi comuni:

Codice	Obiettivo comune
OC.01	1. Supporto alla pianificazione Regionale/Nazionale Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali
OC.02	2. Cambiamenti climatici e criticità ambientali connesse Supportare le valutazioni sugli effetti e le mitigazioni dei cambiamenti climatici
OC.03	3. Progetti di ricerca Potenziare le capacità operative attraverso l'attuazione di progetti di ricerca applicata in partenariato con enti di ricerca, università ed altre istituzioni
OC.04	4. Comunicazione istituzionale Dotare gli enti del Sistema di una reportistica qualificata ed efficace in grado di fotografare i vari aspetti ambientali, sincronizzando la pubblicazione e diffusione delle informazioni, individuando set di indicatori ambientali che fotografino a scadenze prestabilite la realtà dello stato della qualità ambientale nel territorio
OC.05	5. Educazione alla sostenibilità Garantire le attività funzionali alla formazione e sensibilizzazione del cittadino verso una maggiore consapevolezza dei valori ambientali
OC.06	6. Diffusione dei dati ambientali Migliorare la trasparenza, l'interoperabilità e l'accesso ai dati pubblici a supporto dell'analisi ed elaborazione delle informazioni da parte dei cittadini e degli stakeholder al fine di assicurare la valorizzazione del patrimonio informativo ambientale
OC.07	7. Consumi sostenibili Favorire politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente
OC.08	8. 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 finalizzati al binomio ambiente e salute
OC.09	9. Innovazione tecnologica a supporto delle attività di monitoraggio e controllo Contribuire a migliorare la qualità dei servizi erogati mediante l'introduzione di metodologie innovative a supporto delle attività di monitoraggio e controllo (osservazione satellitare, uso di droni, etc...)
OC.10	10. Digitalizzazione Velocizzare il processo di “transizione digitale” finalizzato alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta
OC.11	11. Valorizzazione del personale e benessere organizzativo (focus sulla e sulla mappa delle competenze) Realizzare una mappa delle competenze per le attività degli Enti del Sistema, applicabile ai processi di pianificazione, selezione e sviluppo del personale.

In coerenza con quanto definito dall'art. 6, comma 2, del DPR 105/2016 il sistema persegue l'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale, a tal fine, in fase programmatoria, i volumi di attività distinti per singolo servizio sono correlati ai dati economico-finanziari nell'ambito della relazione di accompagnamento al bilancio di previsione.

Parallelamente nella fase di monitoraggio e rendicontazione sono individuate le risorse impegnate in termini di FTE nella realizzazione delle singole attività. In ragione dell'incidenza del costo del personale sui costi totali, il modello implementato consente il presidio della quota prevalente dei costi di gestione.

2.a.2 - Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini

Tra gli obiettivi di cui al paragrafo precedente e in un'ottica di integrazione nel sistema territoriale di programmazione e attuazione di un Piano territoriale teso a creare valore pubblico su scala regionale e in sinergia con le altre amministrazioni attive sul territorio, ARPA Piemonte ha selezionato una parte delle proprie politiche definendo alcuni obiettivi di valore pubblico sulla base dei quali avviare una prima e graduale attuazione del Piano Integrato delle attività e organizzazione. Si riportano di seguito gli obiettivi di valore pubblico selezionati per il triennio 2024-2026:

Area	Macro Aree Strategiche	Sub-obiettivi strategici	Matrice/Attività	Descrizione obiettivo	Peso%	Indicatori target
Tecnica	MAS 1 MAS 2	MAS 1 1A; 1B MAS 2 2A; 2B; 2C	Controlli e valutazioni ambientali LEPTA 1 LEPTA 5 OC.02 OC.06	Osservatorio sui cambiamenti climatici: per l'attuazione della SRCC l'Osservatorio ha la necessità di disporre di una piattaforma quale punto di riferimento per monitorare i fenomeni climatici e l'efficacia delle azioni messe in campo, per elaborare scenari a supporto delle politiche di mitigazione ed adattamento nonché elemento di snodo per la condivisione delle conoscenze, delle risorse, delle iniziative e dei progressi in termini di mitigazione e adattamento per rispondere alle necessità di conoscenze affidabili ed aggiornate, a supporto delle decisioni e delle politiche di settore.	20	Predisposizione specifiche relazionali e funzionali della piattaforma regionale per l'Osservatorio relative a basi dati regionali, scenari futuri, risorse e strumenti di monitoraggio, efficacia delle azioni.
	MAS 1 MAS 3	MAS 1 1B MAS 3 3E	Monitoraggi ambientali LEPTA 1 LEPTA 2 LEPTA 3 OC.09	Inquinanti emergenti PFAS: Supporto per la valutazione di accettabilità dei tenori di PFAS nei reflui liquidi in relazione ai trattamenti di depurazione attraverso tipizzazione delle tecnologie disponibili e valutazione delle emissioni nell'ambiente sistematizzando i dati di produzione e gestione disponibili nonché la verifica della presenza di tali sostanze nei rifiuti coinvolti nei processi di depurazione.	20	Redazione relazione tecnica con analisi dati raccolti ed elaborati.
	MAS 1 MAS 2	MAS 1 1B; 1D MAS2 2A; 2B; 2C	Previsione e stima degli effetti ambientali LEPTA 5 OC.01 OC.03 OC.09	Piano di Risanamento Qualità dell'Aria: finalizzazione documenti di piano di competenza e predisposizione degli elementi tecnici connessi alla comunicazione e presentazione dei contenuti del Piano e degli approfondimenti tecnici a supporto della Valutazione Ambientale Strategica.	20	Redazione documenti tecnici di supporto comunicazione piano e VAS.
	MAS 3 MAS 4 MAS 7	MAS 3 3C MAS 4 4A MAS 7 7B	Sviluppo delle conoscenze LEPTA 4 LEPTA 6 OC.02 OC.08	Prevenzione degli effetti del caldo sulla salute: aggiornamento sistema di allarme Heat Health Watch Warning Systems e aumento della resilienza delle città ai cambiamenti climatici attraverso la mappatura delle aree urbane sensibili agli effetti delle isole di calore attraverso la classificazione morfologica con l'ausilio di modelli digitali e intelligenza artificiale sviluppati in raccordo con le funzioni dell'Osservatorio sui cambiamenti climatici.	20	Approntamento nuovi bollettini di allarme del caldo e mappatura isole di calore dell'agglomerato torinese.



Gestionale			<p>Economico-finanziaria OC.07</p>	<p>Incremento dell'efficienza e dell'economicità: verifica sotto il profilo economico delle attività di supporto alle attività amministrative e tecniche al fine di rivedere o meno la soluzione in essere di realizzazione con personale interno ovvero di avvio di possibile esternalizzazione ovvero di reinternalizzazione di attività in precedenza esternalizzate.</p>	10	<p>Relazione di analisi e pianificazione delle revisioni, comprensiva dell'eventuale aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale.</p>
			<p>Organizzazione-qualità OC.10 OC.11</p>	<p>Attuazione assetto organizzativo previsto dal nuovo Regolamento: analisi dell'attuale assetto di distribuzione della competenza delle attività amministrative tra strutture della sede regionale e strutture territoriali ed individuazione delle revisioni utili ad incrementare l'efficacia delle attività stesse.</p>	10	<p>Relazione di analisi e pianificazione delle revisioni, comprensiva dell'eventuale aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale.</p>

2.a.3- Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, per cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità

Preme sottolineare che ARPA Piemonte ha puntualmente individuato e nominato tutte le principali figure di garanzia e di supporto al personale tese ad evitare qualsiasi forma di discriminazione. Si citano ad esempio le principali nomine con l'indicazione dei link ove è possibile approfondire le loro funzioni e iniziative e reperire i loro contatti:

- della Consigliera di Fiducia avvenuta con DDG 14 dell'01/02/2021 e prorogata con DDG n. 136 del 13/12/2022 (https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/cug/opuscoli-informativi/OpuscoloCFvermaggio2015.pdf/at_download/file);
- della Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità avvenuta in data con DDG n.114 del 18/10/2022;
- della *Disability Manager* avvenuta con DDG n. 151 del 28/12/2022 (<https://www.arpa.piemonte.it/intranet/disability-manager/disability-manager>).
- della *Mobility Manager* avvenuto con Decreto del Direttore Generale n.68 del 08/06/2022 (<https://www.arpa.piemonte.it/intranet/strutture/provveditorato-e-tecnico/ufficio-tecnico/contenuti/mobility-manager/contenuti>).

2.a.4 – Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

In merito all'accessibilità digitale invece, annualmente entro il 31 marzo, vengono definiti secondo le linee guida AGID e pubblicati sul portale dell'Autorità, gli obiettivi di accessibilità dell'Agenzia <https://form.agid.gov.it/view/6257ef55-4632-48b4-b6db-88eb8710f27e>; inoltre, con DDG n. 42 del 15 aprile 2022 è stato adottato il Piano Triennale per la transizione digitale di Arpa Piemonte e contestualmente sono stati definiti gli obiettivi di digitalizzazione, i risultati attesi e linee di azione attraverso le quali realizzarli.

Nel corso dell'anno 2023 sono state numerose le revisioni di procedure di gestione in qualità che spesso hanno comportato innovazione di processo e ulteriore digitalizzazione dello stesso. Si citano a tal fine le principali:

- U.GR.P004 - Assicurazione delle competenze ed autorizzazione all'esecuzione dei compiti 4
- U.SGI.P001 - Gestione e controllo della documentazione di sistema 5
- U.SGI.P009 - Predisposizione e gestione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI) 1
- U.SGI.P010 - Predisposizione e Gestione del documento di Valutazione dei Rischi 1
- U.SL.P001 - PIANO DI EMERGENZA INTERNO: Organizzazione del sistema gestionale per il contrasto delle situazioni di emergenza 2
- U.RP.T170 - Gestione delle emergenze ambientali 4

Si evidenziano in particolare alcuni contenuti particolarmente significativi di alcune delle procedure emesse o aggiornate:

La procedura **U.SGI.P009 “Predisposizione e gestione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI)”** revisione 1 del 29.09.2023 ha lo scopo di definire le responsabilità e le modalità di redazione e gestione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI) in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture nelle diverse sedi dell’Agenzia.

In particolare, al paragrafo 6 “Descrizione dell’Attività” vengono fornite le modalità di elaborazione del DUVRI, distinguendo tra le tipologie di attività “ricorrenti” quali servizio pulizie, servizio manutenzione apparecchiature, servizio trasporto campioni, etc. ed attività diverse, che richiedono interventi puntuali e diversi da quelli “ricorrenti”.

Dopo un richiamo alla metodologia di valutazione dei rischi, sono fornite indicazioni sui rischi specifici presenti nelle aree di lavoro Arpa e incidenti sulle attività oggetto dei possibili appalti e le misure di prevenzione adottate da Arpa per fronteggiare i rischi specifici presenti nelle diverse sedi e che potrebbero determinare interferenza con le attività in appalto. Acquisendo da parte dell’affidatario un documento contenente i rischi indotti, cioè introdotti nelle nostre sedi al momento dell’esecuzione dei lavori, si procede alla valutazione dei rischi di interferenza e, se presenti, all’individuazione delle possibili misure di prevenzione e protezione idonee all’eliminazione dell’interferenza o alla sua minimizzazione.

Sulla base del DVR vigente, per ogni sede Arpa è predisposta una scheda in cui sono esaminati i possibili rischi presenti (Tabella rischi ricorrenti – sede). Nella scheda sono individuati i rischi Arpa che possono determinare interferenza. Infine la Tabella rischi da attività ricorrenti – sede riporta inoltre i possibili rischi introdotti dalle attività ricorrenti.

La predisposizione di queste tabelle rende la predisposizione del Duvri di facile stesura con la riduzione delle tempistiche necessarie e consente l’ottimizzazione delle risorse di SPP, Ufficio Tecnico, Ufficio Acquisti.

La procedura **U.RP.T170 “Gestione delle emergenze ambientali”** ha lo scopo di fornire le indicazioni operative per l’attivazione e l’intervento di Arpa Piemonte nella gestione delle emergenze di natura antropica o naturale che possano determinare inquinamenti di una o più matrici ambientali (aria, acqua, suolo). A tale scopo, Arpa si è dotata di un Sistema di Risposta all’Emergenza che garantisce il proprio intervento sia in orario di servizio che in pronta disponibilità h24 e 7 giorni su 7 attraverso le turnazioni di personale dell’Agenzia, dirigenti e tecnici scelti tra il personale formato e abilitato.

Fulcro del sistema è il Gruppo di intervento in emergenza, coadiuvato da un esperto in gestione operativa delle emergenze (EGO), che svolge la funzione di supporto tecnico da remoto del Gruppo di intervento h24 e 7/7 e da una molteplicità di supporti specialistici su scala regionale, attivabili di

caso in caso e volti a fornire supporto tecnico altamente specializzato in funzione della tipologia di emergenza.

Oltre alle procedure gestionali sono state aggiornate numerose istruzioni operative tra le quali se ne citano alcune particolarmente significative:

- 2023 U.SGI.I011 - ACCETTAZIONE CAMPIONI: controlli e stoccaggio 1
- 2023 U.SGI.I012 - Gestione dei magazzini 1
- 2023 U.RP.I053 - Organizzazione del servizio di pronta reperibilità per la gestione delle emergenze ambientali e naturali 4

La **U.RP.I053 - “Organizzazione del servizio di pronta reperibilità per la gestione delle emergenze ambientali e naturali”** completa la citata procedura U.RP.T170 e fornisce le indicazioni operative per la predisposizione e la gestione dei turni di reperibilità funzionali all’attivazione ed intervento di Arpa Piemonte nelle emergenze ambientali e naturali.

L’istruzione operativa **U.SGI.I012 - “Gestione dei magazzini”** ha lo scopo di fornire ai referenti tecnici ed amministrativi dei magazzini le istruzioni necessarie a garantire la corretta gestione tecnico-economica dei materiali in ingresso, uscita e stoccaggio a magazzino.

L’istruzione operativa si applica alle seguenti tipologie di prodotti:

- a. reagenti, compresi i materiali per la biologia
- b. materiali di riferimento
- c. prodotti specifici per la pulizia e disinfezione
- d. materiali da laboratorio (vetreria, ecc.)
- e. consumabili per le apparecchiature
- f. i seguenti ulteriori prodotti consumabili
 - a. materiale di cancelleria
 - b. DPI

Nel corso del 2023 è stato svolto un approfondimento sul processo dell’accettazione campioni, con l’approccio della valutazione integrata del rischio. Le risultanze dell’applicazione della procedura hanno permesso di individuare spunti di miglioramento in modo anche da uniformare le diverse modalità di gestione nelle diverse sedi dell’Agenzia.

Si prevede nel 2024 una revisione dell’impianto documentale del Sistema di gestione di Arpa, anche con la semplificazione del Manuale di riferimento in modo che non sia ridondante rispetto alle procedure che andranno richiamate al suo interno.

Inoltre, a seguito dell’acquisto del nuovo software di gestione documentale potrà essere razionalizzato e semplificato tutto l’impianto del sistema di gestione integrato di Arpa.

Gli ulteriori obiettivi di digitalizzazione e semplificazione previsti per il triennio 2024 – 2026 sono principalmente i seguenti:

- avvio a regime del sistema di gestione degli atti amministrativi integrato sulla medesima piattaforma di gestione della componente finanziaria con integrazione reciproca ed automatica tra i due ambiti;
- sostituzione dell'applicazione informatica Quarta per la gestione dei percorsi e delle iniziative informative del personale dell'Agenzia;
- estensione del fascicolo ambientale digitalizzato per la condivisione di dati con le aziende ad ulteriori servizi e soggetti;
- avvio a regime della gestione delle schede di misura digitali per le misure in campo;
- avvio a regime della gestione dei fogli di lavoro digitali nei laboratori;
- estensione a tutti i laboratori della gestione a magazzino dei prodotti di laboratorio integrata nella piattaforma LIMS;
- acquisizione in modalità SaaS di piattaforma software per la gestione dei processi SGI;
- gestione dei log degli amministratori di sistema con software acquisito in modalità SaaS caratterizzato da maggiore efficienza rispetto a quello sinora utilizzato con licenza on-premise.

2.b - PERFORMANCE

2.b.1 Programmazione pluriennale e annuale

Relativamente alla programmazione delle attività dell'Agenzia il Comitato regionale di indirizzo, nella seduta del 20 dicembre 2023, ha validato la revisione del sistema di programmazione delle attività di ARPA Piemonte, aggiornando il [modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'Arpa](#).

Il Comitato tecnico, come previsto dal nuovo modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA, ha attivato specifici incontri fra i Responsabili delle Strutture regionali coinvolte ed i Responsabili delle Strutture tecniche dell'Agenzia finalizzati alla realizzazione della fase istruttoria di predisposizione dei programmi annuali e pluriennali di attività.

Analogamente al percorso seguito per gli obiettivi istituzionali anche i programmi di attività sono stati correlati alle MAS, ai sub-obiettivi strategici del PIAO della Regione Piemonte nonché ai LEPTA di cui alla Deliberazione del Consiglio del SNPA del 07/06/2023 n. 209/2023.

Terminata la fase istruttoria, in data 18/12/2023 ARPA Piemonte ha inviato al CRI il Documento Programmatico contenente i programmi annuali e pluriennali di attività per il triennio 2024 – 2026. Tale documento è stato illustrato al CRI nella seduta del 20 dicembre 2023.

Previa effettuazione delle verifiche e valutazioni di competenza, come riportato nella determinazione assunta il 20 dicembre 2023 e trasmessa ad ARPA, il CRI ha pertanto definito “gli

obiettivi istituzionali per l'attività dell'ARPA, per il triennio 2024-2026" ed ha inoltre preso atto dei programmi annuali e pluriennali di attività inviati da ARPA.

A partire dagli obiettivi istituzionali e dai programmi annuali e pluriennali di attività sono assegnati obiettivi specifici ai dirigenti responsabili di CdR di I livello, tali obiettivi, dettagliatamente descritti nei seguenti allegati, costituiscono altresì obiettivo di performance per le rispettive Strutture organizzative.

- 1) [Quadro di programmazione Annuale \(QPA\)](#) – Allegato 1;
- 2) [Documento di programmazione ad evidenza interna \(ProgInt\)](#) – Allegato 2.

In ragione delle articolate esigenze che scaturiscono dall'attività dell'Agenzia, verranno individuati documenti di dettaglio, flessibili ed aggiornabili in corso d'anno fra il personale tecnico coinvolto nella progettazione e realizzazione della attività (Piano Operativo delle Attività - POA).

Gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa sono riconducibili nel loro insieme alle seguenti dimensioni:

(DM n. 132 del 30 giugno 2022.)

- 1) obiettivi di semplificazione
- 2) obiettivi di digitalizzazione
- 3) obiettivi e strumenti per la piena accessibilità
- 4) obiettivi per favorire le pari opportunità

(linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance n. 2/2017)

- 1) efficacia quantitativa (volumi di attività)
- 2) efficacia qualitativa (coerenza con il SGI e tempi di risposta)
- 3) efficienza (indice di produttività determinato come volumi a consuntivo/*Full Time Equivalent*)

Nel corso dell'anno 2024 verrà altresì valutata la modalità di applicazione della nuova Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023, cd "Direttiva Zangrillo", relativa alle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale".

2.c – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La predisposizione della presente sezione è stata curata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con il supporto del personale della Struttura Affari Generali e Legali, tenendo conto sia degli "Orientamenti per la semplificazione anticorruzione e trasparenza" approvati dal Consiglio dell'ANAC in data 2/02/2022 che di quanto previsto negli aggiornamenti dei Piani Nazionali Anticorruzione e in particolare dell'allegato 1 "Check list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO" del PNA 2022, nonché dei risultati del monitoraggio delle misure del PTPCT 2023 attuato in collaborazione con i Referenti della prevenzione della corruzione.

2.c.1 - I Soggetti coinvolti e i loro ruoli:

L'Organo di vertice politico:

L'Organo di vertice politico è costituito dal Comitato Regionale di Indirizzo (CRI) di Arpa Piemonte cui compete la determinazione degli obiettivi istituzionali e la verifica dei risultati delle attività svolte dall'Agenzia, oltre che ulteriori funzioni di vigilanza

<https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/organizzazione-2/titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/organo-di-indirizzo-politico-amministrativo>

L'Organo di vertice amministrativo:

L'Organo di vertice amministrativo è il Direttore Generale, al quale competono in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- la nomina del RPCT;
- l'adozione del PTPC e i suoi aggiornamenti;
- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Direttore Generale è coadiuvato nelle sue funzioni dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico.

<https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/personale-1/incarichi-amministrativi-di-vertice>

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) di ARPA Piemonte è stato nominato con decreto del Direttore Generale n. 155 del 30 dicembre 2020.

Ai sensi dell'art. 1, commi 7 e 10, della L. 190/2012, nonché di quanto indicato nella Circolare della Funzione Pubblica n. 1/2013 e nella Delibera ANAC n. 840 del 2018, al RPCT di ARPA Piemonte competono le seguenti attività/funzioni:

- a) elaborare la proposta di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (di seguito PTPCT) e i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Direzione Generale ai fini dell'approvazione;
- b) verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Agenzia;
- c) assicurare il corretto raccordo del Piano con il Piano delle Performance;
- d) verificare il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- e) verificare la diffusione in ARPA del Codice di comportamento aziendale e monitorare la sua osservanza;

- f) segnalare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono avere rilevanza disciplinare;
- g) verificare il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013;
- h) gestire le segnalazioni provenienti da dipendenti, relative a condotte illecite all'interno dell'Agenzia (*whistleblowing*);
- i) informare la competente Procura della Repubblica qualora riscontri eventuali fatti che possono costituire notizia di reato;
- j) informare la competente Procura della Corte dei Conti qualora riscontri eventuali fatti che possono costituire fonte di responsabilità amministrativa;
- k) verificare, d'intesa con i Responsabili di Struttura, l'attuazione del Piano di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- l) definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- m) entro la scadenza indicata da ANAC pubblicare sul sito web istituzionale dell'Agenzia una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- n) trasmettere la relazione alla Direzione Generale, alla quale riferisce in ordine all'attività espletata, su richiesta di quest'ultimo o di propria iniziativa.

In materia di Trasparenza, il RPCT:

- a) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- b) promuove nell'ambito delle previsioni normative vigenti l'adozione delle azioni per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- c) avvia le azioni necessarie per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- d) avvia le attività di audit e valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale in materia di trasparenza;
- e) attiva le misure per contrastare le eventuali inerzie segnalando altresì le stesse agli organi competenti: qualora rilevi omissioni, disfunzioni, ritardi, adempimenti parziali o inadempimenti in materia di pubblicazione rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente ne dà comunicazione all'U.P.D. competente, alla Direzione generale e all'O.I.V. ai fini dell'attivazione delle diverse forme di responsabilità;
- f) in caso di istanza di accesso civico generalizzato, chiede alla Struttura competente informazioni sull'esito delle istanze, nonché esamina le richieste di riesame in caso di diniego,

totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro i termini previsti dalla legge, ai sensi dell'art 5, commi 6 e 7 del d.lgs. 33/2013;

- g) gestisce le istanze di accesso civico semplice sugli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 5, comma 1, rivolgendosi ai soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione di documenti, informazioni e dati, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del d.lgs. 33/2013, come previsti nel PTPC;

Il RPCT, per l'attuazione dei compiti di spettanza, si avvale del supporto dei Referenti per la Prevenzione della Corruzione, del personale dell'Ufficio Affari Generali e Legali e del personale in staff al Dipartimento Affari Amministrativi e Personale, al quale può attribuire responsabilità di istruttoria di procedimento, individuate su base fiduciaria, previa verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.

I Referenti per la Prevenzione della Corruzione

I Referenti per la prevenzione della corruzione coincidono, di norma, con i Responsabili delle Strutture Complesse, salvo successive ulteriori indicazioni in relazione a particolari esigenze organizzative.

I Referenti per la Prevenzione della Corruzione provvedono in particolare a:

- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare per quanto di competenza, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli adempimenti di trasparenza;
- monitorare i rapporti fra l'ARPA e i soggetti che forniscono lavori, beni e servizi o sono destinatari di provvedimenti autorizzativi o concessori o ricevono vantaggi economici;
- comunicare eventuali variazioni da apportare ai termini di conclusione dei procedimenti pubblicati sul sito Internet dell'Agenzia;
- vigilare sull'assenza di situazioni di incompatibilità a carico dei dipendenti;
- garantire il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza;
- promuovere la cultura dell'etica e della legalità tra il personale e i collaboratori.

I Referenti per la prevenzione della corruzione provvedono altresì:

- all'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012), con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a salvaguardia del denunciato;
- all'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di comportamento dell'Agenzia di cui all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 (sostituito dall'art. 1,

comma 44, della legge n. 190/2012), nonché delle prescrizioni contenute nel presente Piano;

- all'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano;
- all'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, emanato in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- all'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dall'art. 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dall'art. 1, comma 42, della legge n. 190/2012);
- all'adozione delle misure in materia di trasparenza previste dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., e dalle altre disposizioni vigenti;
- osservare le misure contenute nel PTPCT la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare;

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza in qualsiasi momento può chiedere ai Responsabili cui afferiscono i dipendenti che hanno istruito e/o adottato un provvedimento finale di fornire adeguata motivazione scritta circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione dello specifico provvedimento oggetto di attenzione.

Il RPCT può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fenomeni di corruzione e illegalità, di regola per il tramite dei rispettivi Responsabili.

In base all'art. 16, c. 1, lett. 1-bis) del D. Lgs 165/2001, i dirigenti concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. Al medesimo comma, lett 1-ter si specifica inoltre che i dirigenti forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio.

I Dipendenti dell'Agenzia

Tutti i Dipendenti dell'Agenzia sono tenuti a conoscere il PTPCT in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

I Dipendenti all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato o determinato ricevono indicazioni per il reperimento e la consultazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente.

Sono tenuti a:

- a) partecipare al processo di gestione del rischio;
- b) effettuare la formazione proposta;
- c) osservare le misure di prevenzione contemplate dal PTPCT;
- d) segnalare eventuali situazioni di rischio e/o illecito;
- e) segnalare casi di personale conflitto di interessi al Dirigente sovraordinato;
- f) rispettare il Codice di Comportamento adottato dall'Agenzia (https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/disposizioni-general-1/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/copy3_of_Decreto9del31012014.pdf)

I Collaboratori e i Concessionari e incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1-ter, della L. 241/90 e s.m.i. incaricati dall'Agenzia, sono tenuti a:

- a) osservare le misure previste dal PTPCT;
- b) segnalare le eventuali situazioni di rischio e/o di illecito rispettivamente al RPCT o all'UPD.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è stato nominato con DDG n. 45 del 10/05/2019 (<https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/normativa/ufficio-competente-per-i-procedimenti-disciplinari.-individuazione-dei-componenti.-codice-disciplinare-dei-dipendenti-e-dei-dirigenti-dellarpa-piemonte>).

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V)

L'O.I.V. viene nominato con decreto del Direttore Generale e sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità dell'Agenzia, riferendo direttamente al vertice dell'Agenzia (Direttore Generale), al quale propone la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi.

L'OIV dell'Agenzia è collegiale ed è costituito da 3 componenti nominati dal Direttore Generale <https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/personale-1/oiv>. Compete all'OIV:

- a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della Trasparenza e integrità dei controlli interni nonché elaborare una Relazione Annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici agenziali;

- b) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti Organi di Governo ed Amministrazione, nonché alla Corte dei Conti ed al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) validare la Relazione sulla Performance ed assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto rispettivamente dalla normativa, dai Contratti Collettivi Nazionali, dai Contratti Integrativi, dai regolamenti dell'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito;
- e) proporre all'Organo di vertice amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione dei premi da erogarsi ai medesimi;
- f) curare la corretta applicazione delle Linee Guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- g) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza;
- h) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle Pari Opportunità;
- i) esprimere parere obbligatorio sul Codice di Comportamento Integrativo adottato dall'Agenzia.

Organismo regionale per il controllo collaborativo (Orecol)

La L.R. 8 novembre 2021, n. 27 ha istituito l'Organismo Regionale per il controllo collaborativi (ORECOL), con la finalità di verificare il corretto funzionamento delle strutture organizzative della Giunta regionale.

L'Orecol è un organismo di controllo interno della Regione Piemonte, i cui componenti sono scelti tra esperti di notoria indipendenza, di elevata e accertata professionalità con riconosciute esperienze nel settore pubblico o privato e con accertate competenze in una o più delle seguenti materia: controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, analisi del rischio, analisi dei processi e contratti pubblici, analisi ed organizzazione dei sistemi sanitari, diritto amministrativo, costituzionale, civile e penale.

L'Organismo è caratterizzato da indipendenza funzionale, di giudizio e di valutazione e svolge le seguenti funzioni:

- definisce gli indirizzi e le linee guida dei sistemi di controllo interno e delle funzioni di audit; valuta, sulla base dell'individuazione e valutazione dei rischi di corruzione effettuati nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e, sulla base del monitoraggio degli ulteriori rischi effettuato con l'ausilio dei responsabili della funzione di audit, l'incidenza dei rischi sistemici per il corretto funzionamento dei sistemi di controllo interno della Giunta regionale e degli organismi in house e in controllo regionale, favorendo

- il necessario coordinamento tra le diverse attività di controllo e realizzando una più efficiente integrazione tra i sistemi di prevenzione della corruzione, di gestione dei rischi e di controllo;
- verifica la rispondenza dell'attività amministrativa di competenza delle strutture regionali, degli organismi in house ed in controllo regionale, comprese le relative procedure di affidamento dei lavori, servizi e forniture e l'esecuzione dei contratti, ai principi di regolarità, imparzialità, economicità ed efficienza, mediante monitoraggi a campione, nel rispetto delle attribuzioni di Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e dell'Osservatorio dei contratti pubblici;

Con la creazione di questo organismo, di natura collaborativa, si intende non solo verificare il corretto funzionamento delle strutture organizzative della Giunta regionale, bensì anche valutare l'efficacia del sistema dei controlli interni, vigilare sulla trasparenza e regolarità delle procedure di affidamento di lavori, servizi, forniture, nonché l'esecuzione dei contratti stipulati dalle strutture regionali e dagli organismi in house e in controllo regionale. L'intenzione è altresì quella di supportare la Giunta regionale e gli organismi in house e in controllo regionale nella formazione e nell'attuazione dei piani di prevenzione della corruzione, al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, legalità e buon andamento dell'azione amministrativa delle strutture della Giunta regionale e degli organismi in house e in controllo regionale.

Gli Stakeholder esterni dell'Agenzia

Sono individuati quali *stakeholder* esterni dell'Agenzia, le seguenti categorie:

- Regione Piemonte ed enti pubblici piemontesi;
- organizzazioni sindacali;
- associazioni di categoria o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi che coinvolgono le attività dell'Agenzia;
- Università e altri centri di ricerca;
- cittadini del territorio regionale piemontese.

Per una più approfondita descrizione degli *stakeholder* si rimanda alla valutazione di impatto del contesto esterno.

2.c.2 - Contenuti del piano della prevenzione della corruzione

Il PTPCT viene predisposto dal RPCT e adottato dal Direttore Generale mediante decreto. A seguito dell'evoluzione normativa avviata con l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 cd "Decreto Reclutamento", il PTPCT, deve confluire nel Piano triennale integrato per le attività e l'organizzazione (PIAO) che deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

I contenuti del PTPCT sono predeterminati dalla Legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 9, nei seguenti termini:

- individuazione, tra i processi di competenza dell'Agenzia, di quelli più esposti al rischio di corruzione;
- previsione, per i processi di cui al punto precedente, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- monitoraggio, per la maggior parte dei processi, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- monitoraggio dei rapporti tra l'Agenzia ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti e i dirigenti e i dipendenti dell'Agenzia;
- individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Inoltre, in un'apposita sezione del PTPCT come indicato all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, vengono indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto in materia di trasparenza (Allegato 3 del PIAO).

Il PTPCT contiene inoltre alcune linee guida da seguire per prevenire il rischio di corruzione, mentre le "regole di condotta" che i dipendenti devono rispettare, vengono ulteriormente esplicitate nell'ambito del Codice di comportamento dell'Agenzia e negli altri Regolamenti interni che disciplinano l'organizzazione e il funzionamento delle attività e degli uffici.

2.c.3- Valutazione di impatto del contesto esterno

Il territorio piemontese comprende complessivamente 1.180 Comuni, 7 Province e una Città metropolitana. Il 48,8 per cento della popolazione vive in piccole città e sobborghi e il 26,2 per cento in città. Nelle aree interne, distanti dai centri di offerta di servizi essenziali, risiede solo il 10,6 per cento (22,7 per cento la media-Italia).

Al 1° gennaio 2023 la popolazione regionale superava i 4,2 milioni di abitanti e rappresentava il 7,2 per cento della popolazione italiana pur mantenendo una dinamica demografica negativa (-1,6 per cento dal 1° gennaio 2020; -1,3 per cento la variazione a livello nazionale).

L'economia regionale mostra una vocazione industriale nel settore manifatturiero superiore al valore nazionale: gli occupati nell'industria in senso stretto sono il 20,9 per cento (16,9 per cento la

media nazionale). Il valore aggiunto complessivo generato nel 2020 è di 114.544 milioni di euro correnti (26.681 euro per abitante), il 7,6 per cento del valore aggiunto nazionale.

