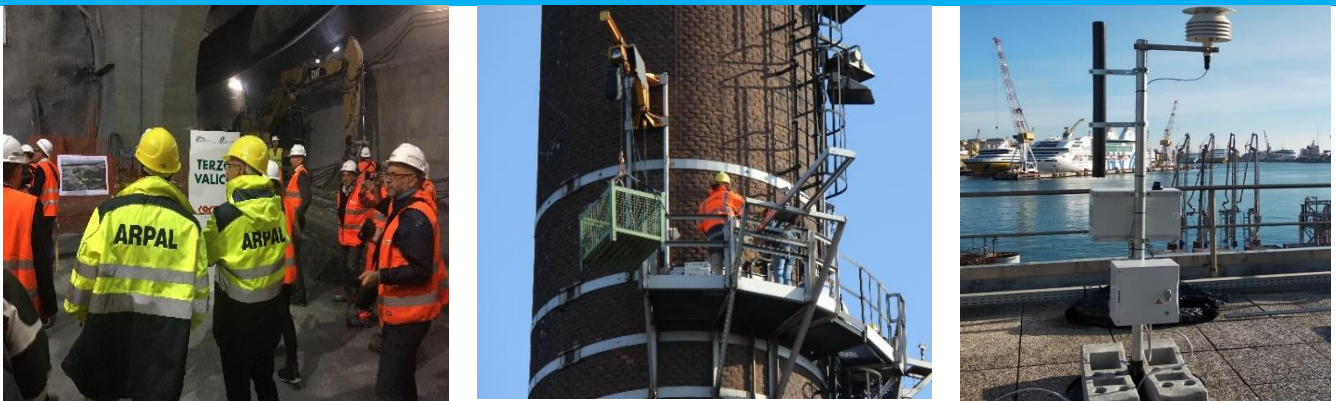


Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO

2024-2026



Annualità 2024

Sommario

0	PREMESSA.....	4
0.1	L'inquadramento normativo del PIAO e le sue caratteristiche salienti.....	4
0.2	Il percorso relativo alla predisposizione del PIAO	6
1	SCHEDA ANAGRAFICA.....	8
1.1	Il Sistema Nazionale a Rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) e ARPAL	9
1.2	Mission e Vision di ARPAL.....	12
1.3	Le principali attività di ARPAL	13
1.4	Soggetti istituzionali e stakeholder	16
1.5	Analisi del contesto.....	17
1.5.1	Contesto interno.....	19
1.5.2	Contesto esterno	20
1.5.3	Risorse economiche.....	22
1.5.4	La comunicazione	26
1.5.5	Il Sistema di Gestione	28
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	29
2.1	Valore Pubblico.....	29
2.1.1	Valore Pubblico esterno	29
2.1.2	Valore Pubblico interno.....	31
2.2	Performance	32
2.2.1	Gli obiettivi strategici.....	32
2.2.2	Gli obiettivi di performance annuali.....	35
2.2.3	Semplificazione.....	43
2.2.4	Digitalizzazione	44
2.2.5	Transizione Digitale	45
2.2.6	Accessibilità fisica	46
2.2.7	Accessibilità Digitale	46
2.2.8	Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere.....	47
2.3	Rischi Corruttivi e Trasparenza	49
2.3.1	Il concetto di corruzione.....	50
2.3.2	Gli attori dell'anticorruzione.....	50
2.3.3	L'elaborazione della Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"	54
2.3.4	La valutazione del rischio.....	57

2.3.5	Mappatura dei processi, trattamento del rischio e misure anticorruzione	61
2.3.6	Il PNA 2023 ed i nuovi" contratti pubblici.	61
2.3.7	Stato d'attuazione del P.T.P.C.T.	62
2.3.8	Performance ed anticorruzione.....	62
2.3.9	Trasparenza	63
2.3.10	Monitoraggio delle azioni per la prevenzione della corruzione ed eventuale riesame del sistema di gestione del rischio	64
2.3.11	Formazione dei dipendenti.....	65
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	66
3.1	Struttura Organizzativa.....	66
3.1.1	Linee strategiche per l'organizzazione	66
3.1.2	Organigramma.....	67
3.1.3	Incarichi dirigenziali e funzioni organizzative	69
3.1.4	Consistenza del personale	69
3.1.5	Previsione cessazione dal servizio triennio 2023/2025.....	70
3.2	Organizzazione del lavoro agile	71
3.2.1	Linee strategiche.....	72
3.2.2	Obiettivi e azioni per l'organizzazione agile 2024/2026.....	73
3.3	Piano triennale del fabbisogno del personale	73
3.3.1	Le risorse finanziarie	75
3.3.2	Stima dell'evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	75
3.3.3	Capacità assunzionali nel triennio e prospetto previsionale cessazioni dal servizio nel triennio - Strategia di copertura del fabbisogno	76
3.3.4	Le modalità di reclutamento del personale.....	83
3.3.5	Formazione del personale	84
4	MONITORAGGIO DEL PIAO	89