Per una disamina generale sul livello di corruzione in Italia e più in particolare sul contesto socio-economico in Piemonte, si mutua quanto contenuto al paragrafo 2.3 del [PIAO della Regione Piemonte che](#) ben rappresenta, mediante i dati e le informazioni frutto di un'approfondita analisi effettuata da parte di IRES Piemonte con la relazione annuale del 2021, la situazione piemontese in cui si inserisce e opera anche ARPA Piemonte.

ARPA Piemonte, ente pubblico autonomo è inoltre parte del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) costituito con legge 28 giugno 2016 n. 132 e composto dall'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) e dalle altre 20 agenzie regionali e provinciali per la protezione dell'ambiente.

Nello specifico contesto esterno di operatività di ARPA è presente una forte pluralità di soggetti esterni aventi interessi, direttamente o indirettamente, riscontrabili e riconducibili all'attività di ARPA. Principale *stakeholder* dell'Agenzia è, ovviamente, la Regione Piemonte, sia in quanto organo di "vigilanza" dell'attività agenziale attraverso l'indirizzo politico esercitato tramite il Comitato Regionale di Indirizzo, che in qualità di principale finanziatore delle attività.

Per garantire a livello regionale lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni dell'Agenzia, il Comitato regionale di indirizzo (CRI) assegna annualmente gli obiettivi istituzionali e verifica i risultati delle attività di ARPA Piemonte sulla base dei quali il Direttore generale determina annualmente gli obiettivi operativi delle Strutture.

Il raggiungimento degli obiettivi istituzionali è assicurato dal collegamento agli obiettivi generali e operativi attribuiti alle diverse strutture dell'Agenzia.

Ulteriori principali *stakeholder* di ARPA sono poi Enti di Area Vasta, Comuni, ATI, ASL, imprese, aziende produttive, associazioni di categorie, università, cittadini. Dalla diversità di tipologia di interessi e di influenza che tali *stakeholder* possono avere nei confronti di ARPA ne deriva una significativa contrapposizione che vede da una parte il "mondo produttivo" visto come determinante di pressione ambientale e dall'altra parte i cittadini soggetti "fruitori" dell'ambiente; rispetto a tale situazione ARPA deve sapersi porre come "soggetto" in grado di garantire il giusto equilibrio tra sviluppo economico-sociale e protezione dell'ambiente, in una reale ottica di sostenibilità.

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DI ARPA PIEMONTE



Quelli che controllano fattori rilevanti per la definizione e implementazione del Piano



Quelli che sono interessati alle attività di Arpa Piemonte ma non possono influenzarle



Quelli con i quali sviluppare strategie di collaborazione e progetti comuni

REGIONE PIEMONTE	PROVINCE E CITTA' METROPOLITANE	COMUNI	OIV	PREFETTURE e PROCURE	FORZE DI POLIZIA
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	MINISTERO DELLA SALUTE	CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME	SNPA	COMITATI DI CITTADINI	ASSOCIAZIONI AMBIENTALISTE
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORGANIZZAZIONI PROFESSIONALI INDUSTRIA E ARTIGIANATO	COMUNITA' MONTANE	AZIENDE GESTIONE RIFIUTI E TRATTAMENTO ACQUE	AZIENDE TRATTAMENTO ACQUE	ORDINI PROFESSIONALI
UNIVERSITA' DEGLI STUDI	CNR	PROTEZIONE CIVILE	FORZE DELL'ORDINE	SCUOLE E ISTITUTI	ASL -IZP

Valutazione dell'impatto e del rischio corruttivo degli *stakeholder* esterni che rappresentano i riferimenti chiave per l'Agenzia (**RIFERIMENTI CHIAVE:** *soggetti che controllano fattori rilevanti per la definizione e implementazione dell'attività dell'Agenzia*)

Stakeholder	Attività	Misure	Finalità	Valutazione del rischio		
				Eventi corruttivi passati	Procedure opache	Attribuzione vantaggi
Comitato Regionale di indirizzo	Atti di indirizzo e di vigilanza, finanziamenti	Modifiche normative	Politiche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
SNPA	Atti di coordinamento e di programmazione	Tavoli, linee guida e modelli operativi	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome	Atti di coordinamento e di programmazione	Linee guida e modelli operativi	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Ministero della Transizione Ecologica	Atti normativi, di coordinamento operativo, di programmazione, finanziamenti	Normative, regolamentari, circolari	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Ministero della Salute	Atti normativi, di coordinamento operativo, di programmazione, finanziamenti	Normative, regolamentari, circolari	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Prefetture e Procure della Repubblica	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Forze di polizia	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Province e Città metropolitane	Programmazione e coordinamento operativo	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Comuni	Programmazione e coordinamento operativo	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Associazione ambientaliste	Incontri, studi e segnalazioni	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
Comitati di cittadini	Incontri e segnalazioni	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Sociali ed economiche	Basso	Basso	Basso
OIV	Vigilanza e valutazione	Trasparenza, performance	Trasparenza e valutazione performance	Basso	Basso	Basso

Nel 2019 ARPA Piemonte ha approvato il suo primo Bilancio Sociale (di seguito BS) che è il documento con cui un'organizzazione dà conto ai propri interlocutori (*stakeholder*) dei risultati, degli effetti e degli impatti generati con la propria attività. Il BS nasce per consentire ai cittadini e ai diversi interlocutori di comprendere e valutare gli effetti dell'azione dell'Agenzia, affinché possano formulare un proprio giudizio su come questa interpreta e realizza il suo mandato e la sua *mission* con le risorse di cui dispone, è un'occasione per raccontare ARPA attraverso una serie di informazioni presentate in maniera semplice e intuitiva nonché un'opportunità per consolidare il rapporto di fiducia con la collettività. Il Bilancio Sociale è stato realizzato attraverso la raccolta delle osservazioni degli *stakeholder* mediante la somministrazione di un questionario dedicato, incontri pubblici e indagini di soddisfazione.

I contenuti del BS 2023 di ARPA Piemonte sono consultabili all'indirizzo <https://www.arpa.piemonte.it/pubblicazioni-2/bilancio-sociale/bilancio-2023.pdf>. Oltre alle attività svolte nell'ambito della redazione del Bilancio sociale, ARPA Piemonte è periodicamente presente nell'attività di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, organizzando annualmente eventi quali "ARPA a porte aperte" o la "Giornata della Trasparenza". In queste occasioni, l'Agenzia apre completamente le proprie porte ai cittadini illustrando le attività che esegue e fornendo tutte le informazioni necessarie a comprendere pienamente il ruolo e le attività svolte.

La Giornata della Trasparenza per l'annualità 2023 si è tenuta in data 22 dicembre 2023 mediante la presentazione e pubblicazione del Bilancio Sociale 2023 <https://www.arpa.piemonte.it/news/il-bilancio-sociale-di-arpa-piemonte-per-la-trasparenza-e-la-partecipazione>.

Annualmente vengono inoltre tenute delle Conferenze di raccordo territoriale, affinché i rappresentanti degli enti locali possano formulare il proprio giudizio sull'operato di ARPA ed esprimere le proprie esigenze, finalizzate all'ascolto del territorio e a rendere, di conseguenza, l'azione di ARPA sempre più in linea con le esigenze delle popolazioni locali.

Per quanto concerne invece le attività illecite e i reati ambientali verificatisi sul nostro territorio, si riportano di seguito alcuni dati estrapolati dal Ministero della Giustizia, attuale unica fonte nazionale (aggiornamento 31 maggio 2023), che riuniscono i dati trasmessi dagli Uffici dei GIP e dalle Sezioni Dibattimentali rispetto ai procedimenti penali per gli articoli sottoindicati.

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
 DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA
 DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI INTERNI
 E-mail monitoraggio.dgpenale.dag@giustizia.it

REATI AMBIENTALI - T. U. AMBIENTE, CODICE PENALE (L. 68/2015)

Tabella 1 - RIEPILOGO ANNO 2022 - dati aggiornati al 31 maggio 2023

PROCURE	T. U. AMBIENTE, CODICE PENALE (L. 68/2015) - ARTICOLI													
	256 c.3	256 bis	257	259	452 quaterdecies (ex 260)	452 bis	452 ter	452 quater	452 quinquies	452 sexies	452 septies	452 octies	452 terdecies	
riepilogo nazionale 150 uffici su 165 (91%)														
Procedimenti iscritti nell'anno c/o noti	768	641	39	199	186	237	1	24	37	6	26	4	43	
Persone indagate	1.358	907	73	311	1.230	913	6	64	141	28	76	39	82	
Procedimenti iscritti nell'anno c/o ignoti	383	726	20	13	25	192	5	18	29	2	3	1	17	
Procedimenti con richiesta archiviazione c/o noti	345	207	31	39	68	124	0	14	36	1	11	4	17	
Persone indagate in procedimenti con richiesta archiviazione	577	315	49	74	448	397	0	107	116	15	59	45	79	
Procedimenti con richiesta archiviazione c/o ignoti	394	751	11	6	5	126	1	7	9	0	5	0	12	
Procedimenti con esercizio azione penale	422	377	17	122	48	75	0	7	23	0	11	3	10	
Persone imputate	753	603	20	198	433	317	0	108	82	0	18	73	43	

NB: per gli artt. 256 c. 3, 256 bis e 452 bis c.p. si possono consultare le relative Tabb. 4, 5 e 6 dove i dati sono suddivisi per singoli distretti di Corte di Appello

Inoltre, secondo quanto riportato nel Rapporto Ecomafia – Legambiente 2023, la nostra regione si colloca al settimo posto (rispetto all’ottavo posto dell’anno precedente) nella classifica regionale dell’illegalità del ciclo dei rifiuti con 294 reati accertati, il 5,3% del totale nazionale; con 436 persone denunciate; 32 arresti e 83 sequestri.

Risulta pertanto ancora fondamentale innalzare il livello qualitativo dei controlli pubblici ambientali in tutta Italia e nella nostra regione, investendo innanzitutto nell’incremento delle risorse umane addette alle valutazioni e alle ispezioni ambientali, nonché all’acquisto di strumentazione innovativa per effettuare i monitoraggi.

Sempre dal Bilancio Sociale 2023 di ARPA Piemonte, il contributo dell’Agenzia alla repressione di tale situazione è semplificato nella rappresentazione seguente:



Il *trend* dei dati relativi alle attività di controllo che determinano l'emissione di sanzioni amministrative e/o di comunicazioni all'Autorità Giudiziaria evidenzia la **progressiva riduzione** a partire dall'anno 2018 e una inversione del *trend* nell'anno 2022 in relazione all'attività di Polizia Giudiziaria.

Sono altresì fondamentali alcune collaborazioni attuate tra ARPA Piemonte e alcune Procure della Repubblica del nostro territorio che prevedono la realizzazione di attività congiunte finalizzate al contrasto dei reati ambientali ex Legge n. 68 del 2015 "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" (si cita ad esempio il decreto del Direttore Generale n. 122 del 12 dicembre 2023 che ha rinnovato il protocollo d'Intesa Procura della Repubblica di Novara, attivo dal 2019).

Si intravede all'orizzonte un nuovo scenario nell'ambito della repressione dei reati ambientali, grazie anche al riconoscimento del principio di tutela e prevenzione ambientale introdotto nella carta costituzionale italiana oltre che alle ingenti risorse che sono state destinate attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR per traghettare l'Italia verso l'ambizioso percorso tracciato dalla transizione ecologica.

2.c.4 Valutazione di impatto del contesto interno

L'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale del Piemonte è un ente pubblico dotato di autonomia amministrativa, tecnico-giuridica, patrimoniale e contabile, posta sotto la vigilanza del Presidente della Giunta Regionale per garantire l'attuazione degli indirizzi programmatici della Regione Piemonte nel campo della previsione, prevenzione e tutela ambientale.

I dipendenti di ruolo dell'Agenzia al 31 dicembre 2023 sono 879 di cui 45 sono dirigenti. Tra questi ci sono professionalità diverse che vedono laureati in quasi tutte le discipline tecnico-scientifiche e umanistiche. La formazione tecnico-scientifica è la più diffusa nelle attività di laboratorio, di produzione di servizi ambientali e di tutela del territorio. Tutto il personale, in un percorso individuale e collettivo verso la massima responsabilizzazione, deve essere impegnato nella condivisione di valori fondamentali come l'imparzialità, la trasparenza, la competenza e la ricerca continua delle migliori pratiche. Maggiori informazioni circa il capitale umano di ARPA Piemonte sono disponibili nella sezione 3 del presente Piano alla quale si rimanda.

ARPA esercita attività di controllo, di supporto e di consulenza tecnico scientifica e altre attività utili alla Regione, alle Province e ai Comuni singoli e associati, nonché alle Aziende Sanitarie del Piemonte per lo svolgimento dei compiti loro attribuiti dalla legge nel campo della prevenzione e tutela ambientale.

Un elemento imprescindibile per la definizione delle scelte organizzative ed operative di ARPA Piemonte è rappresentato dall'accurata conoscenza del contesto interno ed esterno dell'Agenzia. A tale scopo, la Direzione Generale pone al centro dell'attenzione i tre elementi fondamentali dell'organizzazione:

- la struttura: risorse disponibili e loro organizzazione; strategie di governo dell'Agenzia quali il sistema premiante e il sistema informativo;
- i processi: di supporto (ad esempio la formazione, l'approvvigionamento di beni e servizi) e di fornitura dei servizi (avendo a base il catalogo dei servizi erogati);
- i prodotti (relativi ai processi di supporto ed ai servizi erogati).

Tutto il personale, in un percorso individuale e collettivo verso la massima responsabilizzazione, è impegnato nella condivisione di valori fondamentali come l'imparzialità, la trasparenza, la competenza e la ricerca continua delle migliori pratiche operative che, nel contesto attuale, si concretizzano anche attraverso il processo di transizione digitale che sta operando l'Agenzia.

Le linee guida dell'azione di ARPA Piemonte sono:

- autorevolezza tecnico scientifica;
- approccio integrato e multidisciplinare ai temi ambientali;
- centralità del ruolo del controllo, ivi compreso il monitoraggio e l'attività di laboratorio;
- uniformità di servizio sul territorio regionale;
- informazione ambientale oggettiva al pubblico, anche relativamente alle situazioni di emergenza antropica e naturale.

Nell'attuale contesto di continui sviluppi della società dell'informazione, della modernizzazione globalizzata e dello sviluppo scientifico e tecnologico, alle persone è richiesta una capacità di adattamento totalmente inedita. Gestire il cambiamento significa essere in grado di ridefinire la propria identità professionale, nei diversi ambiti di situazioni complesse che evolvono velocemente e continuamente. Pertanto, in ARPA Piemonte la formazione del personale assume un ruolo fondamentale, come leva indispensabile per il processo di modernizzazione dell'organizzazione e di ottimizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni aziendali.

Rilevante è inoltre l'impegno dell'Agenzia nella partecipazione ai progetti internazionali, in particolare in ambito comunitario, relativi alle numerose problematiche connesse ai temi ambientali. I progetti rappresentano uno strumento indispensabile per approfondire la conoscenza e valorizzare il territorio.

L'Agenzia fornisce prodotti e servizi nell'ambito di diverse aree di competenza, il quadro complesso di compiti e funzioni attribuite all'Agenzia, le diverse variabili interne ed esterne, nonché il conseguente articolato sistema di interrelazioni istituzionali e funzionali fanno sì che risulti particolarmente complessa la definizione puntuale di un'analisi di contesto, propedeutica alla stesura di un piano strategico.

I numerosi compiti e funzioni attribuiti ad ARPA la rendono soggetto di riferimento per le attività afferenti ai principali macro ambiti di intervento funzionali alla tutela dell'ambiente e alla prevenzione dei rischi naturali e antropici, ovvero la conoscenza (intesa come conoscenza dello stato dell'ambiente e delle principali pressioni e determinanti agenti su di esso), la prevenzione, il risanamento e la valutazione. Solo recentemente sono state affidati ulteriori compiti ad Arpa mediante la L. R. 25/2021, estendendo l'ambito di funzioni anche alle *“attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca”*.

Complessità organizzativa:

Il mandato istituzionale dell'Agenzia implica un'articolazione strutturale tale da dover assicurare da una parte una dimensione di governance centralizzata e, contemporaneamente dall'altra, una “presenza” dislocata sull'intero territorio regionale, il tutto supportato da funzioni di staff di tipo tecnico e amministrativo prevalentemente centralizzate; l'assetto organizzativo prevede pertanto la necessità di diverse articolazioni strutturali.

L'articolazione territoriale delle funzioni di prevenzione e tutela ambientale prevede una decisiva azione di coordinamento e standardizzazione delle metodologie per lo svolgimento in maniera unitaria delle funzioni di competenza al fine di evitare situazioni di *“dumping ambientale”* nei diversi quadranti nei quali il territorio e la presenza dell'Agenzia è dimensionato.

Pluralismo interno:

La complessità di funzioni e compiti di ARPA fanno sì che in Agenzia siano presenti diversi gruppi professionali con una notevole diversità di *background* formativi, competenze e conoscenze.

La volontà di voler associare accanto alla quotidiana attività agenziale anche un continuo “confronto” tecnico con le diverse realtà del sistema agenziale (attraverso la partecipazione ai Tavoli tecnici interagenziali), nonché con il mondo della ricerca (attraverso collaborazioni, studi e progetti con Università e poli di ricerca) fa sì che si “arricchisca” continuamente il *background* e *know-how* del personale rendendo, in tal modo, l'ARPA un punto di riferimento di sempre più elevata competenza tecnico-scientifico in materia di ambiente.

Situazione finanziaria dell'Agenzia:

L'esercizio finanziario 2024 si presenta con criticità che, se non superate o quanto meno messe sotto controllo nel corso della prima parte della gestione, andranno a porre in seria difficoltà lo svolgimento dell'attività dell'Agenzia nei livelli quali-quantitativi attesi.

L'invarianza del trasferimento regionale registratasi nell'ultimo decennio (2015-2024) e la riduzione di tale importo invariato rispetto agli importi del decennio precedente, non consentono più di far pienamente fronte agli obblighi previsti dalla normativa e agli impegni istituzionali assunti con le Amministrazioni Pubbliche di riferimento.

Se nel tempo, anche recente, il consolidamento dell'importo del trasferimento regionale non era stato di ostacolo al funzionamento dell'Agenzia, anche per merito di importanti riforme strutturali e del blocco del turn over (che ha portato il personale da circa 1100 unità dell'anno 2011 a meno di 900 del 2021) alcune circostanze sopravvenute nel biennio 2022-2023 non offrono più soluzioni alternative alle richieste di incremento del finanziamento regionale.

Ciò che maggiormente inciderà saranno tutte le risorse necessarie a far fronte agli adeguamenti previsti nei recenti, e di prossima attuazione, rinnovi dei Contratti collettivi nazionali di lavoro nei vari comparti (comparto, dirigenza del ruolo sanitario, dirigenza del ruolo professionale, tecnico e amministrativo,....).

A ciò, occorrerà sommare un ulteriore effetto negativo determinato dall'entrata in vigore dell'art. 10 della l.r. 24 aprile 2023 con il quale è stato disposto per il triennio 2023-2025 il trasferimento alla Regione Piemonte dell'80% dell'avanzo libero degli Enti strumentali, tra i quali viene classificata l'Agenzia.

Effetto collaterale di tale disposizione normativa è rappresentato dalla drastica riduzione della possibilità di interventi sul patrimonio strumentale e immobiliare che son contabilmente da sostenere con risorse in conto capitale e che, nella perdurante assenza da oltre 15 anni di trasferimenti ordinari regionali di risorse per investimenti, erano appunto realizzati e finanziati con applicazione dell'avanzo libero una volta certificato con il rendiconto.

All'insieme delle criticità sopra esposte non può ovviamente farsi fronte con le pur ingenti risorse che vengono assegnate e/o reperite da ARPA Piemonte nell'ambito di programmi di finanziamento regionali, nazionali ed europei in quanto la spesa finanziata con tali programmi è ovviamente solo quella aggiuntiva a quella strutturata e consolidata che è quella appunto dove si registra la crescente carenza di risorse.

Tali risorse, peraltro, sono state prese in considerazione nello stato di previsione delle entrate solo se già state fatte oggetto di accertamento in via amministrativa, proprio per evitare previsioni che, qualora non rispettate nel corso della gestione, andrebbero ad alterare gli equilibri di bilancio.

Quali soluzioni nella disponibilità dell'Agenzia, anche se di per sé sicuramente non sufficienti a recuperare il differenziale di fabbisogno necessario a garantire l'adeguato funzionamento organizzativo ed operativo, possono individuarsi:

- l'analisi, con eventuale riclassificazione, delle attività svolte ai fini del rispetto di quanto previsto dall'art. 21 della legge regionale 18 del 2016 in materia di finanziamento delle

attività istituzionali obbligatorie e attività istituzionali non obbligatorie svolte dall'Arpa Piemonte;

- l'adozione di misure organizzative e la promozione di iniziative finalizzate ad accrescere le entrate proprie, peraltro in progressiva flessione nel corso degli ultimi anni, salvaguardando in ogni caso ruolo e compiti istituzionali dell'Agenzia;
- la conferma dei provvedimenti per il contenimento dei consumi energetici già adottati nel corso del trascorso anno;
- la individuazione di eventuali ulteriori margini di razionalizzazione e/o di efficientamento operativo interno, aggiuntivi a quelli avviati sin dall'era della *spending review*, con particolare riferimento all'applicazione uniforme sul territorio regionale di processi di esternalizzazione ovvero internalizzazione di servizi interni, in raccordo con il Piano del fabbisogno di personale.

Nell'attesa di riscontrare, all'interno degli strumenti di pianificazione finanziaria regionale, assegnazioni di finanziamenti adeguati alle necessità come esposte e rappresentate nel corso dell'anno 2023, la situazione sarà fatta oggetto di attento monitoraggio al fine di garantire sempre ed in ogni caso il prioritario pagamento delle spese obbligatorie.

La valutazione del contesto interno dell'Agenzia si completa ulteriormente con la Mappatura dei processi di Arpa Piemonte di seguito descritta e riportata all'allegato 2 del presente Piano.

2.c.5 – Mappatura dei processi e del rischio

L'Agenzia si è dotata di una prima mappa di valutazione dei rischi relativi ai processi gestiti nel 2015, a seguito di rilevazione di tutti i processi svolti dall'Agenzia, attraverso l'analisi delle attività svolte dalle strutture aziendali, integrando tra loro il Titolare e il Catalogo dei servizi dell'Agenzia. Successivamente, la mappatura è stata aggiornata ogni anno dal 2017 al 2023 mediante l'aggiunta dei nuovi processi introdotti a seguito delle nuove competenze attribuite all'Agenzia.

La mappatura dei processi rappresenta la base di partenza necessaria a identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta dall'Agenzia, espongono la stessa a rischi corruttivi. Nell'ottica di integrazione dei principali documenti programmatici nel PIAO, è stato effettuato un ulteriore confronto circa la validità dei processi mappati e quelli inseriti nel catalogo dei servizi dell'Agenzia e su GAU (Gestione Anagrafe Unica).

La mappatura vigente dei processi e del rischio di corruzione è disponibile nella sezione Trasparenza del sito Internet sub sezione "disposizioni generali e nella sezione relativa alle tipologie di procedimento.

La Mappatura permette inoltre di rilevare, laddove pertinenti, i tempi di conclusione dei procedimenti e le conseguenti misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione adottate dai diversi titolari, nonché il grado di rischio potenziale.

La Mappatura è stata effettuata e viene aggiornata in collaborazione con i Referenti per la prevenzione della corruzione che sono stati direttamente coinvolti sulla valutazione dei processi di rispettiva competenza. Questi ultimi, infatti, sono i principali soggetti che detengono una profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi e sono, dunque, i soggetti maggiormente qualificati ad identificare le misure di prevenzione che maggiormente si adattano alla fisionomia dei rispettivi processi.

Le misure di prevenzione del rischio corruttivo costituiscono, tra l'altro, parte integrante degli obiettivi operativi dirigenziali, cui è subordinata l'indennità di risultato.

2.c.6 – Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La metodologia utilizzata per l'analisi dei rischi di corruzione si deve basare sul documento metodologico (allegato 1) approvato con il nuovo PNA 2019, adottando un principio di prudenza e privilegiando un sistema di misurazione "qualitativo", piuttosto che "quantitativo", ovvero chiedendo e valutando congiuntamente con i Responsabili i processi, sulla base della conoscenza del contesto interno ed esterno, al fine di effettuare una valutazione prudenziale e ponderata circa il potenziale rischio di corruzione, volta anche ad evitarne una sua sottostima.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:
 $\text{Rischio (E)} = \text{Probabilità(E)} \times \text{Impatto(E)}$:

1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto basso, medio, alto e altissimo;

2) l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;

b) sugli *stakeholders* (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

In una prospettiva di superamento dell'Allegato 5 al PNA 2013, l'Allegato 1 al PNA 2019 promuove il ricorso ai cd "indicatori di rischio" (*Key risk indicators*), ritenuti "in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Viene chiarito, tuttavia, che "le amministrazioni possono utilizzare anche altre metodologie di valutazione dell'esposizione al rischio, purché queste siano coerenti con l'indirizzo fornito". In ogni caso, le valutazioni svolte dovranno essere supportate da dati oggettivi (per es. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc...) affinché possa pervenirsi ad una stima del rischio corrispondente al dato reale, anche attraverso la predisposizione di un "**registro degli eventi rischiosi**" (o catalogo dei rischi) dove per ogni oggetto di analisi (processo o attività) si riporta la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

Indicatori di stima del livello di rischio:

A titolo esemplificativo, qui di seguito, si elencano alcuni indicatori di stima del livello di rischio:

- Livello di interesse "esterno" – presenza di interessi anche economici rilevanti e di benefici per i destinatari del processo;
- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA – la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- Manifestazione di eventi corruttivi verificatisi in passato nel processo/attività esaminata – se l'attività è già stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non solo formale, riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano - la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento - l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Si conferma quale obiettivo strategico di prevenzione della corruzione per il triennio 2024-2026, l'attività di aggiornamento del "Registro degli eventi rischiosi", almeno per quei processi considerati maggiormente "sensibili" al rischio corruttivo.

Per ogni processo inserito nel Registro vengono individuati, laddove possibile, i cd "fattori abilitanti" ovvero l'indicazione delle condizioni/situazioni che potrebbero agevolare l'evento corruttivo e le relative misure ulteriori da adottare affinché sia possibile prevenire, per quanto possibile, il suo verificarsi.

Tra queste misure, verranno indicate:

TIPOLOGIA DI MISURA
Misure di controllo
Misure di trasparenza
Misure di definizione e promozione dell'etica e di <i>standard</i> di comportamento
Misure di regolamentazione
Misure di semplificazione
Misure di formazione
Misure di sensibilizzazione e partecipazione
Misure di rotazione
Misure di segnalazione e protezione
Misure di disciplina del conflitto di interessi
Misure di regolazione dei rapporti con gli <i>stakeholder</i>

Sulla base delle informazioni disponibili relative sia al contesto esterno (aggiornamenti al PNA) che a quello interno desumibili dalle conoscenze dell'Ufficio legale, dell'Ufficio procedimenti disciplinari nonché dalle eventuali segnalazioni di condotte illecite, è possibile distinguere le cd "aree a rischio", ovvero a potenziale rischio di corruzione.

Per poter individuare le aree a rischio di fenomeni corruttivi si definisce il concetto di rischio corruttivo come "la pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi, correlata alla gravità delle relative conseguenze".

Già il PNA 2013 al riguardo chiariva che "vi sono attività svolte in gran parte dalle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che, anche sulla base delle ricognizioni effettuata sui PTPC, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi".

Ci si riferisce, in particolare, alle aree d'ora in poi definite "**aree generali**" relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso;
- reclutamento personale.

di seguito maggiormente esplicitate:

Strutture / Uffici interessati	Attività
Direzione Generale e Strutture in Staff	<ul style="list-style-type: none"> - Procedure di selezione e conferimento incarichi e nomine - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati - Accreditamento Strutture sanitarie - Predisposizione bilanci e rendiconti - Procedimenti disciplinari - Controllo gestione cassa economale - Gestione fondi PNRR/PNC
Dipartimenti territoriali/Dipartimenti tematici Dipartimenti territoriali/Dipartimenti tematici	<ul style="list-style-type: none"> - Pareri istruttori finalizzati al rilascio di autorizzazioni, sospensioni, revoche e diffide allo svolgimento attività - Attività finalizzate al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di attività - Attività ispettive, di controllo, verifica, vigilanza e certificazione - Attività sanzionatorie e di polizia giudiziaria - Affidamento forniture beni e servizi
Dipartimento Affari Amministrativi e personale	<ul style="list-style-type: none"> - Affidamento incarichi esterni - Concorsi e procedure selettive, progressioni di carriera - Conferimento incarichi a dipendenti e autorizzazioni all'esercizio di attività extra-istituzionali - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati - Scelta del contraente per forniture di beni e servizi - Affidamento incarichi di docenza - Erogazione di sanzioni amministrative - Attività di recupero crediti
Dipartimento Patrimonio e Contabilità	<ul style="list-style-type: none"> - Scelta del contraente per appalti di lavori, di forniture di beni e servizi, servizi tecnici, lavori e

	<p>opere di manutenzione e affini</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione patrimonio aziendale ed inventario dei beni mobili e dismissioni - Procedure di scelta del contraente per fitti, locazioni e alienazioni del patrimonio immobiliare - Predisposizione dei documenti di bilancio - Economato - Pagamento fatture
Dipartimento Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale	<ul style="list-style-type: none"> - Affidamento forniture beni e servizi - Sicurezza dati e informazioni elettroniche
Tutte le Strutture	<ul style="list-style-type: none"> - Verifiche presenze del personale - Verifiche corretto utilizzo beni strumentali e servizi in dotazione - Autorizzazione incarichi esterni

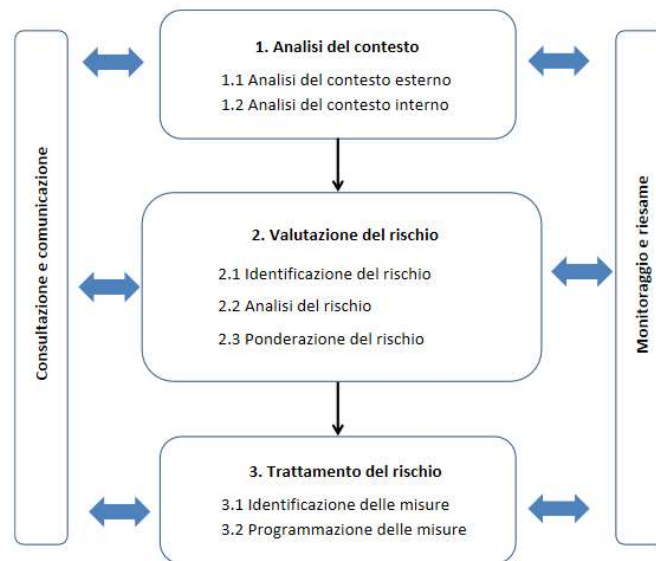
L’Agenzia, già con la prima edizione del PTPCT 2014-2016 aveva peraltro individuato, in ragione dell’analisi di contesto effettuata, ulteriori aree a rischio, ovvero integrato quelle generali adattandole al proprio ambito di riferimento.

Tali aree, rinominate in conformità agli indirizzi dell’aggiornamento al PNA “**aree di rischio specifico**”. La Mappatura del rischio effettuata prevede un’analitica individuazione di ciascun processo/procedimento attivato o gestito dall’Agenzia in maniera tale da rendere esaustiva la valutazione del potenziale rischio di corruzione.

2.c.7 - Processo di gestione del rischio

L’Allegato 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi” al PNA 2019 definisce la finalità del processo di gestione del rischio corruttivo come il “buon andamento e l’imparzialità delle decisioni e dell’attività amministrativa e il prevenire il verificarsi di eventi corruttivi”, secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento.

Il processo di gestione del rischio può essere schematizzato nelle seguenti fasi:



Compiti dei principali attori coinvolti nella gestione del rischio:

Il RPCT coordina il processo e ne monitora l'attuazione avvalendosi, se necessario, delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di vertice amministrativo il supporto delle strutture necessarie per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

L'Organo di vertice amministrativo deve:

- definire le linee strategiche di prevenzione del rischio di corruzione;
- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

L'OIV deve:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

I Referenti della Prevenzione e i dirigenti effettuano la valutazione del rischio e aggiornano i dati dei processi di propria competenza. Essi inoltre devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

E' opportuno che tutti i dipendenti partecipino attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

2.c.8 - Trattamento del rischio

In questa fase vengono individuati i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In primo luogo, sono state individuate le misure di prevenzione del rischio, tenendo conto della distinzione tra misure “generali” e misure “ulteriori o specifiche”: l’applicazione delle prime discende obbligatoriamente dalla legge o da alte fonti normative che riguardano l’organizzazione in generale; le seconde, invece, che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio, e sono inserite nei PTPC in quanto maggiormente indicate per la specificità dell’organizzazione stessa o di alcuni suoi processi. L’efficacia di una misura dipende, infatti, dalla capacità di quest’ultima di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione.