0 PREMESSA

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

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

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

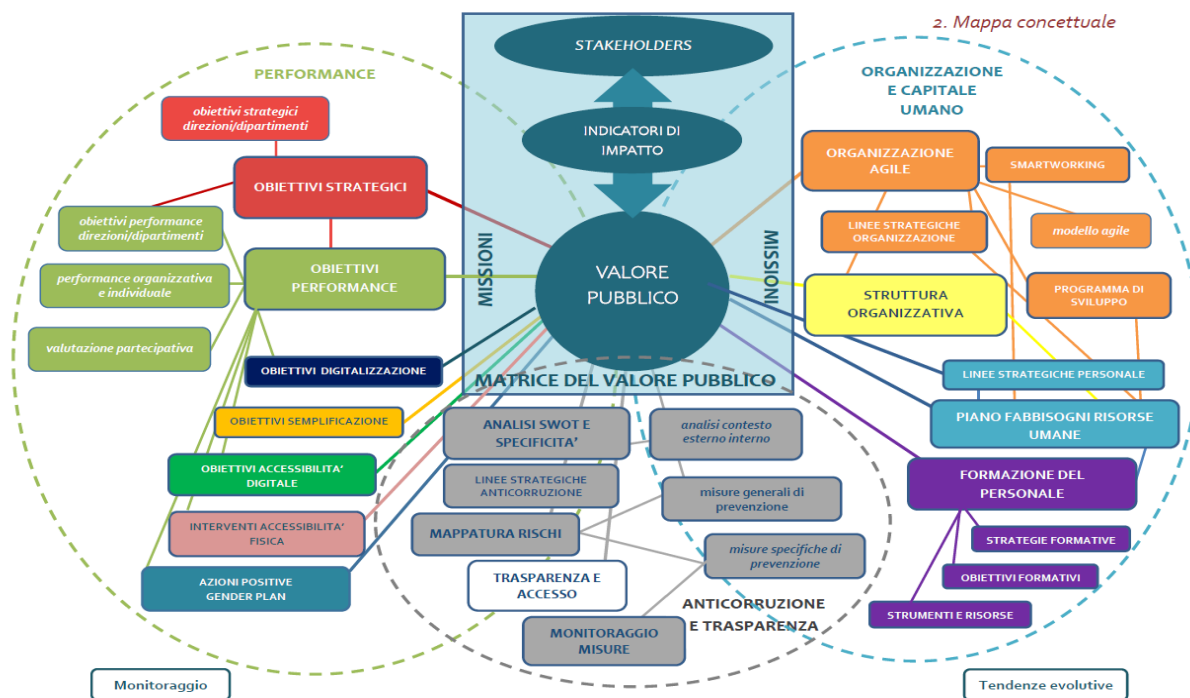
Il PIAO, di durata triennale ed aggiornato annualmente, è strutturato in quattro sezioni e relative sotto sezioni:

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

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

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

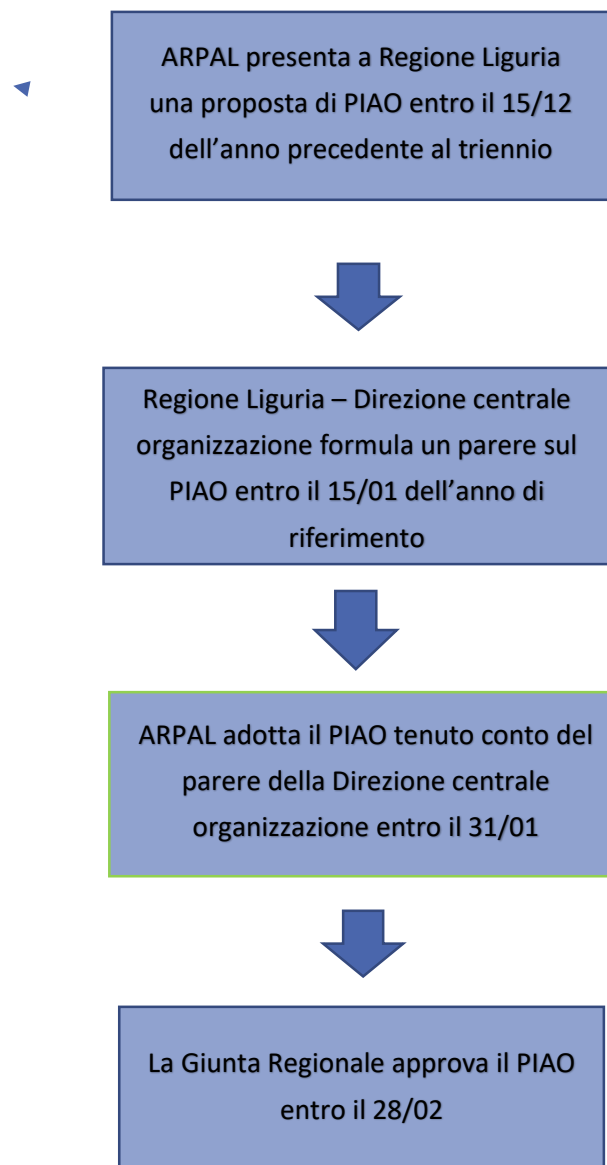
Di seguito è rappresentata in forma grafica la sintesi dei diversi indicatori analitici inseriti negli strumenti di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione a livello di direzione sovranazionale, nazionale e regionale che entrano in azione al fine di poter generare Valore Pubblico.



0.2 Il percorso relativo alla predisposizione del PIAO

Nel 2022 ARPAL ha istituito un gruppo di lavoro interno, funzionale alle attività di predisposizione, approvazione e monitoraggio del PIAO, con lo scopo primario di assicurare l'azione di integrazione fra le sue varie articolazioni organizzative per ottenere un documento armonico, il più possibile predisposto in sinergia e stretta collaborazione tra i diversi referenti dell'Agenzia.