L’identificazione della concreta misura di trattamento del rischio, in un’ottica generale di semplificazione degli adempimenti, deve rispondere ai principi di:

- neutralizzazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.

Nell’attuale Piano, per l’anno in corso, sono state valutate tutte le misure previste anche alla luce del monitoraggio del Piano effettuato nei primi mesi di quest’anno e confluiti nella Relazione del RPCT e tenuto conto delle relazioni trasmesse dai Referenti della Prevenzione della corruzione, confermandole o modificandole sulla base dei risultati emersi. Inoltre, per ogni misura, laddove possibile e coerente, sono state individuate le tempistiche di attuazione, i responsabili delle misure e gli indicatori per la loro valutazione.

2.c.9 - Misure obbligatorie di prevenzione della corruzione

Le “misure obbligatorie” di prevenzione della corruzione sono sinteticamente le seguenti:

Ambito	Misura
Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. e della L 190/2012, di altre normative in materia di trasparenza e del programma triennale per la trasparenza e l’integrità, dettagliatamente enunciate nella Sezione allegata
Codice di comportamento dei dipendenti	Aggiornamento, semplificazione e divulgazione del codice di comportamento aziendale (approvato con DDG n. 9 del 31 gennaio 2014) al personale; vigilanza sul rispetto del codice da parte dei direttori e dei dirigenti

Rotazione del personale	Rotazione periodica del personale che opera nelle aree ad elevato rischio di corruzione. In caso di esigenze organizzative correlate a specifiche professionalità, tale misura può essere integrata o sostituita da un'attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza
Conflitto di interessi e obbligo di astensione	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	Adozione di modalità e criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione ad attività ed incarichi extra-istituzionali
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Dichiarazioni rese da parte dei soggetti interessati; verifica e monitoraggio situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità
Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage; revolving doors)	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs n. 165/2001
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la PA	Predisposizione di specifico modulo di autodichiarazione assenza conflitti di interesse per presidente e componenti commissioni di concorso. Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del D. Lgs 165/2001
Tutela del dipendente che segnala un illecito	Garantire la tutela della riservatezza del dipendente che segnala un illecito mediante apposita procedura informatizzata
Formazione del personale e dei soggetti coinvolti	Individuazione dei dipendenti operanti in aree a potenziale rischio di corruzione; programmazione e realizzazione di percorsi formativi generali e differenziati per destinatari; diffusione della "cultura" di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei Referenti della prevenzione della corruzione
Protocolli di legalità o patti di integrità	Predisposizione e adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di forniture (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità)
Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	Realizzazione di un sistema di monitoraggio efficiente del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti GAU – monitoraggio dei procedimenti tecnici e altre soluzioni
Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e soggetti terzi	Verifica del rispetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 9, lettera e) della legge n. 190/2012
Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano	Controllo sull'implementazione delle misure previste nel Piano da parte del RPCT e dei Referenti per la prevenzione della corruzione

In particolare:

2.c.9.1 - Misure di formazione

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nella presente sezione come a potenziale rischio di corruzione devono partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il RPCT, di concerto con i Referenti della Prevenzione, individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione a cadenza almeno annuale. Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione. Dopo la formazione di base erogata a tutti i dipendenti nel corso degli anni precedenti, e gli aggiornamenti periodici forniti ai e dai Dirigenti, in particolare ai responsabili di Struttura complessa nella loro qualità di Referenti per la prevenzione della corruzione, in relazione al disposto dell' art. 1 comma 8 della L.190/2012 (così come sostituito dall'art. 41 del d.lgs. n. 97 del 2016), si ritiene di primario interesse per l'anno 2024 continuare la formazione generale a tutti i neoassunti dell'Agenzia.

Difatti, in considerazione dei nuovi contingenti di personale acquisiti sia tramite concorso pubblico che attraverso altre forme di collaborazione, occorre accompagnare e garantire la loro formazione sugli aspetti della legalità, dell'etica e della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Verrà a tal fine erogata una formazione su due livelli, una generale, rivolta a tutti i neo assunti sulle materie di etica e prevenzione della corruzione e una più specialistica programmata per il personale coinvolto nella gestione dei contratti di acquisto di beni, servizi e lavori e gestione fondi PNRR, come di seguito indicato:

Area sviluppo competenze	Argomento/Titolo corso	Destinatari (funzioni)	Profilo (Comparto o Dirigenza)	Docenti (interni/esterni)	Obiettivi del corso
Competenze gestionali e amministrative	Etica pubblica e comportamento etico	Neoassunti	Tutti	Esterni	Diffondere la cultura dell'etica e del comportamento etico quale formazione base per tutto il personale dell'Agenzia
Competenze gestionali e amministrative	Prevenzione della corruzione nella gestione dei contratti di acquisto di beni, servizi e lavori e gestione fondi PNRR	Acquisti, contabilità e personale D amministrativo	Dirigenti e comparto	Esterni	Diffondere la cultura della prevenzione della corruzione e trasparenza nella gestione dei contratti di acquisto di beni, servizi e lavori e gestione fondi PNRR
Competenze gestionali e amministrative	Diffusione della cultura della Trasparenza e conoscenza dell'Agenzia (sezione AT e Albo pretorio)	Tutti	Tutti	Interni	Seminario di sensibilizzazione e diffusione della cultura della trasparenza anche attraverso la conoscenza degli

					aspetti organizzativi dell'Agenzia
Competenze gestionali e amministrative	Anticorruzione e trasparenza	Neoassunti	Tutti	Interni	Aggiornamento normativo su anticorruzione
Competenze gestionali e amministrative	PIAO: come programmare in modo integrato per creare Valore Pubblico nelle Agenzie ambientali	Dirigenti e incarichi di funzione	Tutti	Esterni/Interni	Aggiornamento su PIAO e obblighi delle amministrazioni
Competenze gestionali e amministrative	Aggiornamento sul Codice dei Contratti pubblici e sulle Linee Guida ANAC di attuazione del Codice	Personale Ufficio Acquisti e personale amministrativo che svolge funzioni di contabilità	Tutti	Esterni/Interni	Migliorare le competenze nell'ambito della stesura dei capitolati tecnici di gara e delle attività svolte a supporto dell'ufficio acquisti anche il riferimento alla trasparenza nei contratti pubblici

Al fine di assicurare la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, i Referenti della Prevenzione organizzano presso le rispettive strutture/servizi/uffici incontri formativi brevi (almeno uno per il 2024), nel corso dei quali gli operatori che hanno partecipato ai programmi di formazione aziendali espongono le indicazioni essenziali apprese.

Questa misura costituisce obiettivo specifico per le Strutture complesse e per le Strutture semplici in staff alla Direzione Generale. L'adempimento viene verificato tramite riscontro della tenuta di tali incontri al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza.

Tempistica di attuazione	1 incontro annuale entro il 31 dicembre
Responsabile attuazione misura	Responsabili di SC e in Staff alla Direzione Generale
Indicatore	1 incontro e riscontro al RPCT

2.c.9.2 - Misure di rotazione: straordinaria e ordinaria

Rotazione straordinaria: fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il dirigente competente, con il supporto del RPCT, procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai CCNLL e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva. Con l'allegato n. 2 al PNA 2019 viene recepita la Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D. Lgs 165/2001.

Rotazione ordinaria: per le altre ipotesi di rotazione ordinaria negli incarichi, occorre premettere che, in linea generale, il Direttore Generale, ove necessario, può valutare, con il supporto del RPCT, le modalità concrete di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti relativi ai processi a maggiore rischio di corruzione, tenuto conto delle disposizioni previste nell'intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Inoltre, la rotazione deve essere attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico dell'Agenzia ed in considerazione della competenza professionale del personale, e non trova applicazione per le professionalità infungibili, la cui infungibilità è stata specificamente individuata e motivata.

Con riferimento al Piano assunzioni 2019-2021, i processi di acquisizione di nuove risorse umane inizialmente previsti, successivamente congelati a causa dell'emergenza sanitaria verificatasi nel corso dell'anno 2020 e oggi pressoché consolidati, si contemplava, nella definizione dei requisiti di accesso con particolare riferimento alle figure dirigenziali, di far prevalere la logica di evitare l'arruolamento di figure professionali "infungibili", poiché altamente specialistiche, considerata anche l'interdisciplinarietà della materia ambientale e l'esigenza dell'Agenzia di disporre di figure con prevalenti competenze di *core management* rispetto a quelle tecnico-specialistiche.

Le valutazioni in merito alla rotazione dei dirigenti e del personale del comparto o titolare di incarico di funzione, sono di norma effettuate alla scadenza dell'incarico o per pensionamento di alcuni; pertanto, principalmente con riferimento al personale dirigente, data l'esiguità del personale disponibile, si può parlare più espressamente di rotazione "fisiologica" degli incarichi diventando più difficile stabilire una procedura standard.

Occorre inoltre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti ma tendendo all'accrescimento professionale delle risorse. Laddove non è possibile attuarla, è possibile prevedere, ulteriori misure:

- nelle attività di controllo e di ispezione ambientale prevedere contemporaneamente almeno due tecnici e ruotare regolarmente (ove possibile) i componenti delle coppie di ispettori;
- ruotare le pratiche di controllo o i Soggetti da controllare, attribuendo i relativi incarichi ad Ispettori diversi in modo tale da prevenire l'instaurazione di rapporti confidenziali derivanti dalla consuetudine e dalla conoscenza reciproca a discapito del corretto rapporto tra "controllore" e "controllato";
- supervisione/condivisione da parte dei superiori gerarchici (Funzionari e Dirigenti) degli atti, anche durante le fasi di istruttoria;

- affiancare (a campione) al personale di vigilanza, ispettori estranei all'area territoriale interessata dalle relative verifiche con funzioni di "supervisor" durante tali accertamenti;
- ruotare i partecipanti alle Commissioni Ambientali (Osservatori, VIA, VAS, Conferenze dei servizi,...);
- assegnare, laddove possibile, a dipendenti distinti l'espletamento delle diverse fasi di conclusione di un procedimento;
- ruotare i componenti, incluso il Presidente, delle commissioni di Gara e di Concorso;
- mettere in atto opportuni meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro dipendente, in maniera tale da consentire la condivisione tra più soggetti in merito alle valutazioni concernenti gli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria, garantendo comunque l'unitarietà della responsabilità del procedimento nei rapporti esterni;
- attivare forme di collaborazione con i dipendenti onde individuare eventuali situazioni di criticità e prevenire la commissione di illeciti;
- predisporre e incentivare l'utilizzo di protocolli operativi e procedurali univoci, modulistica standard in attività similari;
- aggiornare continuamente le procedure facenti parte del Sistema Qualità dell'Agenzia;
- prevedere da parte dei responsabili, modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività e l'articolazione delle competenze: la cd "segregazione delle funzioni".

Per quanto attiene alla rotazione di quelle attività istruttorie che risultino attuabili a prescindere da interventi sull'assetto organizzativo delle Strutture operative, si conferma l'adozione del criterio della "rotazione funzionale" del personale dedicato a specifiche attività o delle pratiche, tramite l'individuazione, in ciascuna struttura, delle attività con esse compatibili.

Tempistica di attuazione	<p><i>Rotazione straordinaria: a ogni procedimento penale o disciplinare collegato a condotte di natura corruttiva;</i></p> <p><i>Rotazione ordinaria: valutazione a ogni scadenza di incarico dirigenziale o incarico di funzione, se compatibile con la funzione</i></p> <p><i>Rotazione funzionale: ad ogni programmazione delle attività/ad ogni assegnazione di pratica</i></p>
Responsabile attuazione misura	<i>Direzione Generale e Responsabili di SC/SS</i>
Indicatore	<p><i>N posti ruotati/N posti attivi e riscontro al RPCT</i></p> <p><i>N pratiche-dipendenti ruotati/N pratiche-dipendenti</i></p>

Questa misura, individuata dalla stessa L. 190/2012, continua a costituire obiettivo specifico per le Strutture complesse e le Strutture semplici. L'adempimento viene verificato tramite relazione da fornirsi da parte delle SC e Semplici in staff al RPCT entro il 10/01/2025.

2.c.9.3 - Monitoraggio dei rapporti tra Arpa e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione

Al fine 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 190/2012:

a) considerato l'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, il Responsabile del Dipartimento Affari amministrativi e personale raccoglie annualmente i provvedimenti relativi alle procedure di assunzione e di conferimento di incarico di qualsiasi natura avviate e a quelle concluse nel periodo considerato. Per ciascuna procedura dovranno evidenziarsi i nominativi del Responsabile del procedimento, del Responsabile dell'istruttoria e del restante personale che vi abbia partecipato e dei componenti della commissione esaminatrice, delle dichiarazioni di assenza di situazioni di conflitto dei componenti la commissione di concorso, tipologia di procedura, nominativi dei destinatari, oggetto e durata dei conseguenti contratti con specificazione del corrispettivo e delle generalità del soggetto incaricato. A tal fine verrà predisposto e proposto un apposito modulo di attestazione di assenza di situazione di conflitto di interesse per i diversi membri delle commissioni di concorso da sottoscrivere al momento dell'insediamento della commissione.

b) i Responsabili dell'Ufficio Acquisti e dell'Ufficio Tecnico, trasmettono un elenco relativo alle procedure di competenza delle loro strutture. Nell'elenco dovrà essere specificato: nominativo del 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'Ufficio Contabilità trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza l'elenco delle fatture ricevute, con l'indicazione della data di ricevimento e di liquidazione.

Queste misure continuano a costituire obiettivo specifico dell'anno 2024 per il Dipartimento Affari Amministrativi e personale nonché per altre Strutture complesse interessate ad acquisti di beni e servizi, con gestione diretta della relativa gara e per la Struttura Contabilità e Patrimonio. Considerato l'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, l'adempimento viene verificato con l'acquisizione della documentazione di cui sopra da parte del RPCT.

Tempistica di attuazione	Misura a) annualmente entro il 31 dicembre Misura b) annualmente entro il 31 dicembre Misura c) annualmente entro il 31 dicembre
Responsabile attuazione misura	Misura a) Responsabile Dipartimento Affari Amministrativi e Personale Misura b) Responsabile Ufficio Acquisti e Ufficio Tecnico e ogni altra Struttura che gestisce direttamente una gara di acquisto Misura c) Responsabile Ufficio Contabilità
Indicatore	Misura a) trasmissione informazioni richieste Misura b) trasmissione informazioni richieste Misura c) trasmissione informazioni richieste

2.c.9.4 - Misure di disciplina del conflitto di interessi - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013.

Il D. Lgs. 39/2013 ha introdotto 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 un reato 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.

Nell'ottica di ridurre al massimo il potenziale rischio di corruzione derivante dal conflitto di interessi sono individuate le seguenti misure:

Misura a)

Il dirigente del Dipartimento Affari amministrativi e personale, competente nell'attuale configurazione organizzativa all'istruttoria propedeutica al conferimento degli incarichi, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013. Inoltre, nei bandi e negli avvisi di conferimento degli incarichi dirigenziali saranno inserite le condizioni ostative al conferimento e l'obbligo per i soggetti interessati di rendere, al momento del conferimento dell'incarico, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità.

L'accertamento dell'insussistenza delle ipotesi di inconferibilità avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi e con gli effetti del DPR 445/2000, dall'interessato e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Questa misura costituisce obiettivo specifico del Dipartimento Affari amministrativi e Personale (Struttura semplice Amministrazione del personale) e si intende realizzata con la verifica a campione del 10% delle dichiarazioni entro il 31.12.2024.

Misura b)

Nel corso dell'incarico dirigenziale l'interessato presenta annualmente, entro il mese di febbraio, una dichiarazione di insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D. lgs. n. 39/2013.

Tale dichiarazione è resa tempestivamente dall'interessato ogni qualvolta intervenga una modifica rispetto a quanto dichiarato.

Questa misura costituisce obiettivo specifico di ciascun singolo dirigente dell'Agenzia e si intende realizzata con la resa delle dichiarazioni dovute.

Inoltre, il responsabile di ciascuna struttura trasmette prontamente al RPCT, eventuali notizie, anche se prive di riscontro, di ipotesi di incompatibilità relative al personale assegnato, seguendo la procedura prevista nel Codice di comportamento.

Questa misura costituisce obiettivo specifico dei Dirigenti responsabili di ciascuna struttura complessa dell'Agenzia e si intende realizzata con la trasmissione delle notizie di cui trattasi.

Il RPCT verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità e la contesta all'interessato qualora la stessa emerga nel corso del rapporto di lavoro e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti previste ex lege.

Conflitto di interesse

Misura c)

Il responsabile di ciascuna struttura verifica e valuta i casi di potenziale conflitto di interesse riguardante il personale assegnato alla propria Struttura secondo la procedura prevista al punto 5.4 del Codice di Comportamento dei dipendenti di Arpa Piemonte approvato con D.D.G. n. 9 del 31/01/2014.

L'istituto del "conflitto di interessi" è stato oggetto di ulteriore particolare approfondimento nel corso dell'anno 2023 con riferimento alla procedura di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra istituzionale da parte di tutto il personale dell'Agenzia e, alla sua approvazione, la sua applicazione costituirà specifico obiettivo strategico di prevenzione della corruzione per l'anno 2024 sia per il RPCT che per i Referenti della Prevenzione della Corruzione.

Tempistica di attuazione	<i>Misura a) annualmente entro il 31 dicembre Misura b) annualmente entro il mese di febbraio Misura c) in caso di segnalazione da parte del dipendente</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Misura a) Responsabile Dipartimento Affari Amministrativi e Personale Misura b) Tutti i dirigenti Misura c) Responsabili di Struttura</i>
Indicatore	<i>Misura a) verifica a campione del 10% delle dichiarazioni Misura b) trasmissione e pubblicazione dichiarazione Misura c) tenuta del registro dei casi di astensione</i>

2.c.9.5 - Svolgimento di incarichi extraistituzionali

L'ARPA ha approvato con D.D.G. n 160 del 08.11.2010 un regolamento che, in conformità alla normativa legislativa ed alle disposizioni contrattuali, stabilisce delle limitazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali per i dipendenti. Il regolamento tiene conto della particolare attività svolta dall'Ente e del generale dovere di esclusività del rapporto di lavoro del dipendente pubblico, e prevede ipotesi di attività extraistituzionale, solo qualora possa configurarsi come attività saltuaria che non prospetti alcun conflitto d'interesse con le attività dell'Ente.

Il regolamento è consultabile sul sito WEB di Arpa - <https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/normativa/regolamento-disciplina-incompatibilita> ed è stato recentemente oggetto di aggiornamento e allo stato attuale è in fase di approvazione da parte della Direzione Generale.

La misura si integra con le disposizioni previste per la tenuta dell'Anagrafe delle prestazioni la cui alimentazione è garantita dalla Struttura Amministrazione del Personale e Formazione.

Ogni Struttura è tenuta a trasmettere alla Struttura Amministrazione del Personale e Formazione gli atti di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali relativi al personale afferente alla propria Struttura.

Tempistica di attuazione	<i>Ad ogni emanazione di provvedimento di autorizzazione</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile della Struttura che autorizza l'attività</i>
Indicatore	<i>Trasmissione dei provvedimenti di autorizzazione alla Struttura Personale</i>

2.c.9.6 - Svolgimento di incarichi o attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro "pantouflage – revolving doors"

In ottemperanza all'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 ARPA Piemonte aggiorna i contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività, a qualsiasi titolo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, a favore di coloro che siano stati destinatari di provvedimenti o di negozi giuridici conclusi con l'apporto decisionale del dipendente medesimo.

ARPA Piemonte inoltre inserisce negli atti ad evidenza pubblica finalizzati all'affidamento di forniture di beni e servizi, a pena di nullità, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ARPA Piemonte nei confronti dei medesimi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto lavorativo.

L'ANAC sottolinea, altresì, che l'ambito di applicazione di tale divieto riguarda anche ogni rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

L'omessa ottemperanza al divieto di "pantouflage" comporta la nullità dei relativi contratti e l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti ed accertati per l'espletamento dell'incarico conferito

all'ex dipendente pubblico e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Questa misura continua a costituire obiettivo specifico dell'anno 2024 per il Dipartimento Affari Amministrativi e Personale (Uffici Amministrazione del personale e Ufficio Acquisti Beni e Servizi) nonché per altre Strutture complesse interessate ad acquisti di beni e servizi e affidamento di lavori, con gestione diretta della relativa gara. L'adempimento viene verificato tramite la trasmissione al RPCT delle relative proposte di determinazione, nel primo caso, e delle determinazioni dirigenziali adottate nel secondo caso.

Tempistica di attuazione	<i>Ad ogni emanazione di provvedimento di assunzione o affidamento di beni o servizi</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile della Struttura che adotta il provvedimento</i>
Indicatore	<i>Trasmissione dei provvedimenti al RPCT</i>

2.c.9.7 - Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

I Dirigenti competenti all'adozione degli atti, oggetto del presente articolo, verificano l'insussistenza di condanne penali, anche con sentenza non passata in giudicato, o l'esistenza di conflitti di interessi in capo a dipendenti o a soggetti esterni cui ARPA Piemonte intenda conferire l'incarico di membro di Commissione per l'affidamento di contratti di beni, servizi o lavori o di Commissione di concorso: ove tali verifiche diano esito negativo, si procede conseguentemente con il conferimento dell'incarico.

Verrà introdotto, nella prossima revisione del Codice di comportamento aziendale, l'obbligo per i dipendenti di ARPA di comunicare all'amministrazione l'avvio e la conclusione nei propri confronti di procedimenti penali, nonché verranno previste nuove regole di comportamento ad integrazione delle modifiche apportate dal Codice di comportamento nazionale.

Il principio di rotazione deve essere applicato anche ai soggetti componenti le Commissioni di gara e di concorso nonché alle valutazioni inerenti le progressioni economiche e il conferimento di incarichi che riguardano il personale dell'Agenzia o soggetti esterni affidatari di tali incarichi.

Analoga disciplina si applica all'assegnazione di personale agli uffici che gestiscano risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e lavori, e infine alla concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari o vantaggi economici.

L'accertamento avviene in fase istruttoria mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi e con gli effetti del DPR n. 445/2000 dall'interessato e sugli atti di nomina delle commissioni.

Tempistica di attuazione	<i>Ad ogni costituzione di Commissione di gara, concorso, progressione</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile del procedimento</i>
Indicatore	<i>Trasmissione dei provvedimenti al RPCT</i>

2.c.9.8 - Procedura di segnalazione illeciti “whistleblowing”

Il 15 marzo 2023 con la pubblicazione del Decreto legislativo n. 24/2023 si è data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

Il Decreto legislativo 24/2023 entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le cui disposizioni hanno specificatamente effetto per tutte le Amministrazioni pubbliche a decorrere dal 15 luglio 2023 ha sostituito le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico; il quadro normativo che disciplina il c.d. whistleblowing risulta novellato al fine di armonizzare la legislazione italiana con le direttive comunitarie.

Con Delibera N. 311 del 12/07/2023 l’ANAC ha approvato le nuove Linee Guida in cui non solo vengono evidenziate le novità introdotte con il Decreto Legislativo 24/2023 ma viene operato un raffronto in parallelo con la previgente normativa e vengono svolti opportuni approfondimenti. Nel rinviare alle nuove linee guida (www.anticorruzione.it/-/whistleblowing), che hanno abrogato quelle approvate con Delibera 469/2021, per la disamina delle indicazioni applicative e dei principi a cui riferirsi nell’attuazione del whistleblowing, di seguito ci si soffermerà sulla procedura di segnalazione interna approntata dall’Agenzia con richiamo ad alcune delle innovazioni introdotte. L’Agenzia si impegna in ogni caso a definire nel corso del 2024 le iniziative più opportune al fine di divulgare tra i propri dipendenti i contenuti sostanziali della disciplina del whistleblowing attraverso specifici momenti formativi o l’adozione di atti (regolamenti, policy, circolari).

Procedura

I soggetti che possono inviare segnalazioni di condotte illecite sono tutti i dipendenti di Arpa Piemonte; i lavoratori autonomi, i collaboratori o consulenti, i liberi professionisti che svolgono la propria attività lavorativa presso ARPA Piemonte con qualsiasi tipologia di contratto; i lavoratori subordinati, autonomi, liberi professionisti, consulenti ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi in favore di ARPA Piemonte; i tirocinanti; le persone con funzioni di direzione, controllo, vigilanza.

Rispetto ai tempi della segnalazione occorre rilevare che la segnalazione può essere effettuata e la relativa tutela riconosciuta, non solo in costanza di rapporto di lavoro ma anche nelle seguenti ipotesi: - quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; - durante il periodo di prova: - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (art 3 comma 4 D.Lgs 24/2023)

La novella legislativa ha previsto più canali attraverso i quali effettuare le segnalazioni, i tre canali alternativi sono:

- 1) la segnalazione interna (comunicazione delle informazioni sulle violazioni presentata direttamente all'organizzazione in cui esse si sono verificate);
- 2) la segnalazione esterna (comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata direttamente ad ANAC, ai sensi degli artt. 7 e 8 del D.Lgs. n. 24/2023);
- 3) la divulgazione pubblica (rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

Rimane comunque ferma la possibilità e nei casi previsti dalla legge l'obbligo, di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

In ARPA Piemonte è stata attivata dal 2021 una piattaforma informatica secondo le specifiche e i criteri dettati dalla normativa e dall'ANAC in grado di gestire le segnalazioni interne.

La piattaforma per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per il Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT) e i soggetti da questa individuati, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene secretata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera anonima tramite la piattaforma informatica consentendo l'acquisizione di ulteriori elementi o informazioni utili alla fase istruttoria.

Il RTPC è comunque disponibile ad organizzare appuntamenti finalizzati a ricevere le segnalazioni, garantendo la riservatezza del segnalante mediante richiesta via mail all'indirizzo trasparenza.anticorruzione@arpa.piemonte.it.

La procedura per la segnalazione degli illeciti è disponibile all'indirizzo:

<http://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/altri-contenuti-anticorruzione/segnalazioni-su-condotte-illecite>.

Le segnalazioni vengono trattate dal RPCT sulla base delle ultime indicazioni fornite dalle Linee guida emanate dall'ANAC con Delibera N. 311 del 12/07/2023.

In merito alle misure di protezione del dipendente che segnala illeciti si rileva che dall'inizio dell'attivazione della piattaforma a tutto il 2023 non sono state registrate segnalazioni di whistleblowing tra i dipendenti di ARPA Piemonte o altri soggetti legittimati dalla normativa vigente.

Per lo svolgimento delle attività istruttorie, il RPCT può avvalersi di personale dell'Ufficio legale o del personale in staff alla Direzione Affari Amministrativi e Personale. Di tale facoltà viene data informazione al segnalante indicando il nominativo del soggetto coinvolto nell'istruttoria al fine di consentire allo stesso segnalante l'invio di eventuali elementi ostativi al coinvolgimento. Il RPCT

prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria e, se necessario, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele. Il sistema informatico, attraverso l'implementazione di tecnologie di crittografia moderne e standard, garantisce la tutela della riservatezza dell'identità dei segnalanti e non consente l'accesso ai dati in chiaro ai soggetti non autorizzati. Viene altresì garantita la sicurezza sui dati e sulle comunicazioni scambiate

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT (con l'eventuale supporto individuato) può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- Dirigente della Struttura cui è ascrivibile il fatto;
- Ufficio procedimenti disciplinari;
- Autorità giudiziaria;
- Corte dei Conti;
- Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di articolazioni interne dell'Agenzia per lo svolgimento di attività istruttorie o per l'esercizio dell'azione disciplinare, si procede alla trasmissione della sola parte del modulo che reca i contenuti della segnalazione e della eventuale documentazione a corredo, dalla quale dovranno essere obbligatoriamente eliminati tutti i riferimenti che possano permettere di risalire all'identità del segnalante.

A seguito dell'istruttoria e a conclusione degli accertamenti eseguiti mediante la piattaforma viene dato riscontro al segnalante delle iniziative intraprese entro il termine di 3 mesi dalla presentazione della segnalazione come previsto dalla normativa.

Le informazioni raccolte sono conservate in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso, autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte, la piattaforma funge anche da registro elettronico delle segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.

L'unico soggetto che, all'interno dell'amministrazione, può ricevere le segnalazioni di *whistleblowing*, con le connesse garanzie di protezione della persona segnalante, è l'RPCT e il personale da lui autorizzato.

La segnalazione interna attraverso la piattaforma informatica predisposta costituisce prioritaria e preferenziale forma di segnalazione e si evidenzia che la normativa consente l'utilizzo dei canali esterni solo al ricorrere di specifiche condizioni:

- la segnalazione interna non è prevista come obbligatoria o se obbligatoria il canale attivato non è conforme alle condizioni di legge;
- il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la violazione oggetto di segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2.c.9.9 - Verifiche presenze in servizio

Per quanto attiene all'ambito, classificato a rischio trasversale, relativo alla presenza in servizio del personale dipendente, l'art. 6 del Codice di comportamento prevede che l'esercizio della relativa vigilanza sia a carico del dirigente, in funzione di datore di lavoro. Tale attività risponde all'esigenza di garantire il miglioramento organizzativo e funzionale dell'Agenzia oltre che una maggiore efficacia delle strategie di prevenzione della corruzione anche a livello decentrato. Pertanto, nel corso dell'anno 2024 si provvederà a confermare la misura relativa all'attività di verifica delle presenze, da attuarsi come di consueto, tramite un monitoraggio semestrale ad iniziativa del singolo Dirigente Responsabile.

Si tratta di una misura preventiva volta ad evitare la commissione di illeciti disciplinari e reati, di particolare rilevanza nell'attuale contesto esterno.

Questa misura costituisce obiettivo specifico di tutte le Strutture organizzative. L'adempimento viene verificato tramite riscontro delle verifiche effettuate da inoltrarsi al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 30/06/2024 e il 31/12/2024</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili di tutte le Strutture organizzative</i>
Indicatore	<i>Due verbali di verifica all'anno</i>

2.c.9.10 - Controllo e prevenzione del rischio

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito Internet dell'ARPA, sezione "Amministrazione Trasparente", costituisce lo strumento fondamentale per il controllo diffuso, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano.

Sono programmabili da parte del RPCT degli audit interni nelle Strutture soggette a maggior rischio di corruzione. Gli audit possono consistere nella verifica della correttezza delle procedure e norme utilizzate nell'espletamento delle funzioni soggette a rischio di corruzione e nella verifica di processi "campione".

La mancata collaborazione alle attività in materia di anticorruzione, nonché l'inosservanza degli obblighi previsti nel presente Piano, costituiscono causa di responsabilità dirigenziale e disciplinare secondo quanto previsto dalla legge.

Tempistica di attuazione	<i>Almeno un audit annuale a campione</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il RPCT</i>
Indicatore	<i>Riscontro nella relazione annuale</i>

2.c.10 - Misure specifiche di prevenzione della corruzione

2.c.10.1 – Monitoraggio rapporti tra Arpa e soggetti esterni

Mantenimento agli atti della Struttura dell'evidenza dei contatti con soggetti esterni interessati nell'ambito delle attività di ispezione, vigilanza e controllo (verbale, mail, note protocollate), considerate attività a potenziale rischio di corruzione.

Si tratta di misura di cautela relativa ad attività a rischio, considerata la frequenza dei contatti con soggetti esterni e la natura delle attività connesse, che si possono esplicitare in atti propedeutici all'irrogazione di sanzioni. L'intervento è prioritario non per evidenze derivanti dai "dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente", quanto per la delicatezza del ruolo che l'Agenzia riveste nell'ambito delle funzioni di prevenzione del danno ambientale (analisi di contesto esterno).

Questa misura continua a costituire obiettivo specifico dell'anno 2024 per tutte le Strutture complesse dell'Agenzia e per le Strutture semplici collocate in staff alla Direzione Generale. L'adempimento viene verificato a campione (una per il primo semestre, una per il secondo semestre), da realizzarsi a cura del Dirigente della Struttura complessa di riferimento, ovvero dal Dirigente delle Strutture semplici collocate in staff alla Direzione Generale da trasmettere al RPCT entro il 30.06.2024 ed il 31.12.2024.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 30/06/2024 e il 31/12/2024</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili di SC e di Struttura semplice in staff alla Direzione Generale</i>
Indicatore	<i>Una verifica a campione a semestre i cui esiti sono trasmessi al RPCT</i>

2.c.10.2 - Collegialità

Il rischio di corruzione è minore laddove le decisioni finali vengono assunte da parte di un organo collegiale anziché dal singolo (commissioni di gara e di concorso...). A tal fine, nell'ambito di procedimenti o rilascio di pareri complessi devono essere privilegiate composizioni miste anche

prevedendo l'eventuale coinvolgimento di figure esterne alla Struttura di appartenenza e competente per l'istruttoria (es. nell'ambito delle Commissioni di gara per l'acquisto di beni e servizi o affidamento lavori, deve essere obbligatoriamente inserito tra i componenti un membro della Struttura Acquisti o, se gestito direttamente dalla Struttura Acquisti, con l'integrazione di un membro di altra Struttura esterna; per la Struttura Ufficio Tecnico il componente esterno può essere individuato nell'ambito della Struttura Impianti Industriali e Energia).

Si tratta di misura relativa ad attività a rischio, così definita sia nel PNA che nei PTPC già adottati dall'Agenzia.