Regione Liguria, ai fini dell'attuazione del D.L. n. 80/2021, ha inoltre ritenuto di adottare una specifica norma legislativa (art. 5, comma 3, della Legge regionale 6 aprile 2022, n. 4) demandando alla Giunta regionale l'emanazione di specifici indirizzi per la predisposizione del PIAO agli Enti strumentali, le agenzie regionali e gli enti di gestione delle aree protette. Tali indirizzi sono stati approvati con la DGR n. 925 del 30 settembre 2022 e sostanzialmente confermati con la DGR n. 974 del 6 ottobre 2023 che prevede le seguenti fasi procedurali:



Al fine di dare concreta attuazione agli indirizzi generali per la predisposizione del PIAO, in particolare per quanto riguarda la condivisione delle finalità di Valore Pubblico a livello dell'intero sistema regionale, Regione Liguria, con la DGR n. 570 del 22 giugno 2023 (link), ha approvato gli "Ambiti e Linee strategiche della Regione Liguria 2023-2025".

Il documento delinea gli indirizzi ed i temi della pianificazione e della programmazione regionale di legislatura, da declinarsi poi negli atti della pianificazione settoriale, a cui dovranno fare riferimento anche i documenti di programmazione degli enti regionali, a partire dal PIAO, al fine di renderli coerenti con quella di Regione.

Nel presente documento, pertanto, si inseriscono gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAL nelle quattro macro aree strategiche regionali (*Una Regione green e sostenibile, Una Regione inclusiva ed attenta al benessere, Una Regione attrattiva e competitiva, Una Regione efficiente e dinamica*) e si correlano gli stessi con i relativi Obiettivi di Valore Pubblico del PIAO di Regione Liguria 2024/2026.

In altri termini si tenderà a definire e descrivere gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAL, in termini di contributo, partecipazione ed apporto a quelli regionali in una logica di sistema e di integrazione complessivi.

1 SCHEDA ANAGRAFICA

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

I contesti in cui opera ARPAL si articolano su tre livelli:

- Europeo, costituito dalla EEA –European Environment Agency o l’Agenzia Europea per l’ambiente;
- Nazionale, costituito dall’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e dalla rete delle Agenzie regionali e provinciali per l’ambiente (Sistema Nazionale Protezione Ambiente – SNPA, Legge 132/2016);
- Regionale, costituito dalle Agenzie regionali (Arpa), tra cui ARPAL e quelle provinciali per le province autonome di Trento e Bolzano (Appa).

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

L’Agenzia ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotata di autonomia tecnica, giuridica, amministrativa e contabile ed opera secondo gli indirizzi e la vigilanza della Regione Liguria.

Sono **organi** istituzionali di ARPAL:

- il Direttore Generale
- il Revisore dei conti

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

Il Direttore Generale ha la rappresentanza legale ed adotta tutti gli atti necessari a garantire la funzione di governo, tra cui le seguenti funzioni esclusive:

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

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

- verifica, di norma almeno ogni trimestre, la situazione di cassa nonché l'andamento finanziario e patrimoniale dell'Agenzia;
- esprime un parere sul bilancio di previsione e del bilancio di esercizio;
- redige la relazione ai bilanci;
- vigila, anche attraverso l'esame amministrativo-contabile degli atti, sulla regolarità dell'amministrazione

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

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

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

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

Il Parlamento ha varato nel maggio del 2016 la legge 28 giugno 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.

Precedentemente il Sistema delle Agenzie Ambientali coinvolgeva le 21 Agenzie Regionali (ARPA) e Provinciali (APPA), oltre a ISPRA. Un sistema federativo consolidato che coniugava la conoscenza diretta del territorio e dei problemi ambientali locali con le politiche nazionali di prevenzione e protezione dell'ambiente. Il Sistema

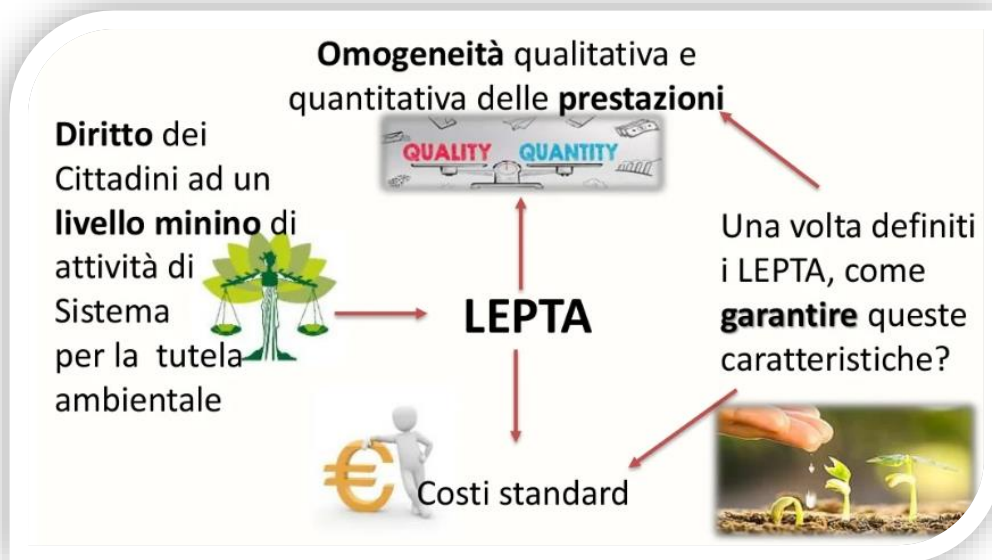
istituito dalla legge n.132/2016 non è più la semplice somma di 22 enti autonomi e indipendenti, ma costituisce un vero e proprio Sistema a rete che fonde in una nuova identità quelle che erano le singole componenti del preesistente Sistema. La legge attribuisce al nuovo soggetto compiti fondamentali quali:

1. attività ispettive nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale;
2. monitoraggio dello stato dell'ambiente;
3. controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento;
4. attività di ricerca finalizzata a sostegno delle proprie funzioni;
5. supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti statali, regionali e locali che hanno compiti di amministrazione attiva in campo ambientale;
6. raccolta, organizzazione e diffusione dei dati ambientali che, unitamente alle informazioni statistiche derivanti dalle predette attività, costituiranno riferimento tecnico ufficiale da utilizzare ai fini delle attività di competenza della pubblica amministrazione.

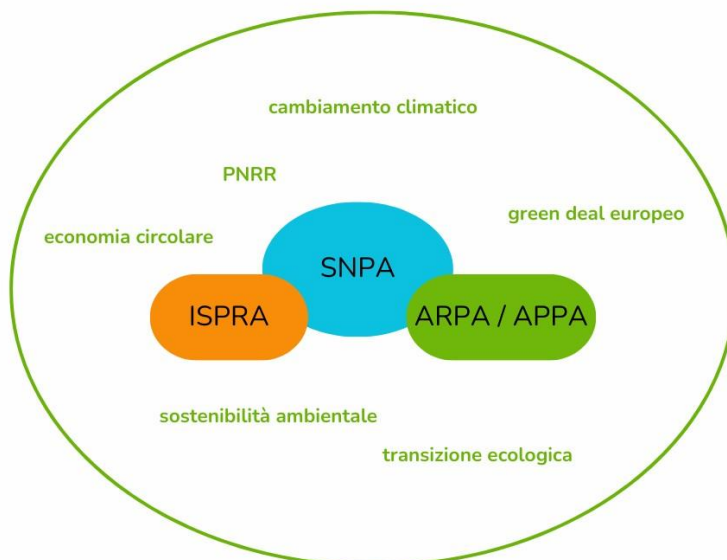
Attraverso il Consiglio del SNPA, il Sistema esprime il proprio parere vincolante sui provvedimenti del Governo di natura tecnica in materia ambientale e segnala al MASE e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano l'opportunità di interventi, anche legislativi, ai fini del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali. Per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, sono istituiti i LEPTA, i Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali, che costituiscono il livello minimo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria.

Con la Delibera del Consiglio SNPA 209/2023 è stata formalizzata la bozza di DMPC LEPTA, definendo nel dettaglio i sei Livelli sui quali le Agenzie ed ISPRA andranno ad operare:

1. Monitoraggio dello stato dell'ambiente;
2. Supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e per il governo del territorio;
3. Attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale;
4. Partecipazione nelle emergenze, nelle crisi e nelle attività di protezione civile;
5. Governance dell'ambiente;
6. Ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica.



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



1.2 Mission e Vision di ARPAL

In un contesto normativo in continua evoluzione, ARPAL è chiamata a ricoprire un ruolo tecnico essenziale nella gestione dell'ambiente, garantendo risposte tempestive e affidabili agli Enti di riferimento, nonché una diffusa e corretta informazione ambientale a tutte le parti interessate, nel rispetto della tutela della salute e sicurezza dei cittadini.

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

LA MISSION di ARPAL è assicurare:

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











LA VISION è agire per:

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

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

1.3 Le principali attività di ARPAL

I servizi erogati da ARPAL, sulla base delle indicazioni legislative, sono riconducibili alle principali matrici ambientali rappresentate in figura e si declinano secondo le funzioni di seguito elencate.

 <p>Acqua</p>	 <p>Impianti</p>
<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/acqua.html</p>	<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/impianti.html</p>
 <p>Agenti fisici</p>	 <p>Mare</p>
<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/agenti-fisici.html</p>	<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/mare.html</p>
 <p>Aria</p>	 <p>Meteo</p>
<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/aria.html</p>	<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/meteo.html</p>
 <p>Biodiversità</p>	 <p>Rifiuti</p>
<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/biodiversita.html</p>	<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/rifiuti.html</p>
 <p>Grandi opere</p>	 <p>Suolo</p>
<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/grandi-opere.html</p>	<p>https://www.arpal.liguria.it/tematiche/suolo.html</p>

Principali funzioni di ARPAL:

- “a) monitoraggio dello stato dell'ambiente, del consumo di suolo, delle risorse ambientali e della loro evoluzione in termini quantitativi e qualitativi, eseguito avvalendosi di reti di osservazione e strumenti modellistici;
- b) controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento delle matrici ambientali e delle pressioni sull'ambiente derivanti da processi territoriali e da fenomeni di origine antropica o naturale, anche di carattere emergenziale, e dei relativi impatti, mediante attività di campionamento, analisi e misura, sopralluogo e ispezione, ivi inclusa la verifica delle forme di autocontrollo previste dalla normativa vigente;
- c) sviluppo delle conoscenze e produzione, promozione e pubblica diffusione dei dati tecnico-scientifici e delle conoscenze ufficiali sullo stato dell'ambiente e sulla sua evoluzione, sulle fonti e sui fattori di inquinamento, sulle pressioni ambientali, sui relativi impatti e sui rischi naturali e ambientali, nonché trasmissione sistematica degli stessi ai diversi livelli istituzionali preposti al governo delle materie ambientali e diffusione al pubblico dell'informazione ambientale ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 195;
- d) attività di supporto alle attività statali e regionali nei procedimenti e nei giudizi civili, penali e amministrativi ove siano necessarie l'individuazione, la descrizione e la quantificazione del danno ambientale;
- e) supporto tecnico-scientifico alle amministrazioni competenti per l'esercizio di funzioni amministrative in materia ambientale espressamente previste dalla normativa vigente, mediante la redazione di istruttorie tecniche e l'elaborazione di proposte sulle modalità di attuazione nell'ambito di procedimenti autorizzativi e di valutazione, l'esecuzione di prestazioni tecnico-scientifiche analitiche e di misurazione e la formulazione di pareri e valutazioni tecniche anche nell'ambito di conferenze di servizi ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- f) supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti competenti, con particolare riferimento alla caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute pubblica, anche ai fini di cui all'articolo 7-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;
- g) collaborazione con istituzioni scolastiche e universitarie per la predisposizione e per l'attuazione di programmi di divulgazione e di educazione ambientale, nonché di formazione e di aggiornamento del personale di amministrazioni e di enti pubblici operanti nella materia ambientale;
- h) partecipazione, anche attraverso azioni di integrazione dei sistemi conoscitivi e di erogazione di servizi specifici, ai sistemi nazionali e regionali preposti agli interventi di protezione civile, sanitaria e ambientale, nonché collaborazione con gli organismi aventi compiti di vigilanza e ispezione;
- i) attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni, nel rispetto delle competenze di altri enti previste dalla normativa vigente;
- l) attività di monitoraggio degli effetti sull'ambiente derivanti dalla realizzazione di opere infrastrutturali di interesse nazionale e locale, anche attraverso la collaborazione con gli osservatori ambientali eventualmente costituiti;
- m) funzioni di supporto tecnico allo sviluppo e all'applicazione di procedure di certificazione della qualità ecologica dei prodotti e dei sistemi di produzione;
- n) funzioni di valutazione comparativa di modelli e strutture organizzative, di funzioni e servizi erogati, di sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, quale attività di confronto finalizzato al raggiungimento di migliori livelli prestazionali mediante la definizione di idonei indicatori e il loro periodico aggiornamento, ivi inclusa la redazione di un rapporto annuale di valutazione comparativa dell'intero Sistema Nazionale di Protezione dell'Ambiente;

o) previsioni meteo-idro-geologiche e di allertamento, tramite il Centro Funzionale Meteo-idro-geologico della Regione Liguria (CFMI-PC).

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

Inoltre, come previsto dagli artt. 29 e 30 della LR 20/06, dalla DGR n.- 1273/07, nonché dalla L. 132/2016, ARPAL contribuisce alla conduzione delle attività di sviluppo e manutenzione del SIRAL – Sistema Informativo Regionale Ambientale

(<https://www.regione.liguria.it/homepage-ambiente/cosa-cerchi/sviluppo-sostenibile/informazione-ambientale/siral.html>).

Il SIRAL ricomprende 27 diverse tematiche ambientali a cui sono associati diversi servizi e applicativi, sviluppati e aggiornati secondo la pianificazione e le risorse definite da Regione Liguria: applicando i criteri individuati di concerto con la Regione, ARPAL collabora e assicura la progettazione della manutenzione evolutiva e collaudo dei sistemi di propria competenza, nonché l'aggiornamento, controllo e validazione dei dati prodotti.

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

- servizi istituzionali obbligatori, finalizzati al raggiungimento dei LEPTA¹
- servizi istituzionali supplementari/integrativi ai LEPTA, con riferimento a funzioni specifiche attribuite con atti normativi regionali e/o richieste su base territoriale locale;
- servizi aggiuntivi, realizzati su commissione specifica di soggetti pubblici/privati solo a seguito del pieno espletamento dei servizi di cui ai punti precedenti, erogati a tariffa e non aventi carattere autorizzativo o certificativo.