Tale misura si integra con la misura specifica di cui al paragrafo 2.c.9.7 "Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione".

Questa misura continua a costituire obiettivo specifico per l'anno 2024 per il Dipartimento Affari Amministrativi e Personale e il Dipartimento Contabilità e Patrimonio, nonché per altre Strutture complesse e Semplici interessate ad acquisti di beni e servizi o affidamento lavori, con gestione diretta della relativa gara. Considerato l'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, l'adempimento viene verificato tramite la trasmissione al RPCT delle relative proposte di determinazione o delle determinazioni dirigenziali adottate nel secondo caso.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31/12/2024</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili di SC e di Struttura semplice in staff alla Direzione Generale che gestiscono commissioni di gara</i>
Indicatore	<i>Trasmissione atti al RPCT</i>

2.c.10.3 Gestione dei rifiuti - controlli sugli impianti autorizzati

Tenendo conto delle indicazioni di cui al PNA 2018 e delle competenze istituzionali dell'Agenzia, si ritiene di dedicare una sezione specifica in materia di gestione dei rifiuti, con particolare riferimento ai compiti di controllo sugli impianti autorizzati.

In riferimento al sistema dei controlli, per gli impianti a maggior impatto ambientale, ovvero quelli soggetti alla disciplina in materia di prevenzione e riduzione integrate dell'inquinamento (Autorizzazione Integrata Ambientale – AIA), l'art. 29-decies del D. Lgs. 152/2006 recante "Norme in materia ambientale" attribuisce un ruolo importante alle Agenzie regionali e provinciali per la protezione dell'ambiente (ARPA/APPA), individuandole come soggetti competenti ad accertare, per conto delle Autorità regionali, la corretta gestione delle attività autorizzate.

Ai fini dello svolgimento delle previste attività ispettive, la norma citata stabilisce che le Regioni adottino i Piani di ispezione ambientale. Tali Piani, periodicamente aggiornati con il coinvolgimento del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, garantiscono un adeguato coordinamento delle attività di controllo sul territorio e, attraverso un'analisi generale dei principali

problemi ambientali pertinenti, prevedono l'elaborazione di specifici programmi per le ispezioni ambientali da realizzare.

A tal fine, il Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, istituito con L. 132/2016 preposto allo svolgimento delle attività tecniche ambientali, ha rilasciato alle ARPA/APPA, in quanto organo operativo in materia di controlli, lo strumento "SSPC – Sistema di supporto alla programmazione dei controlli", a supporto dell'espletamento dei controlli ambientali.

In materia di controlli, già a far data dalla pubblicazione della Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 aprile 2001 relativa ai criteri minimi per le ispezioni ambientali negli Stati membri, è stata sottolineata l'esigenza di prevenire l'insorgere di disparità nei sistemi e nei meccanismi di ispezione, sia in relazione alla capacità di assolvere ai compiti ispettivi, sia per quanto riguarda la portata e l'oggetto di tali compiti.

In tal senso, la definizione di criteri minimi da applicare come base comune nell'espletamento delle ispezioni ambientali costituisce uno strumento necessario per il corretto svolgimento delle attività ispettive.

In relazione alla citata necessità, le nuove disposizioni introdotte dal D. Lgs 46/2014 in attuazione della Direttiva 2010/75/UE relativa alle emissioni industriali, prevedono che le attività ispettive in sito, siano definite in un piano d'ispezione ambientale a livello regionale, periodicamente aggiornato a cura della Regione, sentito il MATT.

Sull'attività di controllo e sugli aspetti sopra richiamati si segnala l'attività del SNPA ai sensi della L. 132/2016 in materia di:

- criteri per l'elaborazione dell'analisi di rischio ambientale per la programmazione dei controlli;
- procedure e criteri, legati alla qualificazione professionale, per l'individuazione degli ispettori ambientali e per la regolamentazione della loro attività.

Il SNPA, infatti, per il tramite del Consiglio Federale, con propria Delibera n. 63 del 2016 ha rilasciato al sistema delle Agenzie lo strumento "SSPC – Sistema di supporto alla programmazione dei controlli", metodo di supporto ai fini della stesura del programma dei controlli ambientali, quale riferimento per assolvere agli obblighi in materia di ispezioni ambientali introdotti dal D. Lgs. 46/2014.

Sul versante della qualificazione dell'attività di controllo, la L. 132/2016 prevede l'adozione di un regolamento che stabilisca "le modalità di individuazione del personale incaricato degli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo svolte dal Sistema nazionale, ai sensi della vigente normativa ambientale europea, nazionale e regionale, il codice etico, le competenze del personale ispettivo e i criteri generali per lo svolgimento delle attività ispettive, prevedendo il principio della rotazione del medesimo personale nell'esecuzione delle visite nei singoli siti o impianti, al fine di garantire la terzietà dell'intervento ispettivo".

Più in generale i livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali (LEPTA) e il Piano delle attività delle ARPA di livello nazionale, previsti dalla L. 132/2016, nonché la possibilità/il dovere, da parte dell'ISPRA con il concorso delle Agenzie nell'ambito del Consiglio del Sistema, di emanare linee guida e direttive che debbono essere necessariamente recepite dalle singole Agenzie, vanno nella direzione della standardizzazione delle procedure in quanto considerata una misura di contenimento del rischio.

Con riferimento alla disciplina in materia di prevenzione e riduzione integrate dell'inquinamento (AIA), sono le ARPA, sulla base dell'art. 29-decies del d.lgs. 152/2006, ad avere la competenza nell'accertamento della corretta gestione delle attività autorizzate, in virtù di quanto previsto dai piani d'ispezione ambientale adottati dalle amministrazioni regionali ai sensi dell'art. 29-decies, co. 11-bis del citato decreto legislativo.

La Regione Piemonte con DGR 9 maggio 2016, n. 44-3272 ha demandato ad Arpa Piemonte la programmazione dei controlli AIA con l'utilizzo del sistema SSPC (Sistema di Supporto alla Programmazione dei Controlli). L'elaborazione del Programma di ispezione ambientale triennale avviene sulla base di una graduatoria delle installazioni soggette ad AIA, definita come risultato dell'analisi di rischio delle medesime in un processo i cui step e scadenze sono definiti con Decreto del Direttore Generale n. 83 del 01/08/2016. Per il triennio 2023 – 2025, il Programma triennale di ispezione ambientale aggiornato è consultabile sul sito istituzionale all'indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/approfondimenti/temi-ambientali/aia/programma-ispezione-2023-2025>.

Le ARPA svolgono anche le relative attività ispettive, in qualità di organo di supporto tecnico alle Province, anche nel caso dei controlli degli impianti di gestione dei rifiuti non rientranti nella disciplina AIA.

I rischi possibili sono quelli tipici delle attività di controllo:

Possibili eventi rischiosi

- omissione di controlli su alcune installazioni; effettuazione di controlli con ritardo o con frequenza inferiore rispetto a quanto previsto o a quanto di regola praticato; esecuzione di controlli immotivatamente ricorrenti e insistenti su determinate installazioni o determinati gestori;
- composizione "opportunistica" delle squadre ispettive, evitando la rotazione e favorendo la creazione di contiguità fra controllori e controllati, o comunque non prestando la dovuta attenzione all'assenza di conflitti di interesse del personale ispettivo;
- esecuzione delle ispezioni in modo disomogeneo, a vantaggio/svantaggio di determinati soggetti;
- omissioni nell'eseguire le ispezioni o nel riportare gli esiti.

Misure

- individuazione del personale ispettivo sulla base di precisi requisiti soggettivi, così come previsto dall'art. 14 della l. 132/2016 per gli addetti alle attività di controllo del SNPA;
- rotazione del personale che effettua le attività ispettive su singole installazioni assicurando che operi in squadra, possibilmente con squadre a composizione variabile;
- definizione di procedure operative standard per l'effettuazione delle ispezioni, elaborazione di check list e di modelli standard di verbale;
- formazione per accrescere la qualificazione professionale del personale incaricato delle ispezioni quale elemento di rafforzamento dell'autonomia rispetto alle possibili pressioni esterne;
- effettuazione di controlli a campione sui contenuti degli atti e sugli oggetti delle ispezioni effettuate;
- pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni degli esiti delle ispezioni nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31/12/2024</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili dei Dipartimenti Territoriali</i>
Indicatore	<i>Realizzazione del Piano Triennale di ispezione ambientale</i>

2.c.10.4 - Programmazione attività di ispezione, vigilanza e controllo

Le attività di ispezione, vigilanza e controllo devono essere preventivamente e annualmente programmate da parte dei Responsabili di Struttura, con riferimento agli oggetti dell'attività e a chi le svolge. Sono fatte salve le attività svolte in situazioni non programmabili di allerta ed emergenza. A tal fine vengono tenuti e archiviati da parte del Responsabile di Struttura appositi registri che riportano per ogni singola attività programmata/svolta, il nominativo del personale che ha seguito la pratica, il soggetto destinatario dell'attività, data, durata e descrizione dell'attività, avendo cura di conservare i registri annuali, al fine di poter effettuare controlli sull'effettiva rotazione del personale coinvolto.

Si tratta di misura di cautela relativa ad attività a rischio, considerata la frequenza dei contatti con soggetti esterni e la natura delle attività connesse, che si possono esplicitare in atti propedeutici all'irrogazione di sanzioni. L'intervento è prioritario non per evidenze derivanti dai "dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente", quanto per la delicatezza del ruolo che l'Agenzia riveste nell'ambito della prevenzione del danno ambientale (analisi di contesto).

Questa misura si integra con la misura precedente e continua a costituire obiettivo specifico dell'anno 2024 per le Strutture di Tutela e Vigilanza dei Dipartimenti territoriali, per la Struttura

Semplice Impianti industriali e Energia e per il personale impiegato nelle verifiche acustiche. L'adempimento viene verificato tramite due verifiche a campione (una per il primo semestre, una per il secondo semestre), da realizzarsi a cura del Dirigente della Struttura complessa di riferimento (in qualità di Referente della prevenzione della corruzione), da trasmettere al RPCT entro il 31.12.2024.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31/12/2024</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili delle Strutture di Tutela e Vigilanza dei Dipartimenti territoriali, per la Struttura Semplice Impianti industriali ed Energia e per il personale impiegato nelle verifiche acustiche</i>
Indicatore	<i>Due verifiche semestrali a campione a cura del Referente della prevenzione di riferimento</i>

2.c.10.5 - Telelavoro e smart working

Il Dirigente Responsabile del/della dipendente in telelavoro a domicilio deve monitorare costantemente l'andamento dell'attività valutandone lo sviluppo e i risultati sulla base di una rendicontazione che il/la dipendente deve produrre con cadenza mensile, anche al fine di eventuali interventi correttivi da apportare al progetto di telelavoro.

Per la valutazione della produttività del/della telelavoratore/trice si utilizzano gli stessi parametri e gli stessi indicatori utilizzati correntemente per la valutazione della prestazione lavorativa resa dai/dalle dipendenti di ARPA Piemonte.

Il monitoraggio dell'attività lavorativa prestata in lavoro agile avviene a cura del competente dirigente responsabile anche con riferimento alla verifica che il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del lavoratore/lavoratrice agile siano equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono attività nelle sedi dell'Agenzia.

L'Agenzia utilizza un sistema di monitoraggio per la valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o per la misurazione della produttività delle attività svolte dai lavoratori agili, in termini sia quantitativi che qualitativi, dando comunque piena attuazione al principio di autonomia e responsabilizzazione, ferme restando le regole della subordinazione.

Nel corso dell'anno 2019 erano state avviate le prime verifiche normative e procedurali per l'avvio in forma sperimentale di ulteriori forme flessibili di lavoro quale lo smart working. Successivamente, il repentino incalzare dell'emergenza epidemiologica ha determinato l'obbligo di estensione dello *smart working* a tutte le amministrazioni pubbliche.

Mediante accordo individuale di adesione al lavoro agile o "*smart working*" sono definiti e sottoscritti gli accordi tra singolo personale e relativo responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, in modalità agile, conformemente alla normativa nazionale e alle circolari interne all'Agenzia.

In data 29 aprile 2023 con decreto del Direttore Generale n. 46 è stato approvato il Regolamento sul lavoro agile (*smart working*) e sul lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza) per il personale in servizio presso ARPA Piemonte. Nel Regolamento pubblicato all'indirizzo <https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/normativa/decreto46-approvazioneregolamentoswetelelavoro-reg.pdf> sono individuate le modalità di monitoraggio e verifica della prestazione lavorativa da attuarsi da parte dei Dirigenti Responsabili. I lavoratori in modalità agile e in telelavoro sono soggetti alla misura di prevenzione prevista per la verifica della presenza in servizio (2.c.9.9) da attuarsi compatibilmente con le disposizioni previste nel Regolamento di cui sopra e con la strumentazione fornita in dotazione dall'Agenzia (Teams, telefono cellulare o fisso).

2.c.10.6 - Coordinamenti tematici, riduzione del “dumping ambientale” e procedure di qualità

Per lo svolgimento di medesime attività tecnico specialistiche da parte di strutture dislocate su territori diversi (es funzioni di vigilanza, di produzione, di controllo di specifici ambiti ambientali...), sono stati istituiti dei “Coordinamenti Tematici” finalizzati non solo al raccordo delle stesse in un’ottica di maggiore armonizzazione delle procedure adottate dai tecnici ma altresì volte ad evitare fenomeni di “dumping ambientale”, ovvero situazioni territoriali con minor controlli e/o applicazione disomogenea della legislazione ambientale su analoghe fattispecie.

Ad integrazione di tale modalità organizzativa, il sistema di gestione della qualità sviluppato all'interno dell'Agenzia permette alle Strutture di disporre di procedure standard validate e verificate nell'ambito degli audit programmati da applicare in maniera omogenea per lo svolgimento di medesime attività esercitate su territori differenti.

Questi due strumenti, oltre a fornire indicazioni di merito a tutte le Strutture interessate, tendono altresì a ridurre la discrezionalità di azione dei singoli Responsabili, lasciando comunque inalterata la responsabilità finale del singolo procedimento seguito.

A tal proposito nel corso dell'anno 2024 verranno verificate le sinergie attuabili tra il PTPCT e il sistema qualità, sia a livello di semplificazione delle procedure, analisi dei processi ma anche di risultati degli audit effettuati.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31/12/2024</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile della Struttura Sistema di Gestione Integrato e il Responsabile del coordinamento rete laboratoristica e servizi a supporto</i>
Indicatore	<i>Trasmissione risultanze audit qualità e relazione sintetica annuale sulle funzioni di coordinamento al RPCT</i>

2.c.10.7 - Digitalizzazione dei processi e dei documenti

L'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione e costituisce, pertanto, il mezzo principale per l'attuazione della transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale. Attraverso la previsione della tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase (*workflow management system*) si riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e si favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo in tal modo una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.

Nel corso degli ultimi anni sono stati notevoli gli sforzi di digitalizzazione dei processi e dei documenti all'interno dell'Agenzia. Con l'introduzione degli applicativi DOqui, Civilia Atti e GAU sono stati digitalizzati i principali procedimenti anche nell'ottica di maggior trasparenza delle funzioni svolte e per l'armonizzazione dei prodotti finali (provvedimenti, verbali di sopralluogo,...).

Con D.D.G. n. 147 del 22 dicembre 2020 è stato approvato il Manuale di gestione della documentazione e conservazione dei documenti dell'Agenzia, teso a fornire e riorganizzare le indicazioni metodologiche utili a migliorare il livello di digitalizzazione dei documenti all'interno dell'Agenzia nonché il livello di integrità, di persistenza e trasparenza dell'attività di ARPA. Inoltre, con D.D.G. n. 23 del 25 febbraio 2021 è stato nominato il Responsabile per la transizione al digitale (RTD) di Arpa Piemonte, le cui funzioni, saranno altresì tese ad individuare una sempre maggiore semplificazione dei processi ai fini della loro digitalizzazione.

Tale misura coniuga le esigenze dell'organizzazione aziendale con l'automazione dei processi ed ancora con l'utilizzo delle informazioni acquisite ai fini del controllo di gestione e della trasparenza, e costituisce una misura importante anche nell'ambito della strategia di prevenzione del rischio di corruzione.

In data 15 aprile 2022, con decreto n. 42 è stato approvato il Piano Triennale per la transizione al digitale 2022 – 2024 (<https://www.arpa.piemonte.it/news/piano-triennale-per-la-transizione-digitale-2022-2024>) che fissa gli obiettivi di digitalizzazione dell'Agenzia nonché le procedure da digitalizzare.

Inoltre, la partecipazione del RTD nel gruppo di lavoro per la predisposizione del PIAO è garanzia di integrazione di tali aspetti nell'ambito della programmazione e creazione di valore pubblico per le prossime annualità.

2.c.11 - Misure specifiche di prevenzione della corruzione in materia di Contratti pubblici

Tenuto conto che i contratti pubblici costituiscono un settore preminente in ottica di prevenzione della corruzione e trasparenza, è bene sottolineare che la sezione speciale del PNA

2022, costituente linea guida per le PPAA, dedica ampio spazio a questo tema, soprattutto in riferimento alle recenti riforme adottate nell'ambito del PNRR.

In particolare, l'ANAC ha fornito delle linee guida in materia di PNRR e contratti pubblici: sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione, sui conflitti di interessi, sulla trasparenza e in merito ai commissari straordinari per gli interventi infrastrutturali.

Più in particolare, il nuovo Codice dei contratti ha dettato le regole per una piena digitalizzazione dei procedimenti pubblici di acquisto delineando un nuovo scenario definito "*Ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale (e-procurement)*". L'avvio di questa profonda riforma digitale per gli acquisti è previsto a partire dal primo gennaio 2024, data entro la quale tutte le pubbliche amministrazioni dovranno effettuare gli acquisti di tutte le risorse necessarie per il loro funzionamento esclusivamente mediante l'interconnessione con banche dati e servizi informatici certificati che permetteranno di semplificare i processi di approvvigionamento, riducendone altresì i costi.

L'ANAC ha un ruolo predominante all'interno di questo processo in quanto attraverso la propria Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, renderà disponibili tutti i servizi e le informazioni necessarie, quali la Piattaforma contratti pubblici (PCP), la Piattaforma per la pubblicità legale degli atti, il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE), allo svolgimento delle singole fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

Dal primo gennaio 2024 tutte le fasi di gestione dei procedimenti di acquisto saranno interessate da una rivoluzione considerevole volta non solo a semplificare il processo secondo il principio del "*once only*" ma a renderlo più trasparente e agevole anche ai fini della prevenzione della corruzione.

Si riportano di seguito le principali novità:

- utilizzo di piattaforme digitali certificate (proprie o di altri soggetti quali altre stazioni appaltanti o centrali di committenza) per la gestione dell'intero procedimento di gara;
- utilizzo di piattaforme digitali certificate anche per le procedure di programmazione, pubblicazione ed esecuzione dei contratti e per la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati ANAC;
- disponibilità del "Fascicolo virtuale dell'operatore economico" predisposto da ANAC per la verifica dei requisiti di partecipazione e l'assenza di cause di esclusione (casellario giudiziale, certificati antimafia, regolarità fiscale e contributiva, eccetera) e possibilità di aggiornamento automatico dei dati, delle informazioni e dei certificati da parte dell'operatore economico e/o degli enti certificatori attraverso sistemi di interoperabilità;
- la pubblicità degli atti di gara sarà garantita dalla stessa ANAC mediante la propria Banca Dati e la trasmissione all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea;

- la documentazione di gara sarà costantemente accessibile attraverso il collegamento con la Banca dati nazionale dei contratti pubblici e non solo attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e le piattaforme digitali utilizzate.

Tutte le novità in materia di trasparenza e acquisti sono tese a ridurre notevolmente il rischio di corruzione presente per questo delicato settore. Ciò nonostante, e in questa prima fase di avvio delle nuove modalità che al momento non permettono alle Strutture dell’Agenzia di valutare la portata e i riflessi delle consistenti modifiche apportate, si ritengono valide le misure precedentemente definite per il settore e più oltre riportate per le singole fasi di gestione del processo.

In primo luogo, occorre tener conto delle peculiarità dell’attività istituzionale dell’Agenzia che, con riguardo alla materia degli acquisti per fini istituzionali è in certa misura assimilabile agli enti del settore sanitario: ci si riferisce, più nel dettaglio, alla varietà e complessità dei beni e servizi acquistati in relazione alla dinamica introduzione di nuove tecnologie. Ne consegue che, analogamente a quanto accade nel settore sanitario, è frequente che si verifichi una delle seguenti casistiche:

- a. varietà e specificità degli attori coinvolti nell’intero processo di approvvigionamento con conseguente rischio di eccessivo frazionamento degli affidamenti;
- b. condizione di potenziale intrinseca “prossimità” di interessi generata dal fatto che i soggetti proponenti l’acquisto spesso coincidono con coloro che utilizzano i materiali acquistati, con conseguenti benefici diretti e/o indiretti nei confronti dello stesso utilizzatore. Peraltro, buona parte delle forniture acquisibili dall’Agenzia, così come quelle delle aziende sanitarie ed ospedaliere, avendo un elevato contenuto tecnico, si prestano ad un interesse “oggettivo” alla scelta da parte del committente. In siffatte ipotesi è quindi necessario garantire misure di prevenzione che documentino le motivazioni ovvero le ragioni tecniche sottese alla richiesta di acquisto di quel particolare prodotto con assunzione delle relative responsabilità.

Sotto altro aspetto, l’Agenzia, svolgendo un’attività correlata alla protezione ambientale, talvolta è chiamata ad approvvigionarsi di beni, lavori e servizi in settori del tutto peculiari ove, di fatto, soltanto pochissimi operatori a livello nazionale ed internazionale sono in grado di soddisfare tali esigenze. Ne consegue la seguente ulteriore criticità:

- c. condizione che non garantisce un adeguato livello di concorrenza fra gli operatori, con conseguente impossibilità di effettuare rotazione degli operatori economici e rischio di verificazione di fenomeni distorsivi. In tali affidamenti è pertanto necessario innalzare il livello

di controllo al fine di verificare l'effettiva assenza di offerta alternativa e contrastare scelte, anche reiterate, di tipo "fiduciario" e meccanismi potenzialmente corruttivi.

Al fine di governare le suddette variabili, giova scomporre le procedure inerenti alla contrattualistica nelle fasi del ciclo "tipo" degli approvvigionamenti interessanti l'Agenzia, in modo da poter intervenire in modo puntuale su ciascuna di esse. Sul punto, si richiama il nuovo "Regolamento per gli approvvigionamenti di beni servizi e lavori" approvato con decreto del Direttore Generale n. 113 del 27 novembre 2023 che costituisce la disciplina interna dell'Agenzia in materia di acquisti e che replica la medesima struttura a fasi.

Tale Regolamento interno, peraltro, deve considerarsi integralmente richiamato anche quanto alla definizione ed all'organizzazione degli attori del processo di approvvigionamento di ARPA Piemonte. Tali attori hanno l'onere di documentare con particolare attenzione tutte le fasi del ciclo degli approvvigionamenti dalla definizione delle necessità (qualificazione del fabbisogno), alla programmazione dell'acquisto, alla individuazione delle modalità di reperimento di beni e servizi, sino alla gestione dell'esecuzione del contratto.

Un altro strumento con cui l'Agenzia mira a contrastare le citate variabili è inoltre costituito dalla formazione specifica in materia di anticorruzione e trasparenza che viene erogata ai soggetti interessati con il precipuo scopo di agevolare la comprensione della normativa, individuare e contrastare i possibili conflitti di interesse e ottemperare ai conseguenti obblighi di trasparenza. A tal proposito, sono già stati tenuti specifici interventi formativi negli anni passati e pianificati di nuovi per il 2024.

Da ultimo, si rappresenta che ARPA Piemonte, con nota prot. 14218 del 16/02/2022, ha provveduto ad individuare quale responsabile anagrafe unica della stazione appaltante (RASA) il Dirigente Responsabile dell'Ufficio Acquisti di Beni e Servizi. Tale soggetto è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante.

Fasi delle procedure di approvvigionamento

Il processo di approvvigionamento si articola nelle seguenti fasi:

- programmazione del fabbisogno;
- progettazione della gara;
- selezione del contraente;
- aggiudicazione e stipula del contratto;
- esecuzione del contratto;
- rendicontazione del contratto.

2.c.11.1 - Programmazione del fabbisogno

Possibili eventi rischiosi

Gli eventi rischiosi, inerenti questa fase, possono consistere nella definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma, piuttosto, alla volontà di premiare interessi particolari, ad esempio scegliendo di dare priorità alle forniture/opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico.

Anomalie significative

- Eccessivo ricorso a procedure di urgenza;
- Eccessivo ricorso a proroghe contrattuali;
- Reiterazione di piccoli affidamenti aventi il medesimo oggetto con conseguente indebito frazionamento;
- Reiterazione dell'inserimento di specifici interventi, negli atti di programmazione, che non approdano alla fase di affidamento ed esecuzione;
- Presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti;
- Presenza di gare con un'unica offerta valida;

Indicatori

- Analisi di valore e controllo in merito al non superamento delle soglie comunitarie degli appalti affidati tramite procedure non concorrenziali (affidamenti diretti, cottimi fiduciari, procedure negoziate con e senza previa pubblicazione del bando di gara) riferiti alle stesse classi merceologiche di prodotti/servizi in un determinato arco temporale;
- Nel caso in cui la somma dei valori di questi affidamenti, per gli stessi servizi o forniture, sia superiore alle soglie di rilevanza comunitaria che impongono l'utilizzo di procedure aperte o ristrette, avvio di audit come Strutture interessate allo scopo di comprendere le ragioni dell'anomalia.
- Verifica dello scostamento, indipendente da cause straordinarie, fra il dato programmato e gli affidamenti effettivi dell'Agenzia.
- Utilizzo da parte dell'Ente di procedure di gara autonome in luogo di acquisti centralizzati.

Misure

- Pubblicazione sull'apposita sezione del sito di Arpa Piemonte (settore gare e appalti) di tutti i provvedimenti di proroga dei contratti più portale della trasparenza di ANAC;

- Audit interni sul fabbisogno in vista della programmazione per procedure di acquisto superiori ai 40.000 euro, accorpendo quelli omogenei, dandone atto con relazione interna alla proposta di determinazione finale.

2.c.11.2 - Progettazione della gara

Possibili eventi rischiosi

- Nomina dei responsabili unici di procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurarne la terzietà e l'indipendenza;
- Fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volontà di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara;
- Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore;
- Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione;
- Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, di quelli tecnico-economici, al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti ovvero non sufficientemente inclusive e discriminatorie.

Anomalie significative

- Mancanza di una corretta alternanza nel ruolo di responsabile unico del procedimento ovvero situazioni in cui il RUP è spesso supportato dai medesimi tecnici interni od esterni;
- Mancanza o incompletezza della determina a contrarre, carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto ovvero redazione di progetti e capitolati approssimativi e che non dettagliano sufficientemente ciò che deve essere realizzato in fase esecutiva;
- Nelle consultazioni preliminari di mercato, mancanza di trasparenza nelle modalità di dialogo con gli operatori consultati;
- Insufficiente stima del valore dell'appalto senza computare la totalità dei lotti;

- Insufficiente stima del valore dell'appalto di servizi e/o forniture senza tener conto della conclusione di contratti analoghi nel periodo rilevante;
- Acquisto autonomo di beni presenti in convenzioni, accordi quadro e mercato elettronico;
- Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione della determina a contrarre per le procedure negoziate;
- Non contestualità nell'invio degli inviti a presentare offerte;
- Redazione di progetti e capitolati approssimativi e che non dettagliano sufficientemente ciò che deve essere realizzato in fase esecutiva;
- Previsione di criteri di aggiudicazione delle gare eccessivamente discrezionali o incoerenti rispetto all'oggetto del contratto.
- In caso di ammissione di varianti in sede di offerta, mancata specificazione nel bando di gara di limiti di ammissibilità.
- Proroga di affidamenti già in essere in luogo di un nuovo bando di gara al fine di mantenere il medesimo fornitore in elusione al principio di rotazione.
- Inutilizzo di acquisti centralizzati e di canali digitali dedicati con conseguente allungamento dei tempi e riverberi in termini di economicità, efficacia ed efficienza del procedimento di approvvigionamento.

Indicatori

- Analisi dei casi in cui l'Agenzia ha proceduto ad affidamento diretto o a procedura negoziata in quanto il valore stimato inizialmente si attestava sotto la soglia comunitaria e, in fase esecutiva del contratto, per effetto di varianti, la stessa è stata superata.
- Frequenti proroghe dei medesimi contratti di fornitura di beni, servizi e forniture.
- Insufficiente numero di RUP da far ruotare ovvero reiterazione di nomine in qualità di DEC, con conseguente accentramento di potere decisionale in capo a pochi soggetti.

Misure

- Ricorso, ove possibile, a procedure centralizzate, semplificate e digitali, in quanto mercati assoggettati ad un controllo generalizzato più elevato e ciò anche in considerazione delle recenti deroghe introdotte nell'ambito del PNRR.
- Osservanza delle norme contenute nel vigente regolamento agenziale in materia, che prevedono l'interpello plurimo degli operatori economici aggiudicatari per importi inferiori a quanto stabilito dalle norme nazionali;
- Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura che a quella del sistema di affidamento adottato, ovvero della tipologia

contrattuale, con verifica a campione, stante l'attuale assetto organizzativo, da parte del RPCT;

- Congrua ed espressamente motivata attribuzione dei pesi ponderali all'offerta tecnica e all'offerta economica da inserire nella relazione di progettazione dell'appalto per importi superiori alla soglia comunitaria;
- Previsione in tutti i bandi, avvisi, lettere di invito e nei contratti di importi superiori alla soglia comunitaria, di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità.
- Obbligo di motivazione maggiormente rigorosa per le proroghe contrattuali e analisi a campione delle ragioni di opportunità sottese a dette scelte di merito;
- Adesione alle linee guida fornite da ANAC in materia di PNRR e contratti pubblici (come ad esempio il bando tipo allegato al PNA 2022).
- Previsione, ove possibile, di criteri premianti volti a perseguire finalità di promozione di pari opportunità, sia generazionali che di genere, di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, in ottica di tutela della concorrenza.

2.c.11.3 - Selezione del contraente

Possibili eventi rischiosi

- Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara;
- Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito;
- Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti;
- Alterazione o sottrazione della documentazione sia in fase di gara che nella fase successiva di controllo.

Anomalie significative

- Assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante;
- Immotivata concessione di proroghe rispetto al termine previsto dal bando;
- Mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina della commissione (ad esempio, la formalizzazione della nomina prima della scadenza del termine di presentazione delle offerte o la nomina di commissari esterni senza previa adeguata verifica dell'assenza di professionalità interne o l'omessa verifica dell'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità;

- Assenza di criteri motivazionali sufficienti a rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi nonché una valutazione dell'offerta non chiara/trasparente/giustificata;
- Assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta, nonostante la sufficienza e pertinenza delle giustificazioni addotte dal concorrente;
- Accettazione di giustificazioni di cui non si è verificata la fondatezza;
- Presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi operatori ovvero di gare con un ristretto numero di partecipanti o con un'unica offerta valida.

Indicatori

- Numero di procedure attivate nell'ultimo biennio per le quali è pervenuta una sola offerta;
- Aggiudicazione reiterata ad uno stesso contraente;
- Reiterazione dei medesimi soggetti nella nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici;
- Atti endoprocedimentali e /o provvedimenti scarsamente motivati;

Misure

- Pubblicazione tempestiva della determinazione di nomina della commissione giudicatrice nella sezione gare e appalti del sito aziendale;
- Pubblicazione sul sito Internet dell'Agenzia dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione;
- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese;
- Utilizzo di idonei ed inalterabili sistemi di tracciabilità delle offerte;
- Attestazione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle offerte ed individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) cartelle di rete e piattaforme certificate;
- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti non dipendenti dell'Agenzia delle commissioni ed eventuali consulenti (per i componenti dipendenti dell'Agenzia vale la determinazione di individuazione della Commissione);
- Verifiche a campione sui provvedimenti di nomina di commissari da parte del RPCT;
- Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni con le attestazioni di seguito elencate; delle stesse dovrà essere fatta menzione nel provvedimento di aggiudicazione:
 - l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni;

- di non svolgere o aver svolto “Alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta”;
- di non aver concorso, “in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi”;
- di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali;
- assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'articolo 51 c.p.c.;
- Obbligo di preventiva pubblicazione online del calendario delle sedute di gara;
- Motivazione articolata della scelta del contraente anche nei procedimenti in cui soltanto pochi operatori economici sono risultati idonei a causa dell'elevato grado tecnico-specialistico richiesto;
- Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e i fondi strutturali, in ossequio alle linee guida di cui al PNA 2022, l'Agenzia applica obblighi dichiarativi rafforzati per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi.

2.c.11.4 – Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

Possibili eventi rischiosi

- Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche di legge al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti;
- Possibilità che i contenuti delle verifiche siano alterati per pretermettere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria;
- Violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari;

Anomalie significative

- Presenza di denunce/ricorsi da parte dei concorrenti ovvero dell'aggiudicatario che evidenzino una palese violazione di legge da parte dell'amministrazione;
- Mancata, inesatta, incompleta o intempestiva effettuazione delle comunicazioni inerenti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni di cui al Codice degli Appalti;

- Immotivato ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione definitiva e/o nella stipula del contratto.

Indicatori

- Affidamenti ricorrenti ai medesimi operatori;
- Richieste di accesso civico aventi ad oggetto omissioni di pubblicazioni inerenti alla materia dei contratti pubblici nella sezione dedicata alla trasparenza del sito istituzionale dell'Agenzia.

Misure

- Monitoraggio annuale dell'incidenza complessiva del fenomeno della moltiplicazione degli affidamenti ai medesimi operatori: definizione ed analisi del rapporto fra il totale degli affidamenti dell'Agenzia e il totale degli affidatari diversi.
- In caso di ricezione di accesso civico in materia di contratti questo deve essere tracciato nel registro degli accessi dell'Agenzia

2.c.11.5 - Esecuzione del contratto

Processi e procedimenti rilevanti

- Approvazione delle modifiche del contratto originario;
- Autorizzazione al subappalto;
- Ammissione delle varianti;
- Verifiche in corso di esecuzione;
- Verifica delle disposizioni in materia di sicurezza con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) o Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI);
- Apposizione di riserve;
- Gestione delle controversie;
- Effettuazione di pagamenti in corso di esecuzione.

Possibili eventi rischiosi

- Mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento dei lavori, servizi e forniture rispetto al cronoprogramma, al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto;

- Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore (ad esempio, per consentirgli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni extra o di dover partecipare ad una nuova gara);
- Approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando di gara o nel capitolato d'oneri (con particolare riguardo alla durata, alle modifiche di prezzo, alla natura dei lavori, ai termini di pagamento, etc...), introducendo elementi che, se previsti fin dall'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio;
- Mancata valutazione dell'impiego di manodopera o incidenza del costo della stessa ai fini della qualificazione dell'attività come subappalto per eludere le disposizioni e i limiti di legge;
- Mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie sul subappaltatore;
- Mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti;
- Non rispetto degli standard previsti dal capitolato tecnico o dalla scheda prodotto;
- Esecuzione del contratto da parte di un soggetto differente, privo delle caratteristiche garantite in sede di offerta;
- Mancata adozione di non conformità e di penali previste per la gestione del contratto al fine di eludere la valutazione del fornitore;
- Scarsa consapevolezza del ruolo di DEC durante la gestione dell'esecuzione di un contratto;
- Pubblicazione sulla Intranet aziendale dell'elenco nominativo dei RUP/DEC per i principali servizi affidati all'esterno dall'Agenzia al fine di permetterne una maggior consapevolezza e segnalazione da parte degli utenti.

Anomalie significative

- Motivazione illogica o incoerente del provvedimento di adozione di una variante, con specifico riferimento al requisito dell'imprevedibilità dell'evento che la giustifica;
- Mancata acquisizione, ove le modifiche apportate lo richiedano, dei necessari pareri e autorizzazioni per servizi, forniture e per l'esecuzione dei lavori in variante prima dell'approvazione della relativa perizia;
- Concessione di proroghe dei termini di esecuzione;
- Mancato assolvimento degli obblighi di comunicazione all'ANAC delle varianti;
- Presenza di contenzioso tra stazione appaltante e appaltatore derivante dalla necessità di modifica del progetto;
- Assenza del Piano di Sicurezza e coordinamento e DUVRI;
- Ammissione di riserve oltre l'importo consentito dalla legge;

- Assenza di adeguata istruttoria da parte dei dirigenti responsabili che preceda la revisione del prezzo.

Indicatori

- Numero di affidamenti con almeno una variante rispetto al numero totale degli affidamenti effettuati nell'ultimo biennio;
- Numero di affidamenti interessati da proroghe rispetto al numero complessivo di affidamenti nell'anno.
- Contratti risolti anticipatamente.

Misure

- Controllo sull'applicazione di eventuali penali per mancato rispetto delle condizioni contrattuali;
- Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti;
- Pubblicazione tempestiva sul sito agenziale dei provvedimenti di adozione delle varianti;
- Verifica del rispetto degli standard pattuiti durante tutta la vigenza contrattuale tramite controlli a campione da parte del DEC.

2.c.11.6 - Rendicontazione del contratto

Possibili eventi rischiosi

- Alterazioni o omissioni di attività di controllo al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante;
- Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.

Anomalie significative

- Emissione di un certificato di regolare esecuzione relativo a prestazioni non effettivamente eseguite;
- Mancata acquisizione del CIG in relazione al lotto o all'affidamento specifico ovvero la sua mancata indicazione negli strumenti di pagamento.

Indicatori

- Frequenza della corrispondenza in fase di rendicontazione dei contratti di appalto dell'Agenzia, fra importi di aggiudicazione e importi effettivi di esecuzione.

Misure

- Pubblicazione dei dati dei contratti sul sito dell'Arpa - sezione amministrazione trasparente - https://www.arpa.piemonte.it/trasparenza/bandi-di-gara-e-contratti-1/singole_procedure

Ulteriori misure di prevenzione della corruzione in materia di contratti pubblici consistono:

- individuazione dei criteri di rotazione nella nomina del RUP ove possibile tenuto conto delle caratteristiche e modalità organizzative dell'amministrazione: data l'esiguità del numero dei potenziali RUP dirigenti, in caso di difficoltà ad attuare la rotazione, occorre che ruotini almeno i membri delle Commissioni di gara;
- chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare e a monitorare le dichiarazioni di situazioni di conflitto di interessi da parte del soggetto che nomina la Commissione o suo delegato;
- inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari, ai quali si richiede la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente;
- previsione, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità;
- attestazione da parte del RUP all'interno del provvedimento di affidamento/aggiudicazione di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi;
- attività di sensibilizzazione del personale della Struttura acquisti al rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di conflitto di interessi, anche mediante apposite sessioni formative in cui analizzare – tra l'altro – casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto, nell'ambito dell'incontro formativo in materia di prevenzione della corruzione organizzato da parte della Struttura Acquisti;

2.c.12 - Relazione del RPCT sull'attività svolta

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza entro la scadenza prevista dall'ANAC pubblica nel sito Internet dell'Agenzia, nella sezione "Amministrazione Trasparente", una relazione recante i risultati dell'attività svolta e contestualmente la trasmette al Direttore Generale. L'adempimento per l'anno 2024 è stato fissato al 31 gennaio 2024.

2.c.13 – Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La Sezione Trasparenza del Piano viene elaborata dal RPCT con il supporto della Struttura Semplice Ufficio Affari generali e legali.

Il RPCT, è referente non solo del procedimento di formazione ed attuazione del Programma, ma dell'intero processo di realizzazione di tutte le iniziative in esso previste. In tale veste sollecita con anticipo sul termine individuato ciascuna delle azioni preventivate, coordinandole e monitorando il perseguimento e conseguimento degli obiettivi di trasparenza in esso previsti.

Eventuali violazioni dell'obbligo di trasparenza graveranno, oltre che sul sopracitato RPCT, sul responsabile della struttura che detiene, raccoglie, elabora e trasmette le informazioni in relazione alle quali si è verificata la violazione e sul Responsabile della struttura incaricata della pubblicazione, con applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. e dalla normativa collegata (Circolare 2/2013 del DFP "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs 33/2013 e s.m.e.i.; Delibera ANAC n. 10 del 21/01/2015 "Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza; Regolamento ANAC del 16/11/2016 in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs 33/2013 e s.m.e i.)

Al riguardo, il D.lgs. n. 33/2013 prevede infatti che *"i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"* (art. 43, c. 3). La Delibera 50/2013 della Civit (ora ANAC), d'altro canto, precisa che "per trasmissione si intende, nel caso in cui i dati siano archiviati in una banca dati, sia l'immissione dei dati nell'archivio sia la confluenza degli stessi dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione sul sito".

L'impostazione della sezione Amministrazione Trasparente è affidata alla Struttura Complessa Dipartimento Affari Amministrativi e Personale ed in particolare alla Struttura Semplice Ufficio Affari generali e legali. Tale sezione è stata adeguata nella primavera del 2014 a quanto previsto dall'all. 1 del D.lgs. 33/2013, e viene predisposta alla luce delle previsioni normative di cui al D.Lgs. 97/2016, sulla scorta delle conseguenti "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità. Trasparenza e diffusione di informazioni" emanate dall'ANAC con Deliberazione n. 1310 del 28.12.2016. Nel 2024, l'impostazione della sezione Gare e contratti verrà aggiornata

conformemente alle recenti novità in materia e così come previsto da ANAC. È compito del RPCT verificare la corrispondenza della Sezione Trasparenza e delle sue sottosezioni a quanto indicato nell'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione".

Le strutture individuate come Responsabili dell'"informazione" sono responsabili della produzione, della raccolta, dell'affidabilità e aggiornamento dei dati pubblicati nonché della loro elaborazione e trasmissione alla Struttura Responsabile della pubblicazione.

La sicurezza informatica e la pubblicazione dei dati in formato aperto è responsabilità del Dipartimento Sviluppo e Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale.

Nell'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" viene indicato per ciascun adempimento la struttura responsabile della definizione, produzione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei contenuti da pubblicare, la struttura responsabile della pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito Internet istituzionale dell'Agenzia e quella responsabile del monitoraggio del rispetto delle tempistiche. I nominativi dei Dirigenti di struttura sono indicati nell'organigramma dell'Agenzia i cui aggiornamenti vengono tempestivamente pubblicati nell'apposita sezione al seguente link <https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/organizzazione>.

L'elenco degli obblighi di pubblicazione è stato aggiornato inserendo due nuove colonne riportanti, per ogni singolo adempimento, rispettivamente le tempistiche previste per la pubblicazione e le tempistiche previste per il monitoraggio.

Per quanto attiene la pubblicità legale degli atti, essa viene garantita mediante collegamento all'Albo Pretorio on line del sistema "Civilia atti". Il gestore documentale Civilia atti migrerà nel primo trimestre dell'anno verso il servizio in cloud denominato Civilia Next in maniera da poter sfruttare il servizio in modalità SaaS e garantire maggiori integrazioni con il modulo di Contabilità precedentemente migrato. Gli atti vengono pubblicati grazie ad un automatismo previsto dall'applicativo di gestione atti dopo il rilascio di parere contabile positivo per le determinazioni e dopo la firma del Direttore Generale per i decreti. Per consultare gli atti in pubblicazione occorre collegarsi al link <https://www.arpa.piemonte.it/chi-siamo/albo-pretorio>.

Le informazioni relative ai Concorsi ed alle Gare e Contratti sono pubblicate in prima istanza nella Sezione del sito denominata "Lavora con Noi" cui sono collegate mediante appositi link, le corrispondenti sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente.

Gli adempimenti relativi alla pubblicazione nelle sezioni sopra citate sono attribuiti alle Strutture organizzative dell'Agenzia secondo il sotto riportato prospetto:

Tipologia Atti	Struttura che detiene l'originale e garantisce l'affidabilità del documento da pubblicare e che trasmette i contenuti da pubblicare alla struttura responsabile della pubblicazione*)	Struttura responsabile pubblicazione*)
Albo Pretorio on-line		
Atti	La Struttura Semplice Affari generali e legali monitora il regolare funzionamento del sistema di pubblicazione ed il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.	
Concorsi/Ricerca professionalità	Struttura Semplice Amministrazione del Personale e formazione	Struttura Semplice Amministrazione del Personale e formazione
Bandi di gara	Struttura Semplice Ufficio Acquisti	Struttura Semplice Ufficio Acquisti

*) nei casi sopra indicati la medesima struttura produce, detiene e pubblica documenti e dati.

La trasmissione dei dati da pubblicare avviene internamente alla struttura ai soggetti abilitati adoperare sul sito nelle apposite sezioni.

Tutte le indicazioni relative alla contestualizzazione dei contenuti informativi quali: tipologia delle informazioni contenute, periodo di riferimento, struttura che ha creato il contenuto informativo e data di creazione, sono a carico della struttura che detiene le informazioni e forma il documento, la tabella o il database da pubblicare. I contenuti informativi dovranno essere predisposti secondo un formato aperto e standardizzato ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 33/2013, che verrà garantito dalla Struttura informatica.

Quando i contenuti da pubblicare sono in corso di predisposizione o di prossima pubblicazione dovrà essere visualizzato un messaggio che specifichi i tempi che l'Agenzia si prefigge per pervenire alla definizione e pubblicazione del documento.

In caso di impossibilità a rispettare le scadenze previste per ciascun obiettivo di trasparenza la Struttura responsabile dell'informazione sarà tenuta a fornire note esplicative in merito al ritardo e a proporre nuovi termini di adempimento. La Struttura responsabile della pubblicazione è tenuta a segnalare sul sito, in corrispondenza della voce dedicata, il nuovo termine previsto.

2.c.13.1 - Organizzazione dei flussi informatici necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati

A seguito dell'entrata in vigore in data 14/10/2016 della Legge Regionale del Piemonte n. 18/2016 "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte" è stato adottato un nuovo Statuto, un nuovo Regolamento di organizzazione approvato con DDG 67 del 13/10/2017, modificato successivamente con DDG 66 del 23/07/2020 e nuovamente modificato con DDG 103 del 16.09.2022 e sono state aggiornate le relative declaratorie di struttura.

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare nella tabella allegata "Elenco degli obblighi di pubblicazione" i flussi per la pubblicazione dei dati. La situazione rappresentata tiene conto dell'organizzazione di ARPA Piemonte come risulta dal Regolamento di organizzazione attualmente vigente.

Nel processo di definizione del presente Programma sono coinvolti tutti i dirigenti responsabili delle strutture organizzative, semplici o complesse, che svolgono funzioni i cui prodotti sono oggetto di pubblicazione in adempimento di uno specifico obbligo normativo.

Sono responsabili per l'impostazione del sito istituzionale secondo le linee guida dei siti web della PA la Struttura Comunicazione istituzionale in collaborazione con il Dipartimento Sviluppo e Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale e quest'ultima è altresì responsabile della definizione e degli obiettivi di accessibilità.

È responsabile in ordine alla redazione del sito Internet la Dirigente della Struttura Semplice Comunicazione istituzionale in staff alla Direzione Generale.

L'impostazione della sezione Amministrazione Trasparente come riferito nella precedente sezione è affidata alla Struttura Semplice Ufficio Affari generali e legali del Dipartimento Affari amministrativi e personale.

La pubblicazione è affidata per la maggior parte delle sezioni alla Struttura semplice Ufficio Affari generali e legali previa disponibilità degli stessi da parte delle Strutture produttrici delle informazioni; i documenti da pubblicare a cura dell'Ufficio Affari generali e legali devono essere trasmessi all'indirizzo mail trasparenza.anticorruzione@arpa.piemonte.it

Quando è responsabile della pubblicazione una diversa struttura, per lo più la medesima struttura che detiene od elabora i documenti da pubblicare, l'avvenuto aggiornamento delle sezioni di competenza deve essere comunicato sempre all'indirizzo mail trasparenza.anticorruzione@arpa.piemonte.it.

Nei seguenti casi in cui vengono indicati più soggetti o più strutture, le responsabilità sono così suddivise:

- Direzione generale, amministrativa e tecnica/Struttura semplice Programmazione e controllo/Ufficio Affari generali e legali, Ufficio Amministrazione del personale/Dipartimento

- Contabilità e patrimonio – sezione “Disposizioni generali” – L’Ufficio Affari generali e legali raccoglie presso la Direzione, la Struttura Semplice Programmazione e Controllo, l’Ufficio Amministrazione del personale e il Dipartimento Patrimonio e contabilità la documentazione da pubblicare relativa ad atti di indirizzo, obiettivi, disposizioni organizzative non detenuti dall’Ufficio;
- Nelle sezioni in cui devono essere aggiornati curriculum professionali e autodichiarazioni, l’adempimento è posto in carico a “Il titolare dell’incarico/Ufficio Affari generali e legali” oppure “Il titolare dell’incarico/Ufficio Amministrazione del personale e formazione”. La Struttura individuata ha la responsabilità di richiedere i documenti da pubblicare al Titolare dell’incarico che li forma o li detiene, nel formato previsto e contenenti l’autorizzazione alla pubblicazione;
 - Struttura semplice Comunicazione istituzionale/Ufficio Affari generali e legali: la sezione “Articolazione degli uffici” viene compilata dall’Ufficio Affari generali e legali sulla falsariga o mediante link alla sezione “Chi siamo” redatta dalla Struttura semplice Comunicazione istituzionale, dietro indicazioni della Direzione;
 - OIV/Ufficio Affari generali e legali, OIV/Ufficio Programmazione e controllo – “Sezione controlli e rilievi sull’Amministrazione” - le strutture individuate Ufficio Affari generali e legali per la trasparenza e Ufficio Programmazione e controllo per la performance, rapportandosi direttamente all’OIV, collaborano nella predisposizione e nella raccolta della documentazione da pubblicare;
 - Collegio dei Revisori/Direzione Generale – sezione ‘Controlli e rilievi sull’amministrazione’ – la segreteria del Collegio dei Revisori, presso la Direzione Generale, detiene gli atti del Collegio e ne pubblica le relazioni.
 - La Sezione Lavora con Noi ‘Concorsi’ è alimentata e tenuta aggiornata dal personale della Struttura semplice Amministrazione del personale e formazione che procede autonomamente alla pubblicazione, mentre la struttura Ufficio Affari generali e legali occasionalmente fornisce supporto per l’attività di pubblicazione mantenendo aggiornato il collegamento a tale sezione.
 - La sezione Lavora con noi “Bandi di gara” è interamente gestita da personale della Struttura semplice Ufficio Acquisti sia per quanto riguarda gli appalti di forniture di beni e servizi, sia per quanto riguarda gli appalti di lavori, attività di pubblicazione inclusa; la struttura Ufficio Affari generali e legali mantiene aggiornato il collegamento a tale sezione;
 - La sezione “Informazioni ambientali” è aggiornata e alimentata dal Dipartimento Sviluppo e Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale;
 - La sezione “Altri contenuti” è alimentata dalla Struttura Affari Generali previa trasmissione della documentazione da parte della Struttura afferente l’informazione da pubblicare.

L'Ufficio Affari generali e legali che è responsabile dell'archivio atti cartaceo e coordina l'utilizzo degli applicativi di gestione documentale e di gestione atti, provvede autonomamente al recupero degli atti amministrativi per cui sussiste obbligo di pubblicazione nelle molte sezioni e sottosezioni per le quali è responsabile della pubblicazione.

2.c.13.2 - Indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili

I nominativi dei Dirigenti responsabili delle strutture indicate nell'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" sono riportati nell'ultimo aggiornamento dell'organigramma allegato al presente piano. Gli aggiornamenti successivi sono consultabili nella sezione Amministrazione Trasparenza – Organizzazione – Articolazione degli uffici.

L'individuazione dei Responsabili dell'attuazione degli obblighi di trasparenza è funzionale al sistema delle responsabilità istituito dal D.lgs. 33/2013 e s.m.i.

2.c.13.3 - Accesso civico e accesso civico generalizzato

Il D. Lgs. 33/2013 ha disciplinato per la prima volta l'istituto dell'accesso civico (art. 5) definendolo come segue *"l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione"*.

Il D.lgs. 97 del 25/05/2016 ad oggetto "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" oltre ad ampliare l'ambito soggettivo di applicazione del D. lgs. 33/2013, ha aperto le porte al diritto di accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Il D.lgs. 97/2016 ha inoltre sancito l'unificazione tra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza (PTPCT), che come disposto dal più recente Decreto Legge n. 80/2021 «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», il cosiddetto "Decreto Reclutamento" (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. – art. 6) è stato integrato nel PIAO ovvero nel Piano integrato delle attività e organizzazione come confermato dal DPR 24 giugno 2022, n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (vigente dal 15/07/2022).

Il D.lgs. 97/2016 ha introdotto il diritto di accesso generalizzato ai dati ed ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, senza obbligo di motivare la richiesta e nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (art. 5 bis). Resta fermo il diritto di accesso civico con istanza al

Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza in caso di mancata pubblicazione di dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, mentre non viene in nulla modificato il diritto di accesso ai sensi della L. 241 del 1990 riservato a chi abbia necessità dei documenti per tutelare una situazione giuridicamente rilevante. Si ritiene di interesse un'analisi delle istanze di accesso civico generalizzato, da realizzarsi mediante pubblicazione dei dati più frequentemente richiesti con l'accesso generalizzato, ai fini dell'individuazione di eventuali ulteriori adempimenti di trasparenza volontari. I dati ulteriori sono pubblicati nella sotto-sezione di 1° livello "Altri contenuti" sotto-sezione di 2° livello "Dati ulteriori".

Inoltre, l'Agenzia è particolarmente interessata dalle disposizioni di cui al D.Lgs. 19 agosto 2005, n. 195, relative al diritto di accesso alle informazioni ambientali, esercitabile da chiunque senza che debba dichiarare o dimostrare il proprio interesse. ARPA Piemonte nell'ottica dell'accessibilità totale fornisce sul proprio sito web istituzionale informazioni riguardanti lo stato delle acque, dell'aria, del suolo, della fauna, della flora, del territorio e degli spazi naturali, energia, rumore, radiazioni, rifiuti, emissioni, scarichi, lo stato della salute e sicurezza umana, lo stato dell'ambiente, nonché informazioni relative all'attività tecnico scientifica svolta e in corso, ed ogni atto che disciplini in generale l'organizzazione, le funzioni, gli obiettivi ed i programmi dell'Agenzia.

Con riferimento al "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi, accesso civico semplice e generalizzato, accesso alle informazioni ambientali" approvato con DDG n. 163 del 29 dicembre 2021, nel corso dell'anno 2023 sono state effettuate delle riunioni di confronto con tutto il personale degli URP con l'obiettivo di unificare e semplificare sia internamente che nei confronti dell'utenza esterna, tutte le procedure di accesso gestite dall'Agenzia e per valutare alcune tipologie di accesso ritenute più complesse e articolate.

Il cittadino consultando la sezione Amministrazione Trasparente e più in generale il sito istituzionale ha una effettiva conoscenza dell'azione dell'Agenzia e dei risultati raggiunti, può sentirsi maggiormente garantito sia come utente dei servizi che come destinatario delle attività dell'Amministrazione o soggetto da essa controllato, ed è sollecitato ad essere parte attiva valutando la qualità delle informazioni messe a disposizione, segnalando inadeguatezze, rappresentando esigenze, evidenziando quegli aspetti dell'attività dell'Ente che più destano interesse.

Nel corso dell'anno 2024 è prevista la messa in linea del nuovo sito Internet dell'Agenzia oggetto di analisi e progettazione nel corso del 2023 che dovrebbe sensibilmente migliorare la navigazione e fruibilità delle informazioni prodotte dall'Agenzia nei vari settori di attività e contestualmente nella sezione Amministrazione Trasparente.

2.c.13.4 - Obiettivi strategici di Trasparenza

ARPA Piemonte si pone i seguenti obiettivi strategici di trasparenza per il triennio 2024 – 2026:

- revisione e approvazione della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- eventuale adeguamento della Carta dei servizi dell’Agenzia alla Carta dei servizi a livello nazionale quando verrà approvata, così come prevista dalla normativa vigente, ed in particolare dalla L. 28.06.2016, n.132 “Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell’ambiente e disciplina dell’Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale”, al fine di adempiere agli obblighi di trasparenza promuovendo altresì la conoscenza dei servizi dell’Agenzia e i relativi standard di qualità, in una prospettiva di miglioramento continuo;
- costante adeguamento dei contenuti della sezione “Amministrazione trasparente” secondo il formato “dati aperti”;
- aggiornamento annuale del Bilancio sociale quale documento di sintesi redatto sulla base delle informazioni contenute nella relazione annuale sulla performance che permetta il semplice e immediato riscontro tra le attività svolte dall’Agenzia e le ricadute ambientali, economiche e sociali sul territorio regionale;
- incremento del monitoraggio del rispetto dei tempi dei procedimenti mediante ulteriore estensione dell’utilizzo del software GAU con riferimento alle attività tecniche che permetterà, grazie alla tracciabilità delle singole attività, di essere anche un utile strumento di prevenzione di eventi corruttivi e delle richieste di accesso agli atti, alle informazioni ambientali, accessi civici e generalizzati mediante i dati rilevati per la predisposizione del registro degli accessi;
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interno;
- definizione di un sistema di indicatori per monitorare l’attuazione del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
- aggiornamento annuale della “Mappatura dei processi” integrata anche con i nuovi processi collegati a nuove funzioni e/o attività approvate o in corso di approvazione;
- adeguamento della Sezione “Gare e Contratti” ai nuovi adempimenti di pubblicazione ANAC e verifica della possibilità di utilizzo di un apposito applicativo per la gestione delle informazioni relative alla fase esecutiva di tutti i contratti;
- rifacimento nuovo sito Internet istituzionale con adeguamento alle “Linee guida siti Web” approvate con determinazione Agid n. 224 del 26 luglio 2022 e aggiornamento annuale degli obiettivi di accessibilità: ai sensi dell’art. 9 del D.L. 179/2012 “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese” che inserisce una serie di nuove responsabilità, in ultimo descritte nella

circolare n. 1/2016 dell'Agenzia per l'Italia Digitale, tra cui l'obbligo di garantire la pubblicazione di documenti accessibili e di definire una serie di obiettivi annuali in materia di miglioramento e/o stabilizzazione dell'accessibilità di informazioni, servizi e postazioni di lavoro. Gli obiettivi di accessibilità vengono approvati e pubblicati sul portale Agid ogni anno a cura del Dipartimento Sviluppo e Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale;

- realizzazione della nuova sezione Amministrazione Trasparente al fine di renderla maggiormente fruibile e navigabile e in un'ottica di miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione;

Ai sensi dell'art 14, comma 1-quater, del D. Lgs 33/2013 e s.m.e i., si intendono quali obiettivi di trasparenza assegnati ai Dirigenti, gli obblighi di pubblicazione, o di predisposizione/aggiornamento/trasmissione dei documenti/dati alla struttura incaricata della pubblicazione o di acquisto/predisposizione/adequamento di applicativi in supporto alla pubblicazione, indicati nella presente Sezione del PIAO Triennale, e nell'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" formante parte integrante e sostanziale del presente piano.

2.c.13.5 - Sanzioni Trasparenza

L'art 47 del D. Lgs n. 97 /16 è intervenuto modificando l'art 46 del D. Lgs 33/2013 precisando che *"1. 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, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, 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"*.

Il c. 2, dell'art. 46, del D.lgs. 33/2013 precisa, inoltre, che *"Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento e' dipeso da causa a lui non imputabile"*.

Inoltre, l'art. 36 della stessa legge modificando la disciplina dell'art 45 del D. Lgs. n. 33/2013, attribuisce ad ANAC un potere di controllo circa l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, permettendo di esercitare poteri ispettivi mediante richieste di notizie, informazioni, atti e documenti e ordinandone la pubblicazione entro 30 giorni. Il mancato adempimento costituisce illecito disciplinare. ANAC segnala l'inottemperanza all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV, nonché alla Corte dei conti, ove ravvisi anche altri profili di responsabilità.

Infine, sempre il D. Lgs. 97/2016 ha introdotto nuove sanzioni pecuniarie in caso di mancato rispetto di alcuni obblighi di pubblicazione attribuendo all'ANAC la competenza all'irrogazione delle stesse (art. 47 D.Lgs. 33/2013).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Struttura organizzativa

Il vigente regolamento di organizzazione di ARPA Piemonte, di cui al Decreto del Direttore Generale n. 103 del 16.09.2022, è stato aggiornato in attuazione della L.R. n. 25 del 19.10.2021 “Legge annuale di riordino dell’ordinamento regionale anno 2021” che ha modificato la L.R. n. 18 del 16.09.2016 “Nuova disciplina dell’Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale del Piemonte (ARPA)”. Il Regolamento è stato recentemente oggetto di revisione da parte della Direzione Generale ed è stato presentato al Comitato Regionale di Indirizzo in data 20 dicembre 2023. Le revisioni riguardano prevalentemente la definizione di una migliore articolazione delle Strutture Complesse al fine di dare una più efficiente attuazione alle competenze dell’Agenzia in linea con le recenti disposizioni normative. Con decreto del Direttore Generale n. 7 del 19 gennaio 2024 è stato approvato il nuovo Regolamento la cui efficacia resta sospesa in attesa del parere di vigilanza che dovrà esprimere il Presidente della Regione Piemonte.

L’assetto organizzativo nella sua variabile strutturale prevede:

- a) una dimensione di governo e controllo realizzata dalla Direzione Generale, costituita dal Direttore Generale, dal Direttore Tecnico e dal Direttore Amministrativo;
- b) una dimensione operativa orientata alle esigenze ambientali del territorio e realizzata secondo modalità unitarie in ambito regionale dalle Strutture organizzative, distinte in complesse e semplici.

Ai fini di perseguire logiche di efficacia, flessibilità operativa e decentramento, le Strutture organizzative complesse sono raggruppate secondo un modello divisionale, con ripartizione di responsabilità secondo criteri geografici e di prodotto.

Al primo livello dell’organizzazione si distinguono undici strutture complesse e tre strutture semplici in staff alla Direzione Generale per un totale di 14 strutture identificate secondo le seguenti categorie:

- 4 Dipartimenti Territoriali (Strutture complesse denominate rispettivamente Dipartimento territoriale Nord-ovest; Dipartimento territoriale Sud-est; Dipartimento territoriale Sud-ovest e

Dipartimento territoriale Nord-est), individuati su base geografica, che costituiscono le strutture periferiche alle quali è demandato lo svolgimento delle attività istituzionali attribuite all'Agenzia nell'ambito del proprio territorio di riferimento;

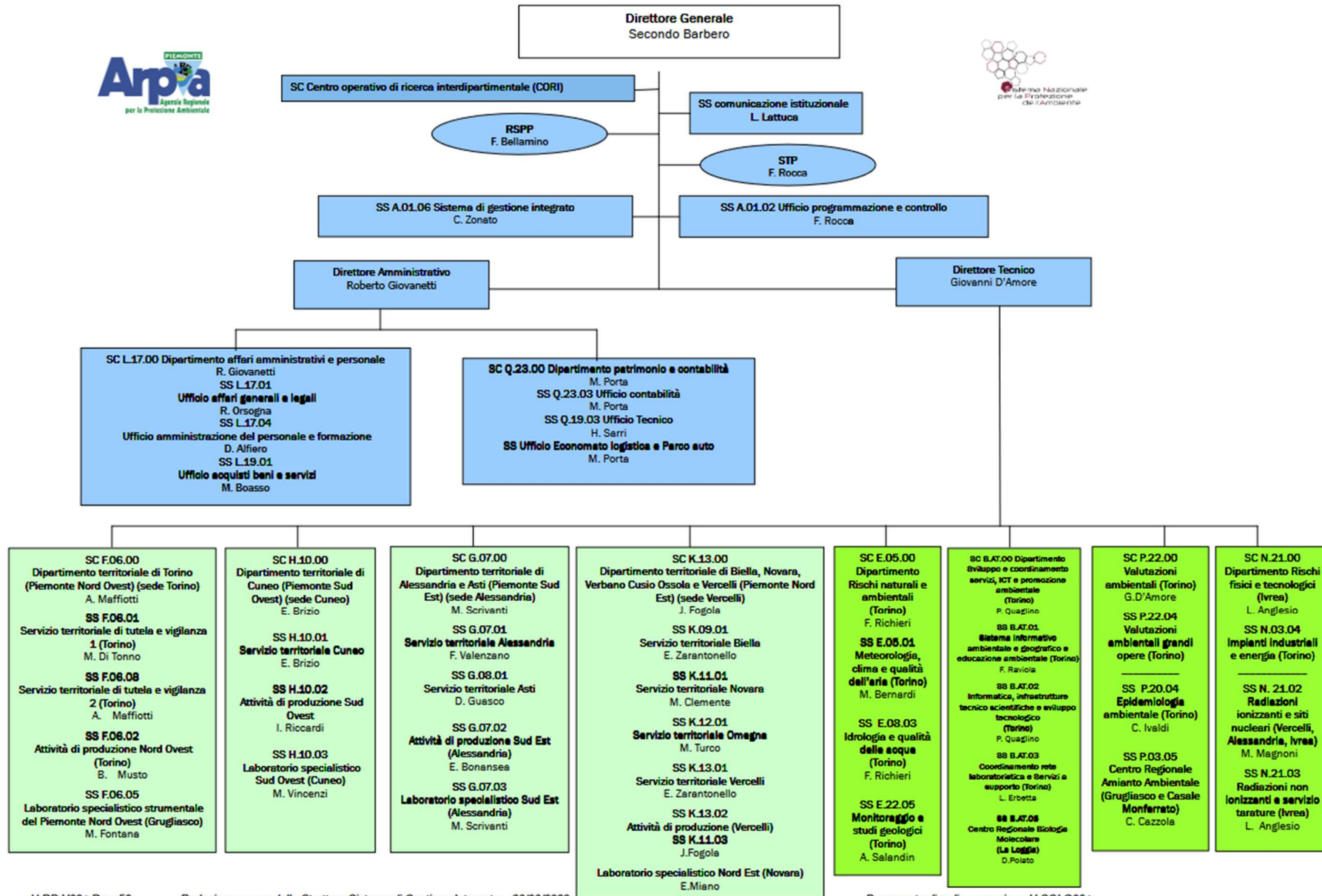
- 4 Dipartimenti Tematici (Strutture complesse denominate rispettivamente Dipartimento rischi fisici e tecnologici, Dipartimento rischi naturali e ambientali, valutazione ambientali e Dipartimento Sviluppo e coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale), operativi ed amministrativi, che costituiscono la struttura centrale di livello regionale e a cui competono funzioni specialistiche a rilevanza regionale che richiedono una gestione unitaria per scala territoriale o per esigenze di programmazione, indirizzo e coordinamento;
- 2 Dipartimenti amministrativi (Strutture complesse denominate rispettivamente Dipartimento affari amministrativi e personale e Dipartimento patrimonio e contabilità);
- 4 Strutture in staff alla Direzione Generale (denominate rispettivamente Struttura Complessa Centro operativo di ricerca interdipartimentale, Struttura Semplice Sistema di gestione integrato, Struttura Semplice Programmazione e controllo e Struttura Semplice Comunicazione istituzionale).