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

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

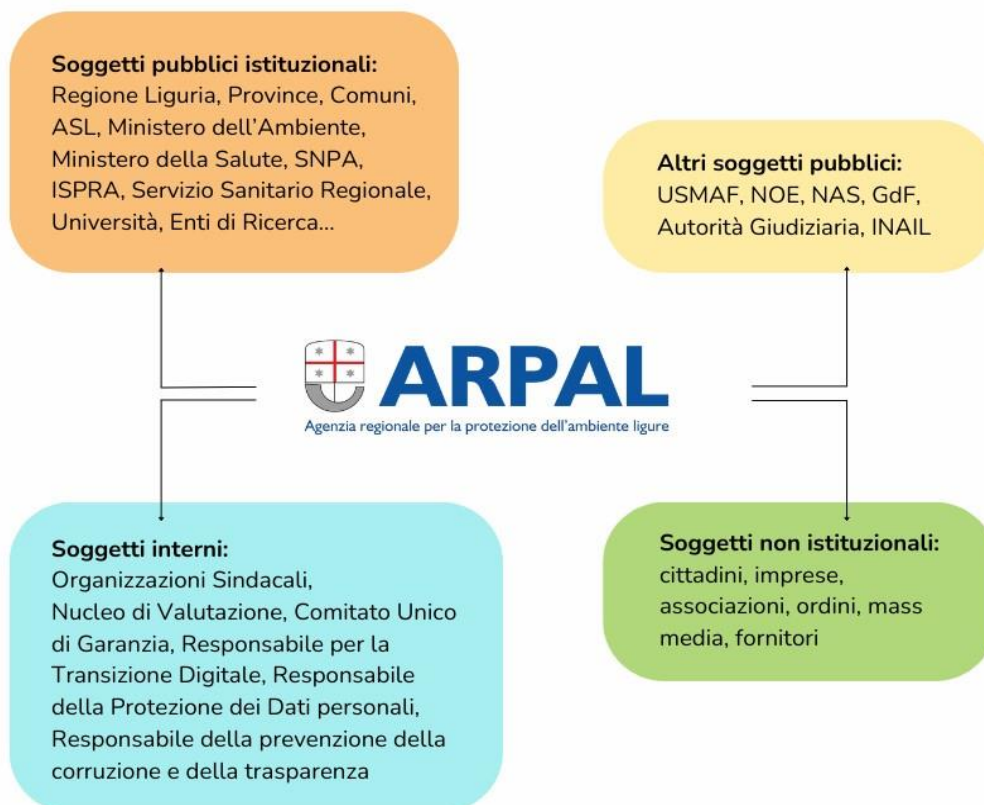
1.4 Soggetti istituzionali e stakeholder

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

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

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

Gli stakeholder di ARPAL sono così individuati:



1.5 Analisi del contesto

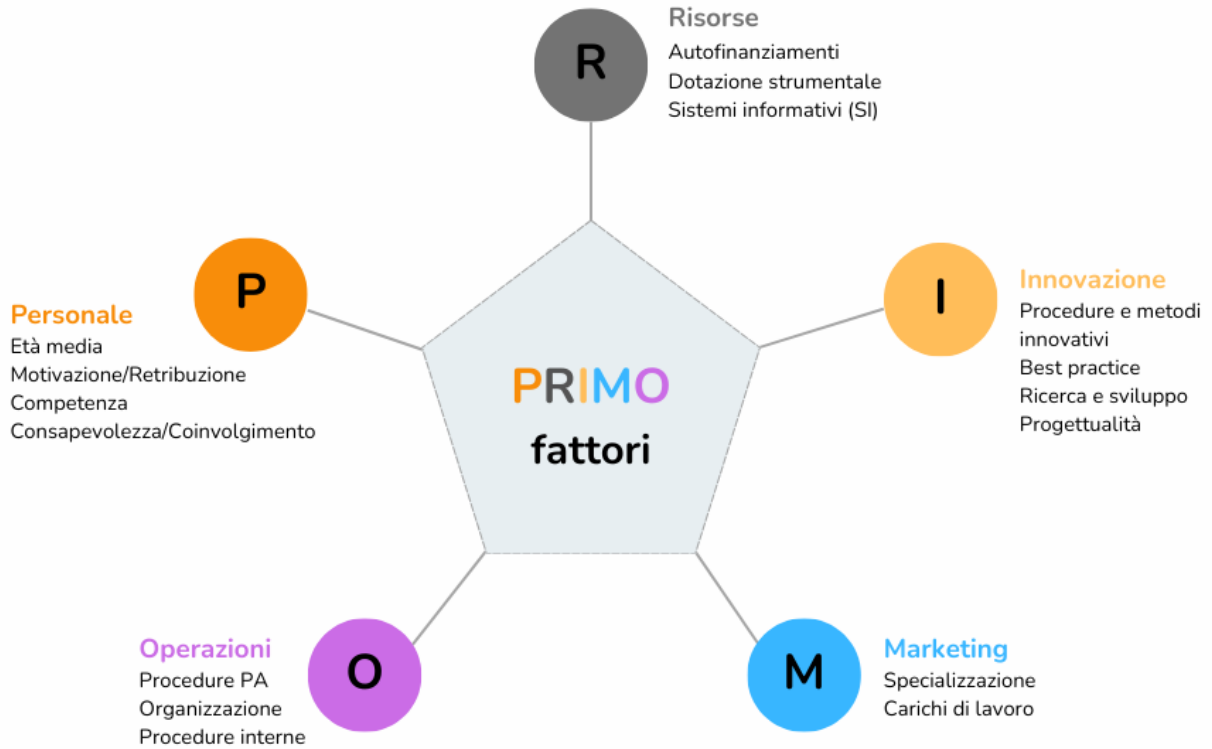
ARPAL si trova ad operare in un contesto complesso e articolato, data la varietà sia delle attività svolte sia delle parti interessate coinvolte.

Merita precisare che ARPAL opera come ente tecnico della Regione Liguria in campo ambientale, mentre, a livello nazionale, è inserita dalla legge 132/2016 nel Sistema Nazionale Protezione dell'Ambiente (SNPA), al quale afferisce anche l'Istituto Superiore per la Protezione dell'Ambiente (ISPRA): è pertanto attiva una sinergia "a rete" a livello nazionale che valorizza e supporta tecnicamente la qualità dell'azione di ARPAL a livello regionale.