Le Strutture complesse sono ulteriormente articolate al loro interno in Strutture semplici come rappresentato nel seguente organigramma, i cui eventuali aggiornamenti saranno pubblicati all'interno della sezione Trasparenza del sito Internet istituzionale.

Nella tabella che segue è rappresentato il numero delle risorse umane assegnate a ciascuna Struttura a far data dal 1° gennaio 2024

DENOMINAZIONE_SC	Totale_ DIP	COMPART O_TD	COMPART O_TI	DIRIGENZ A_TI	DIRIGENZ A_TD
DIREZIONE GENERALE	23	1	18	4	0
DIP. SVILUPPO E COORD.SERVIZI, ICT E PROMOZ. AMB.E	68	2	62	3	1
DIP. RISCHI NATURALI E AMBIENTALI	94	0	91	3	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE NORD OVEST	170	1	164	5	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE SUD EST	99	0	94	5	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE SUD OVEST	63	0	59	4	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE NORD EST	136	1	130	3	3
DIP. AFFARI AMMINISTRATIVI E PERSONALE	47	0	43	3	1
DIP. RISCHI FISICI E TECNOLOGICI	98	8	87	3	0
DIP. VALUTAZIONI AMBIENTALI	44	1	40	3	0
DIP. PATRIMONIO E CONTABILITA'	32	0	30	2	0
TOTALE	874				

ORGANIGRAMMA



3.1.1 - Livelli di responsabilità organizzativa – dirigenti e incarichi di funzione

In ARPA Piemonte si distinguono due livelli dirigenziali di responsabilità organizzativa: gestionale e professionale. In conformità a quanto previsto nei vigenti contratti collettivi nazionali si distinguono, pertanto, due diverse tipologie di incarico:

- incarichi gestionali (incarichi di struttura complessa e di struttura semplice): sono caratterizzati da una responsabilità di tipo prevalentemente gestionale (gestione di risorse umane, strumentali e finanziarie);

- incarichi professionali (incarichi di alta specializzazione e *professional*): sono caratterizzati da una responsabilità di tipo prevalentemente tecnico-specialistica.

I Dirigenti responsabili di Struttura Complessa operano con autonomia nella gestione del budget assegnato, e sono titolari delle competenze elencate nell'articolo 19 del vigente regolamento di organizzazione.

I Dirigenti con incarico di responsabilità di Struttura Semplice esercitano la propria autonomia gestionale disponendo di specifiche risorse assegnate per il raggiungimento di obiettivi correlati ai programmi definiti dalla Direzione Generale ed agli indirizzi espressi dai Responsabili delle Strutture Complesse di riferimento. Il Dirigente responsabile di Struttura Semplice, nell'ambito della funzione esercitata dal Responsabile di Struttura Complessa, ha autonomia funzionale ed organizzativa della Struttura diretta ed assolve agli ambiti di responsabilità individuati all'articolo 20 del regolamento di organizzazione.

I Dirigenti con incarico professionale esercitano la propria autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, nel rispetto della collaborazione multifunzionale, nell'ambito di programmi, indirizzi operativi ed obiettivi valutati e verificati dalle Strutture di riferimento.

La graduazione delle posizioni dirigenziali è effettuata sulla base di una specifica metodologia (approvata con DDG n. 105/2016) e persegue, tra gli altri, l'obiettivo di garantire uno stretto raccordo tra retribuzione di posizione e livello di complessità e responsabilità assegnato alla posizione.

Un ulteriore livello di responsabilità è rappresentato dal sistema degli incarichi di funzione che sono stati conferiti tra la fine del 2021 ed il primo semestre 2022 che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

3.1.2 Eventuali azioni necessarie per dare coerenza agli obiettivi di valore pubblico

Le azioni che ARPA Piemonte intende intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi di Valore Pubblico descritti nella Sezione 1 sono finalizzate, con particolare riferimento all'organizzazione, all'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale e delle iniziative di gestione e formazione del personale, che verranno costantemente monitorate al fine di:

- coordinare le attività necessarie alla concreta attuazione;
- individuare eventuali modifiche migliorative;
- aggiornare i percorsi in funzione delle necessità o nuove esigenze che dovessero intervenire in corso d'anno.

La piena integrazione tra i processi relativi all'acquisizione di nuove risorse umane, al loro sviluppo professionale e alla valutazione delle corrispondenti *performance* individuali potrà avvenire compiutamente ad approvazione della "Mappatura delle competenze" per la quale è stato recentemente adottato il Decreto del Ministro per la PA che ha approvato il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni che dovrà a sua volta integrarsi con le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze a pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL del comparto Area Sanità sottoscritto in data 2 novembre 2022 dedica il Titolo VI al "Lavoro a distanza" disciplinando sia il "lavoro agile" che il "lavoro da remoto", includendo in tale dizione sia il telelavoro a domicilio che "altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite".

Con l'obiettivo di recepire le nuove indicazioni in merito all'evoluzione degli istituti in questione, è stata quindi predisposta una bozza di regolamento sia del lavoro agile che del lavoro da remoto in cui, tra l'altro, dando attuazione all'obiettivo inserito dal Comitato Unico di Garanzia all'interno del Piano delle Azioni Positive 2023, sono state recepite le richieste di modifica/integrazione in merito al telelavoro a domicilio, istituto presente in ARPA Piemonte anche nella forma a distanza (ossia telelavoro presso una sede di lavoro dell'Agenzia diversa da quella di assegnazione) e disciplinato da apposito regolamento recepito dal Decreto del Direttore Generale n. 70 del 1° giugno 2017.

A seguito della conclusione del confronto con le OO.SS e la RSU, con DDG n. 46 del 20 aprile 2023 è stato approvato il Regolamento sul Lavoro agile (smart working) e sul Lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza).

Superata definitivamente la connotazione emergenziale, il lavoro agile in ARPA Piemonte è quindi diventato un valido strumento organizzativo a cui viene dato attuazione attraverso la sottoscrizione di accordi individuali fra il lavoratore/la lavoratrice ed il proprio dirigente responsabile sulla base della regolamentazione di cui al citato decreto e con la previsione della prevalenza dell'attività in presenza.

A seguito dell'individuazione delle idonee misure organizzative anche i lavoratori fragili, individuati ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022, hanno la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in

modalità agile così come previsto dalla Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

Previa sottoscrizione dell'accordo individuale per i lavoratori fragili è possibile prevedere una deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza; è comunque raccomandata la presenza presso la sede per almeno un giorno così da consentire l'indispensabile collegamento fra il lavoratore stesso e l'ambiente lavorativo.

Alla data di redazione del presente documento hanno sottoscritto un accordo individuale per accedere al lavoro agile 544 dipendenti che nel corso del 2023 hanno svolto l'attività lavorativa in modalità agile 22.544 giornate.

Le condizioni ed i fattori che consentono ai/alle dipendenti di ARPA Piemonte di lavorare da remoto sono:

- 1) l'adeguamento della strumentazione informatica;
- 2) il consolidamento della digitalizzazione dei principali processi di lavoro e dei procedimenti amministrativi interni con la conseguente dematerializzazione;
- 3) un massiccio investimento nella formazione per favorire la diffusione del nuovo modello culturale della prestazione lavorativa, improntato alla flessibilità organizzativa ed all'ottica dei risultati e di una maggiore produttività.

3.2.1 - Strategie di sviluppo del lavoro agile e collegamento agli obiettivi di valore pubblico

Con il ricorso al lavoro agile e, più in generale attraverso il lavoro da remoto, ARPA Piemonte intende consolidare i seguenti obiettivi di valore pubblico:

- garantire il mantenimento e/o l'aumento del livello quali-quantitativo delle prestazioni dell'Agenzia previsto negli atti di programmazione;
- diffondere un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro funzionale, flessibile, capace di rispondere agli indirizzi di policy ed alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi;
- valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa favorendo un'organizzazione del lavoro focalizzata su obiettivi e risultati ed incrementando il senso di responsabilità e di consapevolezza del proprio lavoro;
- migliorare la performance amministrativa superando i limiti spazio - temporali della tradizionale organizzazione del lavoro;
- accrescere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori agendo a sostegno della conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- favorire politiche che mirano alla riduzione degli impatti ambientali.

3.3– Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale di ARPA Piemonte per il triennio 2024 – 2026, tenendo conto delle competenze già presenti, di quelle in corso di acquisizione in attuazione delle precedenti pianificazioni e di quelle da selezionare rispetto alle attività ed agli obiettivi da conseguire.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale di ARPA Piemonte costituisce il documento di pianificazione redatto ai sensi di quanto previsto agli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 165/2001, e secondo le indicazioni di cui alle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, contenute nel Decreto ministeriale del 22 luglio 2022 dal Ministro per la Pubblica amministrazione, pubblicato il 14 settembre 2022 in Gazzetta ufficiale.

Il comma 2 dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 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 adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*.

Le sopra citate Linee di indirizzo *“intendono affiancare le amministrazioni impegnate nel rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica veicolando uno strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali e, al contempo, rigoroso nell'approccio metodologico, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire”*.

Rispetto alle linee di indirizzo precedenti contenute nel D.M. 8 maggio 2018, le attuali linee aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Il punto di partenza per l'elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno non è più rappresentato dal dato del personale che nell'arco del triennio di riferimento cesserà dal servizio completando il proprio percorso professionale all'interno dell'Agenzia.

La determinazione del fabbisogno è fondata su un'analisi complessiva dei compiti e delle funzioni istituzionali in termini di obiettivi, competenze, attività da garantire, professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi) ed è definita in modo tale da essere compatibile con l'equilibrio economico-finanziario dell'Agenzia e da rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato definito in accordo con la dirigenza apicale, coinvolta in attività di ricognizione interna a ciascuna struttura con riferimento al programma di attività assegnato ed agli obiettivi da conseguire, coerentemente alle risorse economiche destinate

alle risorse umane all'interno del bilancio di previsione finanziario 2024 - 2026, approvato con DDG n. 126 del 22 dicembre 2023.

Si evidenzia che il Piano ha efficacia cogente per l'anno in corso e valore predittivo per le ulteriori due annualità, da confermarsi o da rivedersi in sede di approvazione annuale.

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza del personale al 31.12.2023

La consistenza del personale presente alla data del 31.12.2023 è sostanzialmente invariata rispetto al 31.12.2022 così come si evince dalla tabella di seguito riportata:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Comparto	951	960	951	927	912	899	854	840	834
Dirigenza	63	55	52	46	44	45	42	40	43
Totali	1014	1015	1003	973	956	944	896	880	877

Uno degli effetti della progressiva riduzione del personale, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato anche un progressivo invecchiamento degli effettivi in servizio, giacché non vi sono state per numerosi anni nuove assunzioni. Già nel 2022 e, in misura maggiore nel 2023, si assiste ad un ricambio generazionale attuato con l'assunzione di personale al di sotto dei 40 anni, il cui numero di presenze è in aumento così come illustrato in una successiva tabella, anche a seguito della conclusione di numerose procedure concorsuali.

Le procedure di reclutamento hanno consentito all'Agenzia di ridurre in modo significativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato.

Al 31.12.2023, a fronte di 1.362 unità previste nella dotazione teorica dell'Ente, si registra la presenza di 877 dipendenti distribuiti all'interno delle strutture organizzative così come illustrato nella tabella sottostante:

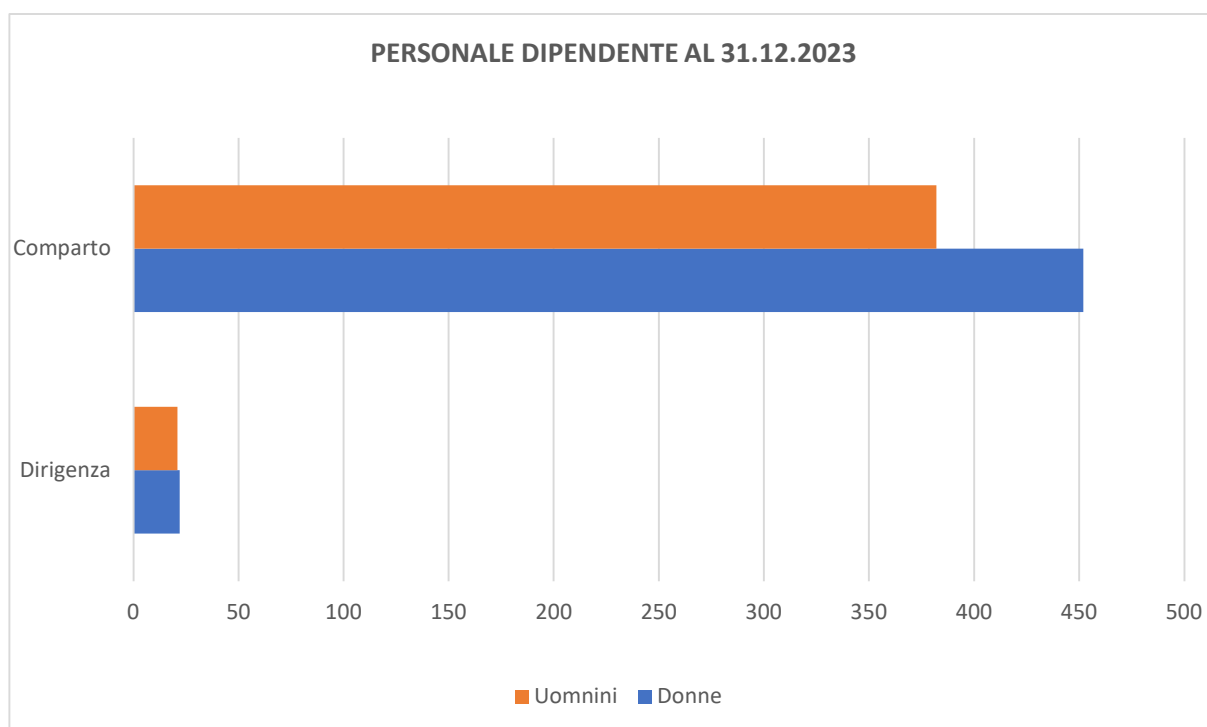
DENOMINAZIONE SC	Totale DIP	Comparto TD	Comparto TI	Dirigenza TI	Dirigenza TD
DIREZIONE GENERALE	23	1	18	4	0
DIP. SVILUPPO E COORD.SERVIZI, ICT E PROMOZ. AMB.	68	2	62	3	1
DIP. RISCHI NATURALI E AMBIENTALI	94	0	91	3	0
DIP. TERRIT. PIEMONTE NORD OVEST	170	1	164	5	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE SUD EST	99	0	94	5	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE SUD OVEST	63	0	59	4	0
DIP. TERRITORIALE PIEMONTE NORD EST	138	1	131	4	3
DIP. AFFARI AMM. VI E	47	0	43	3	1

PERSONALE					
DIP. RISCHI FISICI E TECNOLOGICI	98	8	87	3	0
DIP. VALUTAZIONI AMBIENTALI	45	1	41	3	0
DIP. PATRIMONIO E CONTABILITA'	32	0	30	2	0
TOTALE	877				

Nelle tabelle che seguono sono sintetizzati i dati del personale presente al 31.12.2023 con riferimento al genere, all'età, all'area di inquadramento professionale previsto dal CCNL sottoscritto il 02.11.2022 ed al profilo professionale.

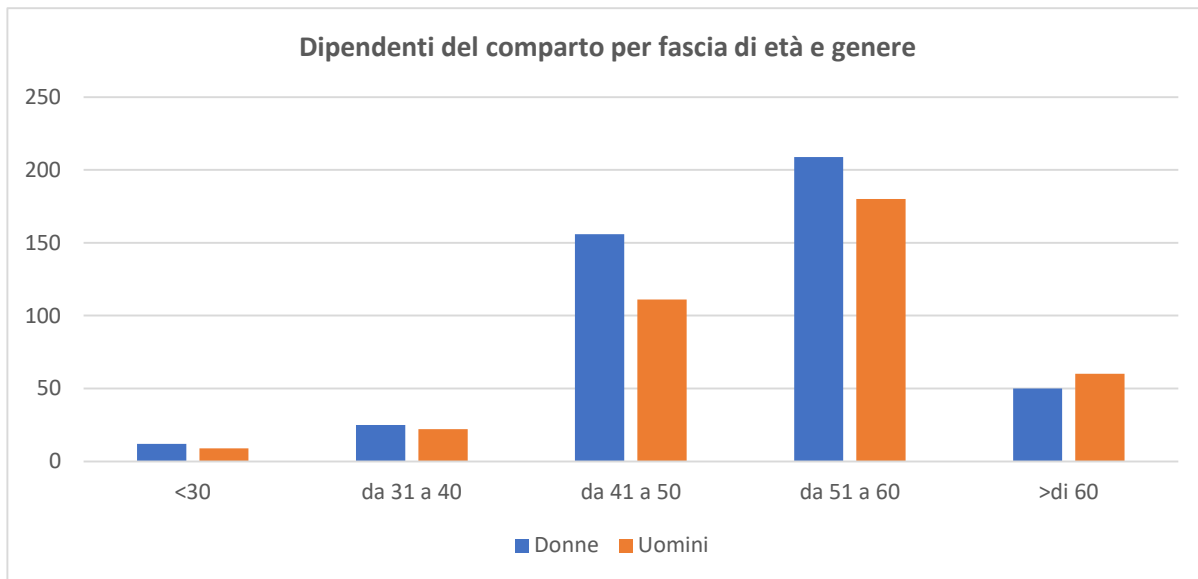
Personale dipendente al 31.12.2023

	Dirigenza	Comparto	Totale
Donne	22	452	474
Uomini	21	382	403
Totale	43	834	877



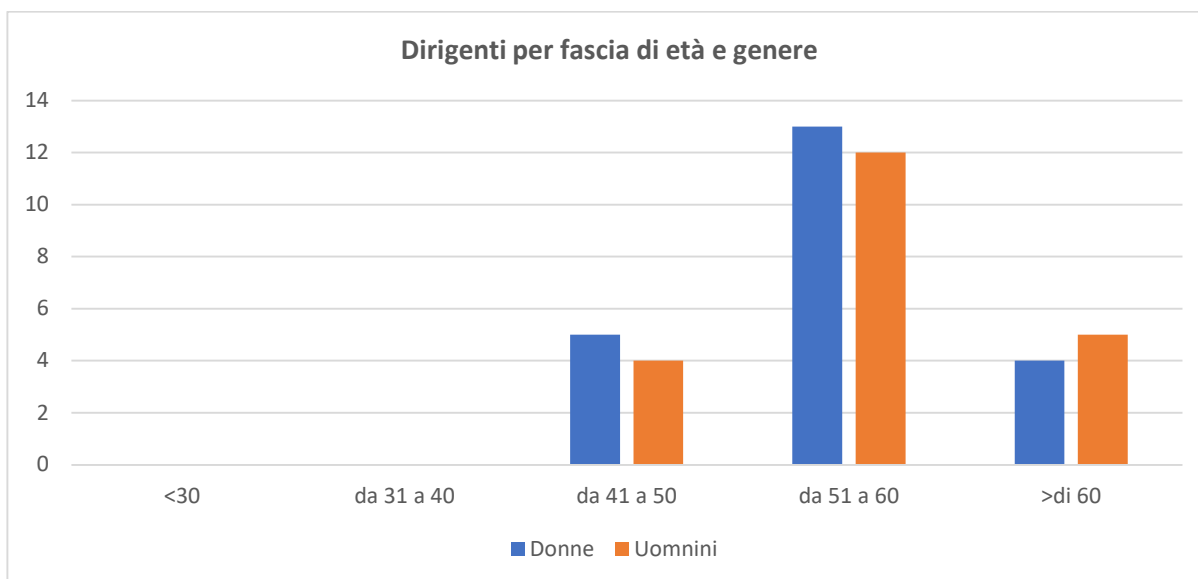
Distribuzione per età del personale non dirigente al 31.12.2023

	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Totale
Donne	12	25	156	209	50	452
Uomini	9	22	111	180	60	382
Totale	21	47	267	389	110	834



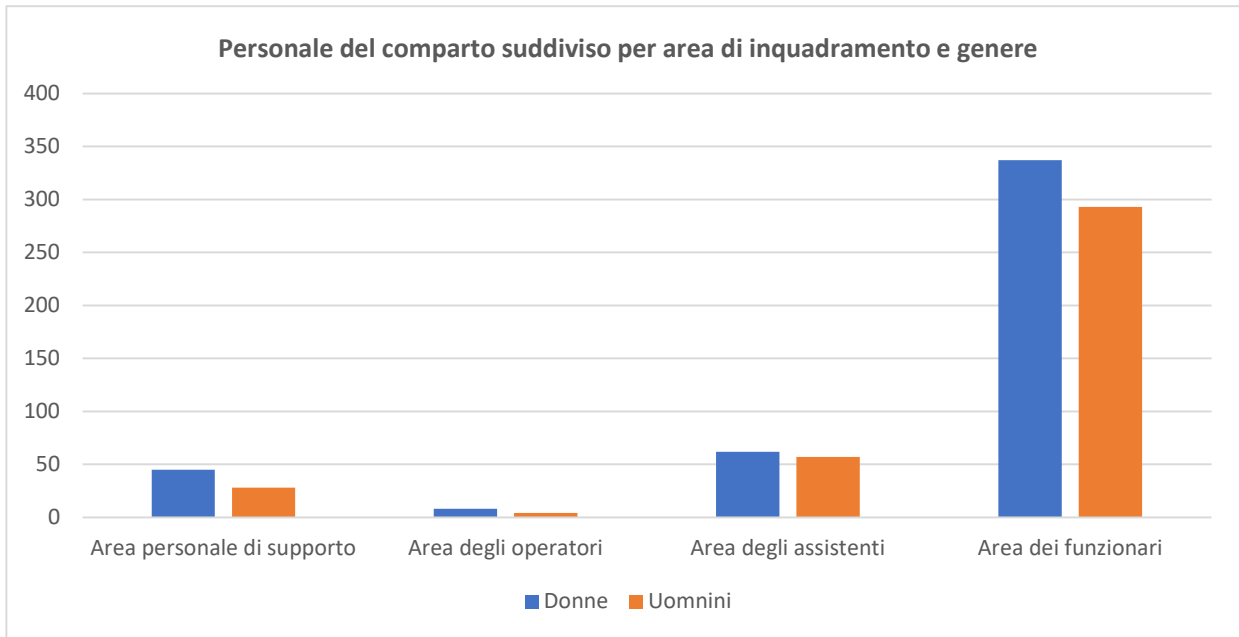
Distribuzione per età del personale dirigente al 31.12.2023

	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Totale
Donne	0	0	5	13	4	22
Uomini	0	0	4	12	5	21
Totale	0	0	9	25	9	43



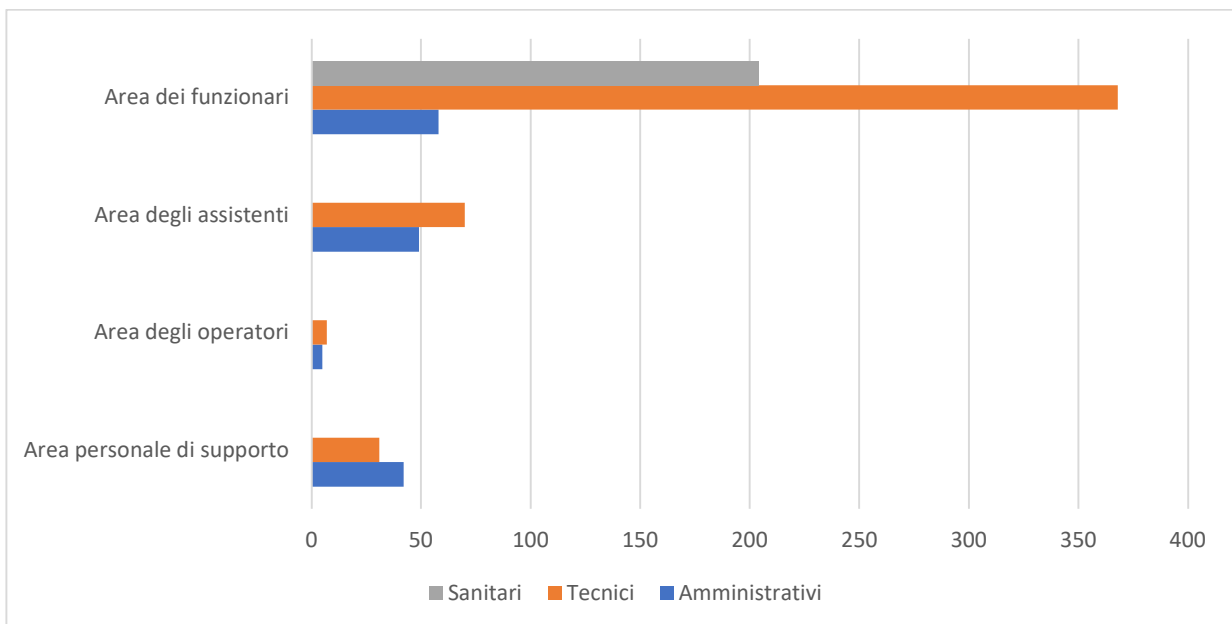
Distribuzione nelle aree di inquadramento del personale del comparto al 31.12.2023

	Area personale di supporto	Area degli operatori	Area degli assistenti	Area dei funzionari	Totale
Donne	45	8	62	337	452
Uomini	28	4	57	293	382
Totale	73	12	119	630	834



Distribuzione nelle aree e nei profili professionali del personale del comparto al 31.12.2023

	Area personale di supporto	Area degli operatori	Area degli assistenti	Area dei funzionari	Totale
Amministrativi	42	5	49	58	154
Tecnici	31	7	70	368	476
Sanitari	0	0	0	204	204
Totale	73	12	119	630	834



3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

In continuità con il passato, il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026 è predisposto tenendo conto delle esigenze dell’Agenzia sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica del personale necessario per assolvere la *mission* nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle necessità dell’Agenzia).

Il piano del fabbisogno è strettamente collegato agli obiettivi istituzionali che il Comitato tecnico del Comitato regionale di Indirizzo assegna all’Agenzia correlandoli agli obiettivi di valore pubblico, coerentemente agli indirizzi applicativi ed agli strumenti attuativi della Legge 28 giugno 2016, n. 132 “Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (SNPA)”.

In particolare, il Piano mira a implementare le figure professionali per sviluppare e adeguare i propri servizi agli sviluppi imposti dalle tematiche ambientali emergenti quali la qualità dell’aria del bacino padano, i cambiamenti climatici e le nuove forme di inquinamento.

La revisione del Piano Regionale della Qualità dell’Aria richiede un importante supporto da parte di ARPA e conseguentemente il potenziamento dell’organico con professionalità adeguate.

La programmazione delle assunzioni è finalizzata all’acquisizione di risorse che possano approfondire il tema dei cambiamenti climatici con la messa a punto di nuove strategie di controllo che riguardano l’utilizzo dell’acqua, con la verifica del rispetto delle norme che regolamentano i prelievi dai corsi d’acqua.

Anche la gestione di eventi meteorologici estremi, con lo sviluppo di applicazioni e sistemi di allerta per i cittadini e le istituzioni, nonché la comunicazione di eventi quali le ondate di calore, che hanno forte impatto sulle condizioni di salute della popolazione, con la messa a punto di specifici bollettini informativi, costituiscono attività strategiche verso le quali sono indirizzate le assunzioni del prossimo triennio.

La programmazione del fabbisogno per il prossimo triennio tiene altresì conto delle nuove forme di inquinamento che richiedono lo sviluppo di attività di monitoraggio e controllo.

Le tematiche ambientali che necessitano di un potenziamento delle risorse in termini di unità di personale addette all’interno dell’Agenzia riguardano:

- la presenza diffusa di PFAS in ambiente che richiede l’adeguamento delle strategie di monitoraggio e controllo riguardanti i corpi idrici superficiali e sotterranei e di siti di possibile rilascio quali impianti di depurazione, impianti di trattamento rifiuti e siti contaminati. Tali sostanze sono state inoltre recentemente inserite tra i parametri da valutare per i controlli sulle acque potabili con importanti ricadute sull’impegno analitico dei laboratori;
- la diffusione delle microplastiche, per cui ARPA Piemonte ha avviato specifici studi riguardanti il campionamento e la sua determinazione analitica nei laghi regionali;

- lo sviluppo tecnologico nel campo delle telecomunicazioni con l'introduzione della tecnologia 5G che richiede la messa a punto di nuove tecniche di valutazione dell'esposizione con la necessità di adeguare le attività di monitoraggio all'implementazione dei nuovi sistemi ed alla maggiore presenza sul territorio e complessità dei siti delle stazioni radio base per telefonia mobile.

Il Piano prevede inoltre l'assunzione di personale dirigenziale al fine di completare l'assetto organizzativo in essere.

Il Piano si sviluppa in una prospettiva triennale e viene adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Il Piano ha efficacia cogente per l'anno in corso e valore predittivo per le ulteriori due annualità, da confermarsi o da rivedersi in sede di approvazione annuale.

L'eventuale modifica in corso di anno del Piano è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

A tal proposito occorre ulteriormente specificare che il Piano è stato definito nella sua entità per le tre annualità sulla base dell'attuale finanziamento regionale e pertanto una eventuale modifica delle risorse economiche trasferite all'Agenzia potranno comportare una variazione nella programmazione delle acquisizioni di personale.

Il Piano è sottoposto ai controlli previsti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, richiamato sul punto dalle Linee di indirizzo, l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il Piano a tal fine è stato trasmesso alle OO.SS ed alla RSU in data 28 dicembre 2023 ed è stato oggetto di incontri svoltisi l'11 ed il 18 gennaio 2024.

Si richiama inoltre l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

Al riguardo, le linee di indirizzo ritengono che *"il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica"*.

Con riferimento ai vincoli gravanti sulla redazione del Piano occorre evidenziare che è ampiamente rispettato il limite relativo al non superamento della "dotazione" di spesa potenziale massima e ciò in quanto la dotazione organica, approvata con DDG n. 136 del 29.12.2011, prevedeva 1.362 dipendenti, di cui 129 dirigenti, quindi numeri molto distanti da quelli effettivi relativi ad unità presenti al 31.12.2023.

Occorre peraltro evidenziare che il concetto di dotazione organica è ormai superato avendo ceduto il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale è il Piano Triennale Fabbisogno del Personale.

Con riferimento ai vincoli derivanti dalla legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, si richiama il limite della capacità assunzionale di cui all'art. 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, i cui contenuti sono stati confermati dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 s.m.i., che stabilisce che gli Enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%.

Il limite alla capacità assunzionale di cui sopra ammonta a € 50.881.875,58 (comprensivo di oneri ed accessori), secondo quanto contenuto nella determinazione dirigenziale del responsabile della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane n. 7 del 04.01.2008.

Tale limite teorico si riferisce ad una data in cui l'Agenzia sfiorava i 1100 dipendenti, cioè circa 220 in più rispetto a quelli attualmente presenti e, pertanto, la sua esposizione non può che avvalorare la circostanza circa la sostenibilità della pianificazione condotta con riferimento alle assunzioni per il triennio 2024/2026.

Il limite delle capacità assunzionali realmente compatibile con la contingenza operativa dell'Agenzia è rappresentato dalla sostenibilità economica e dalla coerenza con le risorse stanziare nel bilancio di previsione finanziario 2024 – 2026, approvato con DDG n. 126 del 22 dicembre 2023.

Occorre sottolineare che, a fronte di immutato finanziamento, gli equilibri di bilancio hanno imposto uno stanziamento di spesa per le retribuzioni del personale per l'anno 2024 di € 24.754.000.

La spesa per le retribuzioni del personale suddiviso nelle diverse missioni e programmi è, ad oggi, preventivabile, al netto del risparmio per le retribuzioni del personale la cui cessazione avverrà nel corso del corrente anno, in € 22.364.000. Le risorse economiche residue, pari a € 2.390.000, consentiranno la realizzazione del piano assunzioni e le progressioni economiche verticali.

Al fine di non immobilizzare risorse e garantire gli equilibri di bilancio e la funzionalità dell'Agenzia, l'attuazione del piano verrà monitorata costantemente anche alla luce dell'andamento della spesa del personale, tenuto conto delle eventuali situazioni ad oggi non preventivabili o note.

Il disallineamento temporale tra la programmazione delle assunzioni e l'effettivo inserimento in organico del personale, dopo l'espletamento di procedure concorsuali che hanno in media una durata di sei mesi, determina di fatto un minor fabbisogno di risorse economiche nell'anno in corso, gravando la spesa sul bilancio per quota parte. Tale circostanza rafforza ulteriormente la sostenibilità del piano per l'anno 2024.

Nella tabella sotto riportata sono sintetizzati i dati sopra esposti:

Totale stanziamento bilancio di previsione anno 2024 per retribuzioni al personale	24.754.000	
Spesa per retribuzioni mese di gennaio 2024 *13 mensilità	22.603.160,32	
Risparmio spese per retribuzioni personale che cessa dal servizio in corso d'anno	238.523	Importo che può incrementarsi per ulteriori cessazioni
Totale spese per retribuzioni personale	22.364.637,32	
Totale disponibilità per attuazione piano del fabbisogno (completamento anni precedenti, anno 2024 e PEV)		2.389.362,78

Con riferimento ai piani assunzioni relativi alle precedenti annualità non ancora completati, si procederà nel corso dell'anno ad una verifica circa l'effettivo permanere delle motivazioni sottese al momento della pianificazione apportando, eventualmente, le variazioni che dovessero emergere anche con riferimento alla professionalità ricercata.

Il piano del fabbisogno per il triennio 2024 - 2026 è riassunto nelle seguenti tabelle:

2024 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale non dirigenziale)

STRUTTURA COMPLESSA	SS	ATTIVITA'	PROFILO	TITOLO STUDIO	UNITA'
Dip Rischi naturali e ambientali	Meteorologia	modellistica qualità dell'aria, dispersione degli inquinanti, elaborazione dati - B4.05 - B4.02	Coll. tecnico	Laurea in fisica, ingegneria aerospaziale - ambientale	1
Dip Rischi naturali e ambientali	Staff	attività di supporto informatico ai servizi della struttura - gestione data base della struttura, implementazione e manutenzione degli applicativi informatici della struttura - T03.C05.S09, T03.C05.S07, T03.C05.S02	Coll. tecnico	Laurea in fisica, ingegneria aerospaziale - ambientale	1
Dip Rischi naturali e ambientali	Idrologia	rete regionale monitoraggio qualità delle acque - prelievi monitoraggio	Assistente tecnico	Perito chimico	1

		regionale - B3.05 - B3.06			
Dip Rischie naturali e ambientali	Staff	Attività di supporto amministrativo - contabilità, redazione atti, acquisizione beni e servizi, inventario - T11.C04.S00, T09.C03.S00, T08.C03.S00	Assistente amm.vo	diploma scuola secondaria superiore - ragioneria e simili	1
Dip Nord Est	Servizio Territoriale Novara	controlli emissioni, rifiuti, AIA, rumore	Coll. tecnico	Chimica, Ingegneria, Scienze ambientali, TPALL	2
Dip Nord Est	Servizio Territoriale Omegna	controlli emissioni, rifiuti, AIA, rumore	Coll. tecnico	Chimica, Ingegneria, Scienze ambientali, TPALL	1
Dip Nord Est	Attività di Produzione - Vercelli	valutazioni ambientali, bonifiche	Coll. tecnico	Ingegneria, Scienze geologiche, Scienze ambientali	1
Dip Sud Est	Attività di Produzione	Monitoraggi e biomonitoraggi acque	Coll. tecnico	Laurea in Biologia I livello o equipollente	1
Dip Sud Est	Attività di Produzione e Servizio Territoriale AT e AL	Monitoraggi e campionamenti, attività territoriali	Assistente tecnico	Perito chimico	3
Dip Sud Est	Staff AL	attività amministrative dipartimentali	Assistente amm.vo		1
Dip Sud Est	Staff AL	Attività dipartimentali a supporto di ufficio tecnico (gestione manutenzione sedi e parco auto)	Assistente tecnico	Diploma scuola secondaria di secondo grado - Geometra o perito tecnico	1
Dip Sud Ovest	Attività di Produzione		Coll. tecnico	Laurea in fisica	1

Dip Sud Ovest	Laboratorio		Coll. tecnico	Chimica	1
Dip Sud Ovest	Laboratorio		Assistente tecnico		2
Dip Nord Ovest	Staff		Assistente amm.vo		1
Sviluppo e coordinamento			Collaborator e tecnico	Chimica	1
Sviluppo e coordinamento		gestione delle utenze telefoniche e relativi contratti, pianificazione e monitoraggio spesa di competenza della struttura	Assistente amm.vo		1
Sviluppo e coordinamento			Assistente tecnico	Perito chimico	1
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Affari generali e legali	Gestione attività relative a privacy, PIAO, anticorruzione e trasparenza	Collaborator e amm.vo		1
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Amm. Personale e formazione	Attività correlate agli adempimenti in materia fiscale, previdenziale, assicurativa e monitoraggio della spesa	Assistente amm.vo		1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Staff Ivrea	Supporto fatturazione, gestione personale e formazione	Assistente amm.vo		1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Staff Ivrea	Supporto gestione impianti TLC (protocollo, aggiornamento catasto)	Coadiutore amm.vo / operatore tecnico		1

2025 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale non dirigenziale)

STRUTTURA COMPLESSA	SS	ATTIVITA'	PROFILO	TITOLO STUDIO	UNITA'
Dip Rischi naturali e ambientali	Meteorologia	Esperto in meteorologia, clima e cambiamenti climatici	Coll. tecnico	Laurea in fisica, ingegneria aerospaziale - ambientale	1
Dip Nord Est	Servizio Territoriale Vercelli	controlli emissioni, rifiuti, AIA, rumore	Coll. tecnico	Chimica, Ingegneria, Scienze ambientali, TPALL	1
Dip Nord Est	Laboratorio Specialistico Nord Est – Novara	ambito chimico	Coll. tecnico	Chimica	1
Dip Sud Est	Servizio Territoriale AL	Attività territoriali di tutela (contributi tecnici, controlli, campionamenti, gestione esposti)	Coll. tecnico	Chimica, Ingegneria chimica - ambientale	1
Dip Sud Ovest	Staff		Assistente tecnico		1
Dip Nord Ovest	Servizio Territoriale TO	Attività territoriali di tutela	Coll. tecnico	Laurea in Biologia I livello o Chimica I livello	2
Sviluppo e coordinamento			Assistente tecnico	Perito informatico	1
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Ufficio acquisti		Assistente amm.vo		1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Impianti industriali	Verifiche impianti elettrici	Assistente tecnico	Diploma perito elettrotecnico	1

2026 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale non dirigenziale)

STRUTTURA COMPLESSA	SS	ATTIVITA'	PROFILO	TITOLO STUDIO	UNITA'
Dip Rischi naturali e ambientali	Staff	Atti e procedimenti amministrativi - contabilità economico-patrimoniale e contabilità finanziaria fatturazione attiva passiva	Coll. Amm.vo		1
Dip Nord Est	Servizio Territoriale	controlli emissioni, rifiuti, AIA, rumore	Coll. tecnico	Chimica, Ingegneria, Scienze ambientali, TPALL	1
Dip. Patrimonio e contabilità		Supporto al Responsabile di SC	Coll. Amm.vo	Laurea in Giurisprudenza/ Economia Commercio/ Scienze Politiche	1
Dip Sud Est	Servizio Territoriale AL	Attività territoriali di tutela (contributi tecnici, controlli, campionamenti, gestione esposti)	Coll. tecnico	Chimica, Ingegneria chimica - ambientale	2
Dip Sud Ovest	Servizio Territoriale		Coll. tecnico		1
Dip Nord Ovest	Laboratorio		Coll. tecnico	Chimica	1
Sviluppo e coordinamento			Coll. tecnico	Laurea tecnico scientifica	1
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Staff		Coll. Amm.vo		1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Radiazioni ionizzanti	Pianificazione e realizzazione attività di controllo e monitoraggio radioattività ambientale	Coll. tecnico	Laurea in fisica	1

2024/2025 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale dirigenziale)

ANNO	STRUTTURA COMPLESSA	SS	UNITA'
2024	Dip. Sviluppo e Coordinamento servizi, ict e promozione ambientale	Informatica	1
2024	Dip. Sviluppo e Coordinamento servizi, ict e promozione ambientale	CRBM	1
2025	Dip. Patrimonio e contabilità	Ufficio Contabilità	1
2024	Dipartimento Affari amministrativi e personale	Ufficio acquisti beni e servizi	1
2024	Dipartimento Affari amministrativi e personale		1
2025	Dipartimento Piemonte Nord Ovest	Servizio territoriale Torino 2	1
2024	Dipartimento Piemonte Nord Est	Servizio territoriale Novara	1
2024	Dipartimento Piemonte Nord Est	Servizio territoriale Omegna	1
2024	Dipartimento Piemonte Nord Est	Servizio territoriale Biella	1
2024	Rischi fisici e tecnologici		1
2024	Rischi naturali e ambientali		1

3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Il presente PTFP viene adottato a valle di una incisiva revisione organizzativa, che ha interessato tutte le componenti organizzative dell’Agenzia, che si è sviluppata nel triennio 2015 – 2018 e che si è consolidata nel corso del periodo successivo. Si è infatti dato corso ad un processo di concentrazione dell’esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni, nonché ad una sostanziale rideterminazione della rete periferica su base regionale, con una riduzione dei dipartimenti territoriali e delle strutture amministrative complesse, passate quest’ultime da 5 a 2.

Quanto alla ottimale allocazione delle risorse si evidenzia che, anche nelle more della conclusione delle procedure di assunzione, ovvero nei casi di priorità strategiche il personale è stato allocato a scavalco fra più strutture prevedendo impiego dei dipendenti tra servizi/settori diversi.

Quale criterio ulteriore di razionalizzazione, le Linee di indirizzo richiamano, anche l’articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ed in particolare la lettera f) con riferimento al dimensionamento del personale utilizzato per funzioni di supporto (gestione delle risorse umane,

sistemi informativi, servizi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità) in misura non superiore al 15 per cento delle risorse umane complessivamente utilizzate da ogni amministrazione.

All'interno dell'Agenzia tale limite è ampiamente rispettato.

3.3.4 – Strategia di copertura del fabbisogno

Alla luce di quanto precede ed in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del decreto legislativo 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è improntato all'ottimale impiego delle risorse pubbliche, in primis con riferimento all'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante processi di mobilità interna.

Al fine di favorire un ottimale impiego del proprio personale, l'Agenzia, in accordo con la RSU e le OO.SS del comparto, ha recentemente modificato il regolamento di mobilità interna collegando l'istituto al Piano del fabbisogno.

In un'ottica di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, l'accordo in materia di mobilità interna prevede che *“Entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Triennale del fabbisogno di personale il/la dipendente può presentare al Responsabile della struttura di appartenenza, a quello della struttura di destinazione e all'Ufficio Amministrazione del personale domanda di mobilità a copertura di un posto previsto nel Piano”*.

Qualora l'esigenza dovesse essere soddisfatta attraverso la mobilità interna, verrà valutato il persistere delle necessità assunzionali per la medesima figura professionale presso l'articolazione organizzativa di provenienza del personale che è stato mobilitato.

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente mediante sviluppi di carriera per l'anno 2024 sono previste n. 16 PEV come da tabella sotto riportata. Tali procedure saranno espletate ai sensi dell'art. 21 comma 2 del CCNL del comparto Sanità sottoscritto in data 02.11.2022 con i criteri già definiti con le OO.SS e la RSU a gennaio 2023.

STRUTTURA COMPLESSA	SS / sede	ATTIVITA'	PROFILO	UNITA'
Dip Rischi naturali e ambientali	TO	Funzioni di monitoraggio dei fenomeni franosi, gestione e aggiornamento banca dati geologici	Collaboratore tecnico	1
Dip Rischi naturali e ambientali	TO	Gestione amministrativa progetti	Collaboratore tecnico	1
Dip Nord Est	Servizio Territorial e Novara	amianto, scarichi idrici	Collaboratore tecnico	1
Dip Nord Est	Staff Biella	- Attività amministrative/contabili per la manutenzione del parco auto e di supporto nella gestione dei servizi ausiliari - sede di Biella.	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1
Dip Nord Est	Staff Novara	- Attività di Magazzino e correlate (gestione rifiuti speciali e non) - sede di Novara	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1
Dip Sud Ovest	Staff	attività amministrative di competenza del Dipartimento	Collaboratore amministrativo	1
Dip Sud Ovest	Staff	attività tecnico/amministrative a supporto del Dipartimento	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1
Dip Sud Est	Staff Alessandria	- attività tecnico/amministrative all'interno del NOG, compilazione dei documenti e/o modulistica e stesura di testi, attività di supporto anche nell'ambito di procedimenti di acquisto e liquidazione, operazione anche di natura contabile tramite l'utilizzo di applicativi	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1

Dip Sud Est	Laboratorio - Alessandria	Analisi chimiche su matrici acquose e solide attraverso l'applicazione di metodi strumentali; sviluppo, conferma e validazione di metodi di analisi; procedure di assicurazione qualità del laboratorio	Collaboratore tecnico	1
Dip Nord Ovest	Staff	attività amministrative inerenti: magazzino, formazione e presenze del personale, approvvigionamenti, emissioni ordini, provvedimenti di liquidazione, ricognizioni fabbisogni, istruttorie relative agli acquisti delegati al Dipartimento, gestione fatturazione attiva e passiva, inventario	Collaboratore amministrativo	2
Dip Nord Ovest	Laboratorio	Attività laboratoristica	Collaboratore tecnico	1
Dip Patrimonio e contabilità	Staff	Competenze in gestione di magazzino	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1
Sviluppo e coordinamento			Collaboratore tecnico	1
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Ufficio affari generali e legali	Assistenza alla gestione documentale digitalizzata della documentazione	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1
Dip Rischi fisici e tecnologici	SS Impianti industriali ed energia	Attività amministrative	Coadiutore amministrativo senior/Operator e tecnico specializzato	1

Alla luce del vigente quadro normativo per la copertura dei fabbisogni l'Agenda valuterà, di volta in volta in un'ottica di ottimale impiego delle risorse pubbliche, l'utilizzo di graduatorie di altri enti, l'attivazione di procedure selettive pubbliche o di procedure di mobilità esterna ex art. 30 del decreto legislativo 165/2001.

L'Agenzia valuterà inoltre la possibilità di reclutare con contratti di apprendistato e di formazione e lavoro giovani laureati individuati su base territoriale, così come previsto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca del 26 dicembre 2023.

3.4 – Formazione del personale

La formazione è leva indispensabile per il processo di modernizzazione della PA e di ottimizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni.

Il processo formativo deve:

- supportare gli atti di pianificazione dell'Agenzia alla luce degli indirizzi istituzionali del Comitato regionale d'indirizzo e degli obiettivi strategici aziendali
- accompagnare le esigenze di cambiamento organizzativo
- permettere l'acquisizione di competenze specialistiche, manageriali e comportamentali degli operatori, con l'obiettivo di miglioramento continuo dell'efficienza ed efficacia delle azioni intraprese dall'Agenzia
- favorire la crescita professionale dei dipendenti attraverso un aggiornamento continuo strumentale, tecnico, metodologico e normativo e garantire un elevato livello qualitativo dell'attività svolta
- prevedere una verifica dell'efficacia delle azioni formative intraprese, per un'adeguata riprogrammazione delle stesse e a garanzia del corretto svolgimento delle mansioni assegnate al personale, in funzione dello specifico ruolo e ambito di attività

Lo strumento di pianificazione e programmazione dell'attività formativa, necessario per rispondere a tali esigenze, è il Piano di Formazione, il quale definisce i percorsi formativi in relazione alla tipologia di ruolo svolto e area di contenuto formativo.

Il DDG n. 76 del 09/06/2011 definiva che: "il Piano di Formazione sarà rielaborato ed approvato con una valenza triennale in termini generali e con un programma di dettaglio di durata annuale, tenendo conto degli indirizzi istituzionali del Comitato regionale d'indirizzo e della loro elaborazione aziendale, in coerenza con gli altri atti di pianificazione delle attività dell'Agenzia".

Secondo quanto previsto dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", "deve venire inoltre consultato il CUG in merito al Piano di formazione del personale". L'Art.21 della legge del 4 novembre 2010, n. 183 riporta tra le misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche quella di: "*..realizzare la migliore utilizzazione delle*

risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti...".

Da ultimo, si evidenzia che, considerata la recente forte attenzione da parte del legislatore italiano in merito alla necessità di integrazione e omogeneizzazione nei processi di programmazione delle pubbliche amministrazioni della formazione e dello sviluppo del capitale umano, quale "leva" fondamentale per la crescita e il successo delle amministrazioni pubbliche, espressa attraverso l'emanazione di importanti disposizioni e linee di indirizzo in materia di formazione e, in particolare con l'approvazione di:

- *"Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"* approvate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto la *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*;
- D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 che modifica il Codice di comportamento nazionale prevedendo particolari disposizioni e conseguenti responsabilità disciplinari in capo ai dirigenti laddove stabilisce che il dirigente è tenuto alla *"cura relativa alla crescita professionale dei propri collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile"*;
- cd "Direttiva Zangrillo" recante *"Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"* che prevede obiettivi specifici in termini di formazione sia per il personale dirigente che per il personale dipendente;

sarà necessario porre sempre maggior attenzione alla pianificazione degli interventi formativi rivolti al personale dell'Agenzia.

3.4.1 Criteri per la definizione del Piano triennale (validità 2022-2024) e del Programma di formazione annuale 2024

Le azioni intraprese per la definizione del Programma 2022 e del Piano triennale 2022-2024 sono state le seguenti:

- Analisi obiettivi indicati dalla Direzione Generale
- Ricognizione di nuovi bisogni formativi
- Analisi delle esigenze pervenute
- Presentazione al Direttore Generale per valutazione proposta formativa
- Consultazione Comitato Unico di Garanzia

- Approvazione da parte del Direttore Generale

La ricognizione dei bisogni formativi

Premesso che l'analisi dei bisogni formativi deve partire dall'acquisizione degli indirizzi forniti dalla Direzione Generale, riguardanti le attività formative ritenute fondamentali e prioritarie coerentemente con le linee di sviluppo dell'Agenzia, sono state definite delle tappe per meglio organizzare il flusso delle informazioni, che prevedono il coinvolgimento del personale di riferimento per la ricognizione, come previsto dalla procedura tecnica – Formazione del Personale (U.GR.T004). Tale ricognizione capillare, la cui attivazione è prevista con frequenza triennale, è avvenuta nel primo trimestre del 2022.

3.4.2 Piano di formazione triennale 2022-2024

La proposta formativa è stata formulata nel rispetto della coerenza con gli indirizzi istituzionali e obiettivi strategici che ispirano il corso d'azione dell'Agenzia.

Le iniziative formative sono state individuate in ragione del perseguimento degli obiettivi indicati dal comitato regionale d'indirizzo e dai conseguenti Programmi di Attività dell'Agenzia.

Nel Programma corsi 2024, tali Programmi di Attività sono stati associati ai singoli corsi con la seguente codifica:

L1: LEPTA 1 monitoraggio dello stato dell'ambiente;

L2: LEPTA 2 supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e per il governo del territorio;

L3: LEPTA 3 attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale;

L4: LEPTA 4 partecipazione nelle emergenze, nelle crisi e nelle attività di protezione civile)

L5: LEPTA 5 - governance dell'ambiente;

L6: LEPTA 6 ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica;

O: ORGANIZZAZIONE-QUALITA': attuazione assetto organizzativo

Obiettivi della PA previsti dalla normativa nazionale:

Nel Programma di formazione 2024 sono presenti anche i percorsi formativi obbligatori per tutte le PA, come la formazione sulla sicurezza, la formazione sull'anticorruzione e sulla

digitalizzazione. I corsi sono stati quindi associati a queste tematiche identificandoli con la seguente codifica:

D: OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE garantire un supporto per la transizione digitale attraverso attività formative volte a sviluppare la capacità di gestione dati, informazioni e contenuti digitali; la capacità di produrre, valutare e gestire documenti informatici

W: FORMAZIONE OBBLIGATORIA: garantire la realizzazione della formazione in tema di sicurezza, anticorruzione e trasparenza

Il Piano di Formazione triennale è uno strumento flessibile di programmazione e guida ai “percorsi formativi” sviluppati nel triennio e dettagliati nei Programmi di formazione annuali.

La pianificazione triennale descrive in termini generali i percorsi formativi e i relativi destinatari, con un orizzonte temporale più ampio dell'annualità, per permettere il governo degli effetti e ricadute degli interventi formativi. Tali percorsi sono riferiti ad Aree formative differenti sulla base delle competenze che s'intendono sviluppare:

- Competenze in tema di Sicurezza
- Competenze Trasversali
- Competenze Specialistiche
- Competenze Gestionali, Amministrative e normative

Area sviluppo Competenze in tema di Sicurezza

Vengono di seguito riportati i percorsi formativi finalizzati a sviluppare competenze in tema di Prevenzione e Protezione, indirizzati:

1) ai lavoratori dipendenti che devono acquisire le adeguate conoscenze di base e aggiornamenti su rischi e misure di prevenzione connessi alla mansione svolta, secondo quanto previsto dalla normativa cogente (Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011)

2) al personale che opera a tutela della Prevenzione e Protezione dei dipendenti dell'Agenzia (RSPP, ASPP, RSL, addetti alle emergenze in Agenzia)

3) al personale che opera nelle squadre di emergenza dell'Ente (D. Lgs 81/08 D.M. 388/2003 – D.M.02/09/2021)

Percorsi formativi rivolti a:	Riferimenti normativi
Personale dipendente	
Formazione per neoassunti e personale con cambio mansione	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione generale in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro ai lavoratori	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione specifica sui rischi individuati per il personale che svolge attività tecnica moduli specialistici trasversali e specifici sulle mansioni	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione specifica sui rischi individuati per il personale che svolge attività amministrativa	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Aggiornamento quinquennale in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro per dipendenti, dirigenti e preposti	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione aggiuntiva per i preposti	Artt.19 e 37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione aggiuntiva per i dirigenti	Artt.18 e 37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Presentazione Piani di emergenza ed evacuazione ai lavoratori	Art. 43 del D. Lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Personale che opera nelle squadre di pronta disponibilità in emergenza antropica	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Personale che opera a tutela della Prevenzione e Protezione dei lavoratori	
Formazione di base e aggiornamento per RSPP e ASPP	Art.32 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2006
Formazione di base e aggiornamento per RLS	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione di base e aggiornamento per il "Primo soccorso"	Art. 45 del D.Lgs 81/08; Art. 3 D.M. 388/03
Formazione di base e aggiornamento per "Squadre addetti emergenza"	Art.37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011
Formazione formatori in tema di salute e sicurezza sul lavoro	Art.37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2011 D.M. 06/03/2013

Area sviluppo Competenze Trasversali

Tale Area comprende percorsi che, pur coinvolgendo personale operante su ambiti differenti, riguardano l'acquisizione di competenze comuni per lo svolgimento delle attività assegnate in un'ottica di efficientamento.

Percorsi formativi	Destinatari
Aggiornamento sul Piano triennale nazionale per l'informatica e il Piano di transizione digitale di Arpa	gruppi tematici
Aggiornamento costante sulla gestione documentale (omogeneizzazione della gestione documentale, digitalizzazione, conservazione), strumenti di archiviazione file e firma digitale	tutto il personale
Aggiornamento costante sull'utilizzo di applicativi gestionali (Doqui, Civilia, Iris Win, LIMS, Gau, Easyfat, Quarta, Next), sulla gestione dei server, su strumenti di collaborazione in cloud e sulla sicurezza informatica	gestori dei database e server, utilizzatori
Aggiornamento su applicativi per elaborazione dati, controllo dei processi, reportistica, omogeneizzazione dati provenienti da fonti diverse (Sistemi di Business Intelligence, Extract Transform Load, programmazione (PostgreSQL/Postgis, MY SQL, HTML5, PHP, PYTHON ecc...))	gestori dati-processi
Aggiornamento su applicativi open service	utilizzatori
Approfondimenti su applicativi specifici, modellistica (QGIS, OPENAIR di R, Request tracking WCCCESAR, ecc...), su telerilevamento aereo e satellitare, fotogrammetria e trattamento dati, tecniche analisi geostatistica...	utilizzatori
Formazione di base e aggiornamento in tema di qualità sulle norme ISO e sulla normativa interna e sul sistema di gestione integrato	SGI auditor referenti qualità operatori
Formazione continua in ambito metrologico	personale servizio tarature operatori
Aggiornamento sulla statistica applicata a specifici ambiti di attività	tecnici che operano su ambiti specifici
Formazione rivolta al personale operante in rete sulle specifiche attività di pertinenza	referenti formazione referenti educazione ambientale referenti URP formatori/tutor componenti CUG componenti GdL
Formazione per il personale che svolge funzioni trasversali	personale addetto a: - magazzino - centralino - accettazione campioni - manutenzione - parco auto

Percorsi formativi	Destinatari
Eventi seminari di condivisione conoscenze e linee guida	tutto il personale
Acquisire conoscenze e strumenti di comunicazione per migliorare le relazioni (Strategie relazionali e psicologiche nella gestione dei conflitti)	personale che si interfaccia con utenti interni ed esterni
Tecniche di realizzazione di prodotti di comunicazione grafica	personale che effettua attività di divulgazione
Linee guida sulla gestione delle emergenze nelle attività connesse con il rischio antropico	tutto il personale che interviene in emergenza
Seminari di sensibilizzazione per una cultura di genere	tutto il personale
Iniziative formative / addestramenti a supporto dell'evoluzione dei servizi di pubblicazione dei dati ambientali	personale coinvolto dai singoli processi
Informare e formare sugli aspetti organizzativi dell'ente e condivisione procedure	personale tecnico e amministrativo

Area sviluppo Competenze Specialistiche

I percorsi sono dedicati al potenziamento delle attività che determinano la peculiarità tecnica dell'Agenzia, supportandone l'autorevolezza tecnico-scientifica e il processo di omogeneizzazione delle attività sul territorio regionale.

Includono percorsi finalizzati all'aggiornamento giuridico-normativo, strumentale, metodologico, tecnologico-impianistico, specifici per i vari ambiti di operatività.

Particolare attenzione verrà rivolta a sostenere:

- *la multidisciplinarietà nelle attività di monitoraggio, vigilanza e controllo, laboratorio*
- *la diffusione dei prodotti dei Gruppi di lavoro*

Percorsi formativi	Destinatari
Aggiornamenti normativo-procedurali e interazione con le attività di competenza di Arpa, indirizzi e confronti operativi per l'interpretazione delle norme esterne e interne e omogeneizzazione dell'attività	personale tutele, produzioni, Dipartimenti tematici
Formazione/aggiornamento sul monitoraggio della matrice acqua (approfondimenti specifici sulla fauna ittica, campionamento del biota per monitoraggio sostanze pericolose, componenti biologiche degli ambienti lacustri) e aria (modellistica dispersiva, analisi dei trend, gestione impianti e controllo emissioni)	personale addetto a: monitoraggio corpi idrici monitoraggio qualità aria analisi emissioni
Formazione in tema di rifiuti, terre e rocce da scavo, siti contaminati, bonifiche e amianto	personale dedicato alle tematiche di: tutela, produzione, laboratorio, amianto
Formazione specialistica sugli agenti fisici (analizzatori di spettro per misure CEM, caratterizzazione emissioni CEM, valutazioni impatto elettromagnetico radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, rumore)	personale Radiazioni e delle tutele e produzioni
Formazione continua sui fenomeni di dissesto idrogeologico e sistemi previsionali, cambiamento climatico e sue ricadute sugli aspetti ambientali	personale Rischi naturali e ambientali e Valutazioni ambientali
Formazione a supporto dell'attività analitica (aggiornamenti strumentali-metodologici, gestione integrata dei dati)	personale dei laboratori: chimici, microbiologici, ecotossicologici, fisici e amianto
Formazione in tema di energia, tecnologia e impiantistica	personale Rischio industriale ed energia
Formazione in tema di VIA, VAS, AIA; moduli di approfondimento su istanze di derivazioni idriche, reti ecologiche nell'ambito delle procedure di valutazione	personale delle produzioni,

ambientale, consumo del suolo, pianificazione, verifiche di ottemperanza, Piano Paesaggistico di Regione Piemonte, verifiche di ottemperanza, aggiornamento sull'applicazione della direttiva acque WFD, valutazione relazione di riferimento, impostazione istruttorie, Piano di sviluppo rurale	valutazioni ambientali
Affiancamenti per supportare i cambiamenti di ambito normativo, operativo, strumentale, metodologico	personale tecnico

Area sviluppo Competenze Gestionali-Amministrative e normative

Vengono di seguito riportate tematiche formative rivolte a sviluppare competenze di tipo gestionale/amministrativo per ottimizzare la gestione delle risorse umane, la gestione finanziaria e amministrativa e per migliorare la pianificazione ed organizzazione del lavoro.

Particolare considerazione sarà attribuita all'aggiornamento normativo, alla dematerializzazione dei documenti, ai processi di acquisto e bandi di gara, all'acquisizione di appalti di manutenzione, alla promozione di maggior omogeneità ed efficienza operativa.

Percorsi	Destinatari
Aggiornamento costante in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy	personale Agenzia
Aggiornamento in tema di contabilità generale e sulle ricadute operative del D. lgs. 118/2011 e s.m.i. (normativa e applicazioni pratiche)	personale addetto alla contabilità, personale amministrativo delle varie Strutture
Aggiornamento normativo sui CCNLL e PTA	personale dirigente, incarichi di funzione, personale amministrativo dei Dip. tematici e del Dip. Affari amministrativi e personale
La gestione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione: procedure concorsuali, redazione e gestione atti amministrativi, convenzioni e contratti; formazione a supporto del personale neoassunto	moduli differenti rivolti a: personale Affari amministrativi e personale, dirigenti, personale con incarico funzionale
Accesso agli atti, ai dati, alle informazioni ambientali e accesso civico	incarichi di funzione-URP e personale Ufficio legale
Formazione per la gestione di gare anche a rilevanza europea e contratti per l'affidamento di servizi e forniture (corsi indirizzati all'unitarietà dell'azione amministrativa e corsi di approfondimento)	personale uffici amministrativi, Laboratori, incarichi di funzione amministrativi
Formazione per la corretta e omogenea gestione della cassa economale e del magazzino	personale che gestisce cassa economale e magazzino
Aggiornamento competenze gestionali e organizzative per dirigenti e incarichi di funzione	dirigenti e incarichi di funzione
Aggiornamento sul ciclo di gestione delle performance, gli obiettivi istituzionali ed i programmi di attività	dirigenti e componenti della struttura tecnica permanente
Aggiornamento normativo in relazione alla responsabilità giuridica nella gestione del tecnico ambientale	personale tecnico e amministrativo

3.4.3 Programma di formazione 2024

A fronte delle indicazioni pervenute dalla ricognizione effettuata, in coerenza con i percorsi individuati nel Piano triennale 2022-2024, nel Programma 2024 (Allegato 4 del PIAO) sono state inserite le esigenze formative ritenute prioritarie per il perseguimento degli obiettivi precedentemente descritti e associati ad ogni singolo evento formativo.

Per facilitarne la consultazione, il Programma è stato strutturato in **4 Aree di sviluppo competenze**:

- Competenze in tema di Sicurezza
- Competenze Trasversali
- Competenze Specialistiche
- Competenze Gestionali-Amministrative e normative

All'interno di ogni Area sono individuati dei "segmenti formativi" intesi come ambiti omogenei di intervento formativo, all'interno dei quali sono descritti i singoli corsi.

Il Programma di Formazione – macroprogettazione (allegato 1) viene presentato utilizzando i seguenti descrittori:

- Argomento/Titolo
- ECM: indicazione se il corso verrà accreditato
- Valenza (int: il corso può essere rivolto solo a personale interno; int/est: a personale interno ed esterno; est: solo a personale esterno)
- Tipologia formativa (Modalità di svolgimento attività didattica: (RES / FSC / FAD / *blended*)
- Obiettivi formativi
- Destinatari (descrizione dell'ambito operativo del personale)
- Ruolo (Comparto C, Dirigenza D)
- Docenti (personale interno; docente esterno)
- Periodo di erogazione (semestre)

Per quanto riguarda la pianificazione temporale, l'individuazione del semestre è indicativa e qualora il Responsabile di SC proponente o il Responsabile scientifico designato non possano prevedere il periodo di attivazione, viene indicato "2024" in alternativa al semestre.

Al Programma possono essere apportate integrazioni nel caso di sopravvenuti cambiamenti normativi, metodologici, tecnologici, strumentali o nell'assetto organizzativo interno dell'Agenzia.

Il Piano di Formazione per l'anno 2024 è riportato nell'allegato 6 al PIAO.

3.4.4 - Modalità di realizzazione della formazione

Le metodologie formative sono individuate sulla base degli obiettivi didattici dei singoli eventi e in funzione delle risorse disponibili.

Oltre alla didattica residenziale tradizionale (RES), rappresentata dalla lezione frontale, sarà valorizzata la metodologia interattiva della formazione sul campo (FSC), che presuppone condivisione e approfondimenti sulle esperienze lavorative. La FSC può essere realizzata con le modalità di affiancamento/tirocinio, addestramento, gruppo di miglioramento. I gruppi di miglioramento sono dedicati allo sviluppo e realizzazione di prodotti specifici quali Linee Guida, procedure tecniche ecc.; la modalità del lavoro in gruppo crea le condizioni ottimali per la condivisione, la trasferibilità delle competenze presenti e l'acquisizione di nuove competenze.