La Direzione di ARPAL ha individuato e analizzato i fattori di contesto maggiormente rilevanti nel perseguimento dei propri obiettivi.

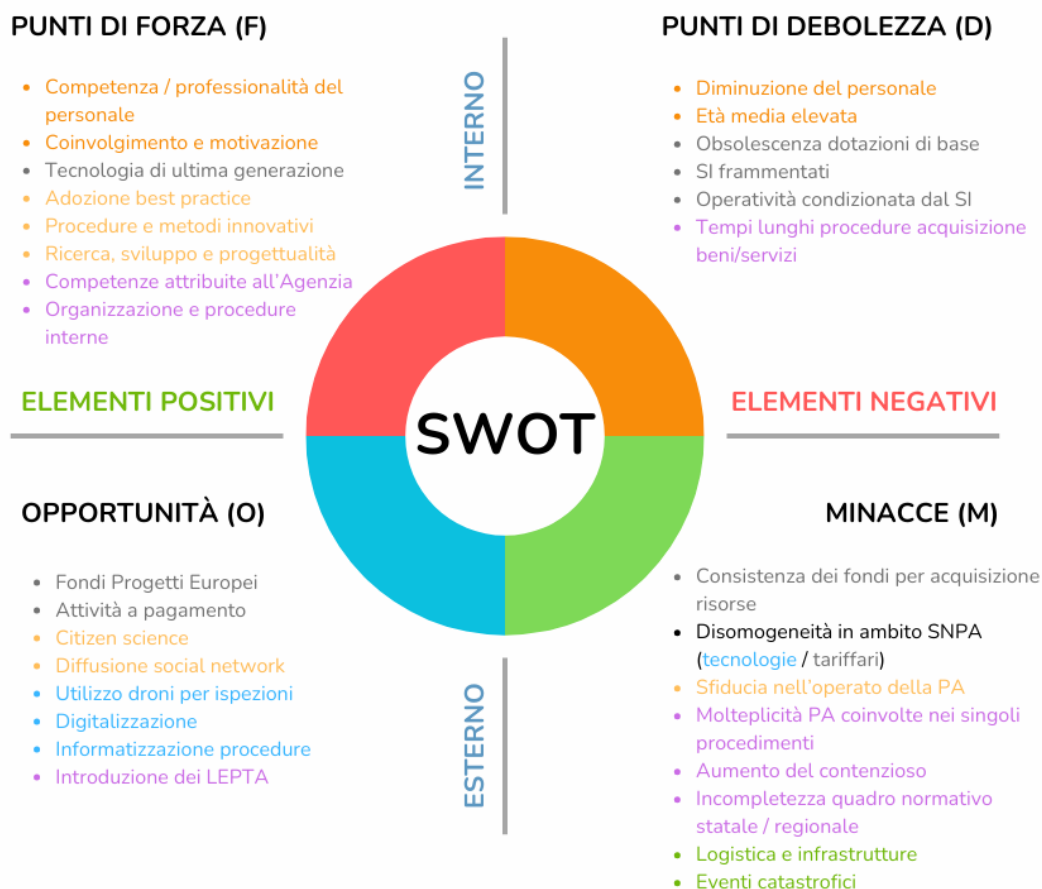
Per il contesto esterno è stato utilizzato lo schema PESTLE e per il contesto interno lo schema PRIMO:





CONTESTO INTERNO

Le influenze dei fattori evidenziati sono state classificate attraverso lo strumento della SWOT analysis, come minacce e opportunità (contesto esterno) e punti di forza e di debolezza (contesto interno):



Gli elementi della SWOT analysis vengono regolarmente analizzati individuando e valutando rischi ed opportunità rispetto alla capacità di soddisfare le aspettative delle parti interessate.

1.5.1 Contesto interno

Contesto organizzativo:

La nascita dell'SNPA, le norme che regolano la gestione del personale nella Pubblica Amministrazione e l'elevata incidenza di pensionamenti, dovuti da un lato all'elevata età media del personale e dall'altro alla recente incentivazione (quota 100), hanno portato negli ultimi anni a ripetute riorganizzazioni, di cui la più recente ha avuto come risultato, dal 1/12/2018 l'attuale assetto.

Anche da questo punto di vista l'esigenza è quella di un continuo rinnovamento ed adattamento, con un elevato turnover che, anche in questo caso, richiede una forte attenzione all'aggiornamento delle competenze.

Infrastrutture:

Le sedi Arpal sono state progressivamente aggiornate e adeguate nel corso degli anni; ad oggi modifiche significative sono previste solo per la sede di Savona, per la quale è in corso l'allestimento della nuova struttura acquisita.

Le infrastrutture informatiche assumono una sempre maggiore rilevanza, sulla spinta sia della normativa, che impone la dematerializzazione della PA, sia della necessità di razionalizzare, velocizzare e tracciare i processi finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'organizzazione.

Comunicazione:

Nell'ambito dei numerosi fattori in continua evoluzione delineati, la comunicazione assume un ruolo fondamentale.

Da un lato, infatti, flussi comunicativi interni strutturati facilitano l'adattamento dell'organizzazione al cambiamento; dall'altro, la comunicazione verso l'esterno è necessaria per far acquisire consapevolezza alle parti interessate (istituzionali e non) di come si è evoluto il ruolo di Arpal.