La formazione a distanza (FAD) si basa sulla telematica e consente di seguire i corsi di formazione anche da remoto, sfruttando la rete internet. Quando un corso viene erogato in parte in modalità frontale e in parte a distanza si definisce in modalità: *blended*.

3.4.5 - Misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

"Ciascun dipendente può fare la differenza"

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Ambiti di intervento promossi dalla funzione pubblica ai quali Arpa Piemonte ha aderito:

PA 110 e lode

Nell'ambito del [Protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 dal Ministero dell'Università e della Ricerca e dal Ministero per la Pubblica amministrazione](#) i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. ARPA Piemonte ha informato i dipendenti e agevolato la partecipazione attraverso l'utilizzo dell'istituto delle 150 ore.

Syllabus per la formazione digitale

ARPA Piemonte ha abilitato il personale per la partecipazione al progetto *Syllabus* per la mappatura delle competenze digitali e la fruizione di percorsi formativi volti allo sviluppo delle competenze digitali.

Valore PA

ARPA Piemonte ha partecipato attivamente al progetto Valore PA per l'iscrizione dei dipendenti a corsi Universitari professionalizzanti finanziati da INPS, formazione autorizzata in orario di servizio.

3.4.6- Diffusione e valutazione delle iniziative formative

Il Piano di formazione pubblicato sulla intranet aziendale costituisce il principale strumento di informazione e comunicazione delle opportunità formative offerte ai dipendenti dell'Agenzia.

In aggiunta al Piano di formazione, ulteriori mezzi di aggiornamento e conoscenza delle attività formative sono rappresentati:

- A. dal cronoprogramma, documento che dettaglia le date e le edizioni dei corsi pianificati e viene periodicamente aggiornato; ogni aggiornamento viene comunicato e trasmesso ai referenti della formazione e pubblicato sulla intranet aziendale;
- B. dalla trasmissione dei programmi di dettaglio dei corsi ai responsabili di Struttura Complessa, e ai referenti della formazione nella fase di ricognizione del personale;
- C. dal supporto fornito dai referenti per la formazione di sede che, attraverso aggiornamenti e contatti costanti con la struttura centrale, possono fornire chiarimenti al personale in tema di formazione.

Verrà assicurata la più ampia diffusione delle conoscenze maturate in occasione di ciascuna iniziativa formativa, al fine di garantirne la massima ricaduta.

In particolare, verrà raccolto e diffuso il materiale didattico che documenta ciascun percorso formativo realizzato all'interno dell'Agenzia, unitamente alla stesura dell'elenco delle iniziative fruitive a partecipazione individuale per favorire contatti e scambi d'informazioni e documentazione.

L'erogazione dei corsi non rappresenta ancora l'anello finale del processo di gestione della formazione poiché il processo termina con la valutazione a breve e lungo termine dell'efficacia dell'iniziativa formativa; si rimanda alla procedura U.GR.T004 "Formazione del personale" dove vengono descritte le modalità e responsabilità nelle attività di monitoraggio e valutazione delle iniziative formative.

Annualmente è redatto un rapporto sul monitoraggio e valutazione dell'attività formativa erogata, consultabile sull'intranet aziendale. Dall'analisi delle valutazioni di efficacia a breve e lungo termine è possibile acquisire informazioni strategiche per il miglioramento del servizio.

3.4.7 - Risorse finanziarie per la formazione

I finanziamenti annuali destinati alla formazione sono disciplinati nei CCNL del comparto e della dirigenza. Il D.L. 78/2010 (art. 6 comma 13) prevedeva a decorrere dall'anno 2011 un limite di importo delle spese per la formazione del personale non superiore al 50% della spesa dell'anno 2009. Il D.L. 124 del 26.10.2019, convertito in L. 157 del 19.12.2019, ha eliminato il vincolo di spesa per la formazione dei dipendenti pubblici.

La previsione in termini di competenza per l'anno 2024 sul capitolo 14300 ad oggetto "Spese per la formazione, l'aggiornamento e l'addestramento del personale" del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2024, è pari a 25.000 € per la formazione del personale dipendente. Il capitolo sarà rimpinguato non appena si renderanno disponibili nel corso dell'esercizio ulteriori risorse economiche.

Nella tabella seguente si riportano i dati utili alla costruzione del budget teorico (monte salariale del comparto e della dirigenza per l'anno 2023) e della ripartizione tra comparto e dirigenza del budget assegnato per l'esercizio finanziario 2024.

	<i>Comparto</i>	<i>Dirigenza</i>	<i>Totale</i>
MONTE SALARI ANNO 2023	€ 30.117.319,92 (88 %)	€ 4.138.629,40 (12%)	€ 34.255.949,32
	<i>Comparto</i>	<i>Dirigenza</i>	<i>Totale budget 2023 Capitolo 14300</i>
Ripartizione budget 2024 sulla base del monte salari 2023	€ 22.000,00	€ 3.000,00	€ 25.000,00

3.5 – Piano delle azioni positive

In attuazione a quanto stabilito dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 integrato e modificato dal D.Lgs. n. 151/2015 anche per questo prossimo triennio il CUG di ARPA Piemonte ha predisposto il nuovo Piano delle Azioni Positive.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Pertanto, il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia in continuità con i precedenti Piani approvati e realizzati nel corso degli anni.

Inoltre, gli interventi del Piano sono in linea e parte integrante dei contenuti del Piano della Performance.

Le Azioni indicate nel Piano delle Azioni Positive sono volte al miglioramento del benessere organizzativo che è uno dei temi centrali a cui il Comitato Unico di Garanzia, ritiene di dover prestare attenzione.

Creare una cultura aziendale che abbia a cuore il benessere psico-fisico dei propri dipendenti è infatti uno dei tasselli fondamentali che permette di offrire una buona esperienza lavorativa dei dipendenti con conseguenze incremento dell'efficienza e della produttività.

A tal fine fra le azioni proposte vi è la somministrazione di un questionario volto alla conoscenza dell'attuale clima interno all'Agenzia al fine di individuare futuri eventuali correttivi.

L'Amministrazione si impegna infatti a favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici competenti individuati per la realizzazione delle azioni positive proposte.

I destinatari delle azioni contenute nel Piano sono tutte le dipendenti e tutti i dipendenti dell'Agenzia.

L'attività del CUG non si esaurisce tuttavia nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato, per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del presente documento, ma prosegue negli altri compiti assegnati dalla legge.

Il presente documento esplicita quali azioni positive, di cui descrive obiettivi, personale coinvolto e indicatori di risultato, sono state individuate per favorire l'attuazione dei principi enunciati dalla norma.

3.5.1 – Obiettivi e azioni positive

1. Predisposizione, somministrazione, analisi e condivisione di un questionario sul benessere organizzativo. Termine di realizzazione 2024-2025

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
	1.1 Formalizzazione accordo di collaborazione con UNITO	CUG Ufficio Direttore Amministrativo	Primo semestre 2024	Approvazione e convenzione		x	x		
Indagine sul benessere organizzativo	1.2 Predisposizione del questionario.	Ufficio del Personale CUG Consigliera di fiducia Direzione Generale	Entro il 30.06.2024	Questionario	Questionario	X	X		
	1.3 Somministrazione	Ufficio del Personale CUG	Entro 30/09/2024	Predisposizione piattaforma anonima	Numero questionari compilati	X	X		
	1.4 Raccolta e analisi dei risultati	Ufficio del Personale CUG	Entro 31/12/2024	Documento di sintesi	Relazione	X	X		
	1.5 Condivisione dei risultati	Ufficio del Personale CUG	Entro 30/06/2025	Evento online	Pubblicazione sulla intranet	X	X		
	1.6 Individuazione di azioni correttive di eventuali criticità	Ufficio del Personale CUG Consigliera di fiducia	Entro 31/12/2025	Relazione finale	Relazione	X	X		

2. Azioni di conciliazione tempi di vita e lavoro. Termine di realizzazione-2024

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Informazione al personale dell'Agenzia Sugli istituti contrattuali	creazione di una pagina intranet dedicata alla descrizione degli istituti contrattuali fruibili per la cura di minori, anziani e conviventi con l'indicazione dei requisiti per l'accesso, e l'elenco della documentazione da presentare oltre che alla corretta modulistica	Ufficio Personale Cug	31.12.2024	Pubblicazione		x	x		

3. Studio di fattibilità su azioni di conciliazione tempi di vita e lavoro. Termine di realizzazione-2025

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	RISORSE IMPEGNATE
Realizzazione degli adempimenti previsti dall'art. 14 comma 2 della L. 07/08/2015 n. 124	1.1 Studio di fattibilità in merito alla possibilità di stipulare convenzioni con asili nido e scuole per l'infanzia o altre amministrazioni a sostegno della genitorialità nei periodi di chiusura scolastica	Ufficio Affari generali Cug	Entro il 31.12.2025	Presentazioni e esiti dello studio		X	X		

4. Prevenzione alimentare al lavoro. Termine di realizzazione-2025- 2026

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	FONTE DEL DATO	Dipendenti	Agenzia	CAPITOLO DI SPESA	
Incrementare il grado di conoscenza degli standard nutrizionali riguardo allo stile di vita e all'alimentazione e all'interno dei luoghi di lavoro	1.2 Calendario di incontri con professionisti della salute per una diffusione di una corretta conoscenza nutrizionale e al contempo individuare rivolti ad individuare criticità, positività, proposte migliorative di tipo organizzativo e strutturale	Formazione Prevenzione e Protezione CUG	Entro il 31.12.2026	N. EVENTI FORMATIVI	Foglio presenze	X	X		

3.5.2 - Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

ARPA Piemonte si impegna a garantire le risorse necessarie per il funzionamento del CUG, la sua partecipazione alla rete nazionale e alla rete cittadina dei CUG nonché la reale attuazione delle azioni previste dal PAP inserendo queste ultime fra gli obiettivi assegnati e oggetto di valutazione.

3.5.3 - Durata

Il Piano Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato all'interno del PIAO sul sito Internet dell'Agenzia nell'apposita sub-sezione "Disposizioni Generali" della Sezione "Amministrazione Trasparente". Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, della Consigliera di Fiducia e del personale affinché sia possibile un adeguato aggiornamento.

3.6 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali

La Legge di Bilancio 2008 (Legge 24 dicembre 2007, n. 244 ha introdotto all'art. 2, comma 594, lett. a) l'obbligo di adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Per le dotazioni strumentali informatiche ed il parco tecnologico dei laboratori i criteri di razionalizzazione sono i seguenti:

DOTAZIONI STRUMENTALI INFORMATICHE

Le linee strategiche prevedono l'aggiornamento tecnologico come obiettivo di gestione delle dotazioni strumentali informatiche: questo richiede un frequente rinnovo dei pc assegnati agli utenti ed una attenta valutazione delle esigenze, in ragione delle funzioni svolte.

La razionalizzazione prosegue in continuità con le annualità precedenti consolidando criteri di assegnazione degli asset informatici e frequenza di aggiornamento dell'hardware.

La finalità ultima risiede nella possibilità di contenere le spese di investimento, ottimizzare l'uso dei beni evitando di avere macchine ferme per lungo tempo, evitare una pluralità di hardware da gestire e mantenere. È inoltre necessario creare condizioni che permettano di avere con continuità i pc allineati agli aggiornamenti aziendali.

Sono pertanto state avviate e verranno consolidate a regime nel corso del 2024 modalità di assegnazione degli asset informatici personali ai dipendenti dell'Agenzia secondo uno standard

definito che comprende un pc a testa, che può essere fisso oppure portatile a seconda delle necessità operative di ognuno. Sono previste eccezioni allo standard che possono essere determinate da esigenze operative (ad es. workstation con potenzialità tali da permettere elaborazioni complesse utilizzate non in via continuativa da personale che svolge funzioni specialistiche) oppure da esigenze che discendono da condizioni fisiche dell'interessato, rappresentate dal Medico competente direttamente o mediate dal RSPP.

La progressiva attuazione del piano di migrazione al cloud determina inoltre una riduzione dell'hardware gestito internamente, in coerenza con gli obiettivi dissati dall'AgID.

DOTAZIONI STRUMENTALI DEI LABORATORI DI PROVA

La razionalizzazione del parco strumentale è ispirata a principi di efficientamento e di contenimento dei costi nell'ambito di un sistema di gestione che persegue il miglioramento continuo della attendibilità dei dati (in continuità con l'operazione di riorganizzazione della rete laboratoristica avvenuta nel 2015).

In particolare:

- standardizzazione dei metodi e dei risultati all'interno dei laboratori di prova, miglioramento della efficienza analitica;
- riduzione dei tempi di preparazione dei campioni e delle ore di personale dedicato anche mediante acquisto di nuova strumentazione;
- armonizzazione della dotazione strumentale per laboratori con attività condivisa;
- incremento del sistema di gestione della qualità secondo i requisiti della norma UNI CEI ISO/IEC 17025;
- inserimento nei capitolati di gara di requisiti legati alle certificazioni ambientali, energetiche nonché dei requisiti minimi legati al contenimento dei consumi delle apparecchiature;
- sostituzione della strumentazione obsoleta con più di 10-15anni.

Gli obiettivi previsti nel triennio 2024-2026, sono:

- prosecuzione dello studio di fattibilità di sostituzione del gas Elio come *carrier* per alcuni metodi gascromatografici;
- analisi dei consumi delle sedi laboratoristiche conseguente ad un percorso di razionalizzazione della gestione dei magazzini;
- razionalizzazione delle prove microbiologiche con integrazione su unica sede (La Loggia) delle analisi microbiologiche sulle acque destinate al consumo umano svolte presso i Laboratori di Alessandria e di Cuneo.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sezioni “valore pubblico” e “performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett b) del D. Lgs n. 150/2009 “*Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”. Inoltre, verranno definite da parte della Struttura Programmazione e Controllo in condivisione con il Referente PIAO, eventuali nuove procedure anche informatizzate di monitoraggio periodico dello stato di avanzamento degli obiettivi di valore pubblico, integrati laddove coerenti con la programmazione annuale delle attività al fine di verificare l’andamento nel tempo della coerenza delle strategie attuate e permettere alla Direzione Generale l’adozione degli interventi correttivi eventualmente necessari o delle eventuali decisioni conseguenti.

Il monitoraggio della sezione “prevenzione della corruzione” avviene secondo le modalità stabilite da ANAC. La fase di monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione nella loro totalità, costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio di corruzione, sia con riferimento all’attuazione delle misure di trattamento del rischio che in riferimento all’idoneità delle stesse. La responsabilità del monitoraggio è del RPCT, che effettua un monitoraggio di primo livello affiancato dal monitoraggio, per quanto di competenza, effettuato dai Referenti della prevenzione della corruzione sulla base delle scadenze previste nelle singole misure. Ulteriore verifica viene effettuata nell’ambito del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali per gli obiettivi assegnati di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Sarà altresì possibile prevedere *audit* interni specifici da parte del RPCT con verifiche sul campo soprattutto in riferimento ai processi individuati a più elevato rischio di corruzione.

Il risultato complessivo del monitoraggio è riportato nella relazione annuale pubblicata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza pubblicata sul sito dell’Agenzia.

Oltre alle attività di monitoraggio pianificate si aggiungono le attività non pianificate attuate a seguito di eventuali segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d’anno tramite il canale di whistleblowing o con altre modalità.

Il riesame annuale del processo di gestione del rischio deve essere svolto secondo il principio guida del “miglioramento progressivo e continuo” in occasione del monitoraggio annuale del Piano, anche tenendo conto dell’attività di valutazione da parte degli organismi deputati alla valutazione delle *performance* e/o delle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza è svolto internamente all’Agenzia da parte del RPCT con l’ausilio dell’Ufficio Affari Generali e Legali e del personale in staff al Dipartimento Affari Amministrativi e Personale. Di norma il monitoraggio viene effettuato semestralmente

e per alcuni specifici adempimenti oggetto di maggiore attenzione, anche in prossimità della scadenza dell'adempimento (per alcuni adempimenti annuali) o per adempimenti la cui pubblicazione deve avvenire in maniera tempestiva, anche casualmente.

Per quanto riguarda la sezione "organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV.

La valutazione delle "attività formative" è di notevole importanza in quanto fornisce indicazioni sulla qualità ed efficacia dell'evento formativo, sulle strategie di riprogrammazione o proseguimento e sulla corretta individuazione dei partecipanti per l'accesso alle stesse.

L'obiettivo di ogni attività formativa consiste nel trasmettere uno specifico insieme di conoscenze, con conseguente miglioramento della prestazione professionale degli utenti in formazione, in relazione al tipo di compito svolto all'interno dell'organizzazione.

La valutazione dei risultati della formazione è riferita a differenti ambiti d'indagine:

- gradimento dei partecipanti, relativo alle sensazioni suscitate dall'esperienza formativa, con riferimento a: obiettivi, contenuti, durata, supporti organizzativi e tecnici, tecniche adottate, rispondenza al programma di sviluppo personale;
- valutazione dei docenti da parte dei discenti;
- valutazione da parte dei docenti; consente di acquisire il punto di vista dei soggetti formatori sui partecipanti;
- apprendimento dei partecipanti; conoscenze e capacità acquisite a seguito dell'azione formativa
- verifica oggettiva e indipendente dell'efficacia di formazione a distanza di 4/8 mesi dalla conclusione dell'intervento formativo, indicata come ex-post. Il processo per verificare l'efficacia avviene a campione. Sono individuate una o più strutture per una valutazione d'impatto di alcuni eventi formativi opportunamente selezionati sul servizio o ambito operativo.

I risultati derivanti dalla valutazione di efficacia a breve e lungo termine dei corsi a gestione diretta sono utilizzati per il processo di miglioramento continuo della formazione. In caso di rilevamento di risultati non soddisfacenti il responsabile dell'ufficio Amministrazione del personale e formazione acquisisce gli elementi di conoscenza per comprenderne cause e criticità e migliorare la progettazione/programmazione del servizio. Traccia di tale attività di valutazione e miglioramento trova riscontro nella Relazione annuale sull'attività erogata.

In quanto ente certificato, ARPA Piemonte viene ulteriormente verificato nella propria attività di formazione e di analisi dei laboratori, dai seguenti Enti esterni di controllo:

Accreditamento ECM – Regione Piemonte sanità

Dal 2016 ARPA Piemonte è stata riconosciuta quale provider certificato definitivo e ciò ha comportato l'adozione delle procedure di qualità per operare in quanto Provider di formazione certificato ed erogare i crediti formativi al personale in ruolo sanitario. L'ente di controllo regionale prevede un monitoraggio continuo attraverso la piattaforma regionale ed ispezioni sulla gestione in qualità della formazione erogata.

Certificazione ISO 9001:2015

La UNI EN ISO 9001:2015 è la norma internazionale per i Sistemi di Gestione per la Qualità (SGQ), pubblicata dall'ISO (*International Organization for Standardization*), ed è riconosciuta come base per creare un sistema che assicuri la soddisfazione del cliente e il miglioramento in qualunque azienda. SGQ è l'ente che attraverso ispezioni annuali verifica che la formazione operi secondo un processo gestito e collegato al sistema integrato ARPA Piemonte. L'audit UNI EN ISO 9001:2015 è un'ispezione sistematica, documentata e indipendente che ha come scopo quello di verificare la conformità ai requisiti espressi che dovrà essere non casuale ma il prodotto di una cultura dell'organizzazione che determinerà sempre lo stesso risultato. La conformità dovrà essere dimostrata tramite evidenze oggettive che si raccoglieranno per mezzo di colloqui con il personale, analisi di documenti, osservazione di come vengono svolte le attività, controllo del rispetto delle procedure di riferimento e adeguatezza delle stesse al contesto dell'organizzazione.

Accreditamento ISO/IEC 17025 /18

ARPA Piemonte è accreditato ISO/IEC 17025 /18, norma che definisce i requisiti necessari di laboratorio per soddisfare e dimostrare la competenza tecnica del suo personale e la disponibilità di tutte le risorse tecniche, tali da garantire dati e risultati che siano accurati e affidabili per specifiche prove, misurazioni e tarature.

Accredia è l'Ente designato dal legislatore italiano ad attestare la competenza e l'imparzialità degli organismi e dei laboratori che verificano la conformità dei beni e dei servizi alle norme.

Attraverso delle ispezioni annuali, Accredia verifica che le competenze vengano gestite e mantenute attraverso la formazione e pertanto siano mantenute le abilitazioni necessarie al personale per lo svolgimento dell'attività tecnica.

Per la verifica ed il monitoraggio, in itinere ed ex post, del Piano triennale di Azioni Positive, il CUG attiverà un percorso di monitoraggio e di valutazione delle attività programmate il cui esito verrà presentato semestralmente e annualmente alla Direzione Generale.

Un ulteriore importante strumento di monitoraggio diretto dell'attività dell'Agenzia è rappresentato dalle "Conferenze di raccordo territoriale", previste all'art.17 (Le forme di raccordo con i territori)

del Titolo V (Informazione, partecipazione e forme di raccordo territoriale) dello Statuto di Arpa Piemonte. Tali Conferenze, organizzate per ciascuna provincia del territorio regionale, sono finalizzate all'ascolto del territorio per raccogliere indicazioni su criticità e problematiche ambientali emergenti, valutazioni sull'attività svolta nonché suggerimenti e proposte per attività future, con l'obiettivo di rendere l'azione dell'Agenzia sempre più in linea con le esigenze delle comunità locali che vivono il territorio e lo rappresentano.

La Conferenza costituisce per Arpa un momento utile per rappresentare le attività e meglio conoscere le esigenze specifiche del territorio e per gli Enti locali che possono esprimere valutazioni sull'operato dell'Agenzia, segnalare criticità ambientali e indicare bisogni di formazione o informazione: tutti elementi indispensabili per orientare la programmazione dell'attività di ARPA Piemonte.

Alle Conferenze vengono invitati e partecipano molte autorità - amministratori e funzionari degli enti locali, rappresentanti degli uffici territoriali di Prefettura - che durante gli incontri, attraverso il confronto e lo scambio di esperienze forniscono elementi utili per il miglioramento continuo del lavoro dell'Agenzia.

Nel corso dell'anno 2023 sono state organizzate 4 conferenze di raccordo territoriale, precisamente a Novara, Cuneo, Alessandria e Torino.

Per partecipare alla Conferenza, sia in presenza sia da remoto, era obbligatorio iscriversi compilando un brevissimo questionario con il quale era possibile anche esprimere valutazioni o aspettative sull'operato dell'Agenzia, segnalare criticità ambientali e indicare bisogni di formazione o informazione: tutti elementi utili per orientare la programmazione dell'attività di Arpa Piemonte e manifestare aspettative da parte di chi non avesse ancora avuto l'occasione di collaborare con l'Agenzia. Il questionario era raggiungibile sia tramite link, sia tramite QR code, in modo da agevolare la compilazione anche da dispositivi mobile. I risultati raccolti mediante la somministrazione dei questionari si configurano, come un indice sintetico di soddisfazione degli interlocutori istituzionali di Arpa rispetto ai servizi e alle attività fornite, utile anche per monitorarne agevolmente l'andamento nel tempo, e allo stesso tempo una fonte di suggerimenti e indicazioni valida per la messa a punto di interventi di miglioramento delle attività istituzionali o di apertura verso nuovi ambiti di intervento o nuove modalità di erogazione.

I questionari compilati sono stati complessivamente 179. La maggioranza dei partecipanti che si è iscritto tramite questionario ha scelto di seguire la Conferenza da remoto (120) piuttosto che in presenza (59). 138 amministratori locali avevano già avuto contatti con l'Agenzia mentre per 41 di loro si trattava della prima occasione di incontro.

Complessivamente, si è riscontrata una significativa soddisfazione delle attività svolte da Arpa con una media delle valutazioni complessive (relativa all'attività erogata su tutto il territorio regionale) che si attesta di poco inferiore a 4 in una scala da 0 a 5: • 3,96 (era 3,78) per quanto riguarda l'esperienza con l'Agenzia rispetto alle criticità ambientali; • 3,76 (era 3,64) in merito alle esigenze

di formazione e informazione; • 3,97 (era 3,87) per i servizi e le attività erogate. Come si può evidenziare dal confronto con il dato della precedente edizione (riportato fra parentesi), le valutazioni sono migliorate rispetto all'anno precedente, a conferma di una valutazione positiva sull'operato dell'Agenzia, già emersa nelle scorse rilevazioni, e di un apprezzamento delle risposte fornite dall'Agenzia rispetto alle esigenze del territorio.

Oltre a questo importante e diretto strumento di monitoraggio, sono numerosi i questionari di *customer satisfaction* o indagini pubbliche attivati su singole o specifiche iniziative, alcuni recentemente svolti, altri tutt'ora in corso, quali ad esempio questionari preventivi all'avvio di nuovi progetti o conseguenti all'erogazione di nuovi servizi (es. la campagna #abbiamobisognodite: valuta il sito,...).

A partire dal 2021, si segnalano in particolare due iniziative di monitoraggio della soddisfazione dei clienti/committenti utili per muovere i primi passi in una nuova direzione, che vede, così come per i reclami, il "suggerimento" come cardine attorno al quale costruire un'indagine che abbia prioritariamente finalità propositive per un miglioramento concreto.

La prima iniziativa riguarda un questionario somministrato durante la prima edizione del corso interno sul bilancio sociale, quindi rivolto al pubblico interno dell'Agenzia, quegli stakeholder rappresentati dal personale, un soggetto di indagine importante da tenere sempre in maggiore considerazione. A partire dall'edizione 2021 del bilancio sociale, gli obiettivi di miglioramento, individuati tenendo conto anche di quanto emerso in questa rilevazione rivolta al personale dell'Agenzia, sono stati inseriti fra gli obiettivi istituzionali dell'Agenzia al fine anche di fornire un ritorno concreto in termini di azioni di miglioramento del clima interno.

La seconda iniziativa di particolare interesse, riguarda il sondaggio intitolato "#abbiamobisognodite valuta il sito", che consiste in un breve questionario, raggiungibile da quasi tutte le pagine del sito dell'Agenzia finalizzato alla valutazione dell'attuale sito Internet in vista del suo aggiornamento al fine di renderlo maggiormente intuitivo, più facilmente navigabile e pienamente conforme alle Direttive AGID in materia di siti della pubblica amministrazione.

Al di là del contenuto specifico delle risposte, che verranno tenute in considerazione per la *release* del nuovo sito, quello che è interessante porre in evidenza è stato il metodo utilizzato per la sua realizzazione e conduzione: un questionario snello, con poche domande brevi e a rapida risposta, compilabile agilmente sia da computer sia da cellulare.

Partendo da queste considerazioni formali emerse da queste due esperienze, contestualità della somministrazione e agilità nella compilazione, sono stati realizzati i nuovi questionari a partire da quelli per monitorare servizi già oggetto di indagine negli anni precedenti ma che dopo qualche prima edizione utile non avevano più prodotto risultati interessanti.

Tra i questionari attivati e attivi nel corso dell'anno 2023, alcuni accessibili e compilabili anche mediante QR-code, si menzionano i principali:

- ✚ **Laboratorio LATn. 69** <https://forms.office.com/pages/response-page.aspx?id=8qiR8LL27USWBPIbjzBpPAsVZkH6XjZPi2VKek-NJcuNUNkdWWVpBRExVQklaRkVPMk1KO-DIxMUo5SS4u&web=1&wdLOR=c34EA7047-A2FE-4951-9AFE-108B2A945156>
- ✚ **Centro regionale amianto ambientale** <https://forms.office.com/pages/response-page.aspx?id=8qiR8LL27USWBPIbjzBpPAsVZkH6XjZPi2VKekNJcuNUQkJGSIBIM-KIERTdYQ0NBMEJBTIqxMktIRC4u&web=1&wdLOR=c1538007D-454F-40B5-97E9-6AD399BC71FA>
- ✚ **Servizio di distribuzione dati meteo** <https://forms.office.com/pages/response-page.aspx?id=8qiR8LL27USWBPIbjzBpPAsVZkH6XjZPi2VKekNJcuNUNz-hQUJgwS0E2WUw1OVdUSzBYNk4xU1NKUC4u&web=1&wdLOR=cD8F10586-EE6E-40EB-9513-DB0C07FF529A>
- ✚ Valutazione del sito geoportale #abbiamobisognodite Valuta il Geoportale <https://forms.office.com/pages/response-page.aspx?id=8qiR8LL27USWBPIbjzBpPHxkDS7jHxtKteKEsMwLJsZU-QUdKNUwwNFZGUVdFS1dVVE5ROFFMWERFUiQIQCN0PWcu>
- ✚ Valutazione del sito Internet e della Intranet aziendale #abbiamobisognodite
- ✚ Consultazione pubblica per l'approvazione del Bilancio sociale 2022 <https://www.arpa.piemonte.it/news/procedura-aperta-per-l2019aggiornamento-del-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2013-2026>
- ✚ Indagine sulla soddisfazione del servizio URP;
- ✚ OTA "Organismo Tecnico Accreditante" segnalazioni e reclami;
- ✚ Procedura aperta di consultazione pubblica per la predisposizione del PIAO 2024 – 2026 <https://www.arpa.piemonte.it/news/procedura-aperta-per-l2019aggiornamento-del-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2013-2026>;

E' inoltre da sempre attiva una procedura reclami, interamente rivista e approvata a giugno 2022 denominata "Gestione reclami e rilevazione della soddisfazione del committente/cliente" (U.RD.P004) attraverso la quale gli utenti dell'Agenzia possono segnalare inefficienze (anche per quelle gestite in maniera informale e di più immediata risoluzione) nei servizi offerti quali errori, ritardi e i cui dati vengono raccolti ed elaborati in una relazione annuale. Viene inoltre definita la procedura con la quale avviare indagini di "customer satisfaction" ovvero sulla percezione del cliente del grado in cui le sue aspettative sono state soddisfatte.

Obiettivi della procedura sono:

- accrescere la soddisfazione del cliente attraverso la creazione di un ambiente focalizzato su quest'ultimo e aperto alle informazioni di ritorno (*customer satisfaction* e gestione reclami);

- risolvere i reclami ricevuti e aumentare la capacità dell'organizzazione di migliorare i propri prodotti e servizi;
- riconoscere e rispondere alle esigenze e alle aspettative dei reclamanti;
- offrire ai reclamanti un processo di trattamento dei reclami aperto, efficace e facile da utilizzare;
- analizzare e valutare i reclami per migliorare la qualità di prodotti e servizi;
- riesaminare l'efficacia e l'efficienza del processo di trattamento dei reclami (nell'ambito di un riesame e relazione annuale);
- rilevare la soddisfazione dei clienti/committenti attraverso sistematiche indagini di *customer satisfaction*;
- definire le modalità di sollecitazione, raccolta, registrazione e gestione dei reclami.

Quale evoluzione della procedura reclami e al fine di diffondere sempre più la cultura del miglioramento continuo dei servizi, attraverso la segnalazione (sia interna che esterna) di eventuali malfunzionamenti organizzativi o procedurali e la conseguente valutazione e messa in campo dei necessari interventi correttivi, è stato informatizzato l'intero processo mediante la realizzazione di un *form* per la gestione reclami accessibile dal sito ed è stato sostituito il registro con un data base più facilmente gestibile e analizzabile.

I reclami possono essere presentati tramite:

- il *form* on line (<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=8qiR8LL27USWBPIbjzBp-PAsVZkH6XjZPi2VKekNJcuNUOU5YWjcyRjNPQktZNEUzWkZDQkx-ONlhSRC4u>)
- il modello da stampare, compilare e spedire:
- via mail a urp@arpa.piemonte.it
- via posta ad Arpa Piemonte - Comunicazione istituzionale via Pio VII, 9 10135 Torino
- via PEC a protocollo@pec.arpa.piemonte.it

I reclami possono anche essere presentati telefonicamente chiamando il numero **011 19680111** sei seguenti orari di apertura dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP):

- lunedì, martedì, giovedì e venerdì: dalle 10.00 alle 12.00
- mercoledì: dalle 14.00 alle 16.00

Infine, ulteriori indicazioni circa la conformità interna dell'operato di ARPA Piemonte può essere desunta dagli esiti degli audit di sistema effettuati dall'Ente Accredia, nell'ambito del sistema di gestione integrato per la qualità di ARPA Piemonte.

I - ADEGUAMENTI DEL PIAO

Il PIAO viene di norma aggiornato annualmente ma, potrà essere modificato in corso d'anno allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ovvero qualora intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Agenzia tali da richiederne un aggiornamento o revisione.

II - PUBBLICITA' DEL PIAO

Il PIAO è pubblicato entro il 31 gennaio sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero per la Pubblica Amministrazione a cura del Referente PIAO individuato dall'Agenzia e sul sito Istituzionale dell'Agenzia nella Sezione Amministrazione trasparente "Disposizioni Generali". Della sua adozione viene data ampia diffusione a tutto il personale dell'Agenzia e agli ulteriori soggetti interessati.

ALLEGATI DEL PIAO

1. *Quadro di programmazione Annuale (QPA)*
2. *Documento di programmazione ad evidenza interna (ProgInt)*
3. *Mappatura dei processi a rischio di corruzione 2024 – 2026*
4. *Tabella adempimenti trasparenza 2024 – 2026*
5. *Piano formazione 2024*