Leadership e persone:

A conclusione del quadro delineato si evidenzia come i due elementi critici per il successo dell'organizzazione siano comunque entrambi collocati nella sfera delle "persone".

Da un lato l'alta dirigenza, che ha la funzione di definire chiaramente strategie e obiettivi e di assicurare le risorse, tracciando la strada da seguire e fornendo i mezzi per raggiungere i risultati attesi.

La leadership rappresenta il faro che consente all'organizzazione di orientarsi e di riaggiustare la rotta a fronte di cambiamenti e imprevisti.

Ogni singola persona poi, nei diversi livelli e ruoli dell'organizzazione, apporta un contributo fondamentale nel quadro variegato di competenze richieste.

Lavorare sulle relazioni, sulla motivazione e sulla consapevolezza rappresenta una sfida importante nell'ottica del miglioramento del risultato finale percepito dalle parti interessate all'attività di Arpal.

1.5.2 Contesto esterno

Assetto territoriale: La Liguria è una delle più piccole regioni d'Italia, la terza dopo Valle d'Aosta e Molise, con una superficie di 5.416 Km². Il territorio presenta aspetti contrastanti, dal momento che uno sviluppo costiero di 350 Km², importante relativamente alla superficie totale, coesiste con la superficie forestale più alta d'Italia (62% rispetto a una media nazionale del 21%). I corsi d'acqua si caratterizzano per un limitato sviluppo e, spesso, sono di carattere torrentizio, con forte variabilità di portata in dipendenza delle precipitazioni atmosferiche. I corpi idrici identificati, sempre rispetto alla superficie, sono numerosi (186 corpi idrici superficiali e 216 sotterranei (196 pozzi e 20 sorgenti).

Il consumo di suolo: Il consumo di suolo continua a trasformare il territorio nazionale. Al 2022 la copertura artificiale si estende per oltre 21.500 km², il 7,14% del suolo italiano (7,25% al netto di fiumi e laghi). I cambiamenti dell'ultimo anno si concentrano in alcune aree del Paese: nella pianura Padana, nella parte lombarda e veneta e lungo la direttrice della via Emilia, tutta la costa adriatica, in particolare in alcuni tratti del litorale romagnolo, marchigiano e pugliese. La perdita di suolo e di tutti i servizi ecosistemici che fornisce, compresa la capacità di assorbire l'acqua, non conosce battute d'arresto: il 13% del consumo di suolo totale (circa 900 ettari) ricade nelle aree a pericolosità idraulica media, dove il 9,3% di territorio è ormai impermeabilizzato, un valore sensibilmente superiore alla media nazionale (con un aumento medio percentuale dello 0,33%). Considerando il consumo di suolo totale dell'ultimo anno, più del 35% (oltre 2.500 ettari) si trova poi in aree a pericolosità sismica alta o molta alta. Infine, il 7,5% (quasi 530 ettari) è nelle aree a pericolosità da frana. **In Liguria** rimane essenzialmente stabile l'impermeabilizzazione del suolo. Tra il 2021 e il 2022 risultano consumati 39.327 ettari di suolo nella regione, il 7,26% dell'intero territorio, lo 0,01% in più del 2021. L'incremento del consumo di suolo netto in Liguria è, dunque, inferiore alla media nazionale (0,3%). Genova è uno dei capoluoghi delle città metropolitane italiane che risparmia suolo (5.705 ettari risultano consumati nel 2022) insieme a Reggio Calabria e Firenze. A livello provinciale, il consumo di suolo 2019-2022 sul genovese è stato pari a 4 ettari, di fronte ai 5 ettari nella provincia d'Imperia, 11 ettari nella provincia di Savona e 13 ettari nello spezzino (<https://www.snpambiente.it/snpa/consumo-di-suolo-dinamiche-territoriali-e-servizi-ecosistemici-edizione-2023/>).

Aspetto demografico: La Liguria, che conta 1.550.640 abitanti, è una delle regioni più densamente popolate, risultando al quarto posto in Italia con 286 abitanti per Km². D'altro canto, si registra una forte differenza tra l'interno e il litorale, dove si arriva quasi a 1000 ab/Km².

Infrastrutture: La complessità del territorio, con i rilievi a ridosso della costa e la limitata estensione di spazi aperti o pianeggianti non agevola i collegamenti, e lo sviluppo delle infrastrutture è sicuramente una delle criticità del nostro territorio. Le principali strade (provinciali e regionali) si sviluppano per 3.821 Km e la rete ferroviaria per 575 Km (di cui 230 in galleria). Sono presenti 1230 Km di linee elettriche a bassa tensione, 439 Km di linee elettriche a media tensione e 322 Km di linee elettriche ad alta tensione. La densità di impianti radiotelevisivi è di 0.04/Km², mentre gli impianti di telefonia sono 0.56/Km².

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

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

Pressioni: Le attività economiche con potenziale impatto sull'ambiente sono rappresentate per il 25% del PIL regionale dal settore terziario (turismo, trasporti, comunicazioni e commercio), per il 10% dall'industria e l'1% dall'agricoltura. Sul territorio sono presenti 66 installazioni AIA, di cui 4 di competenza statale, e sono attive 3 centrali termoelettriche (Genova, la Spezia, Vado Ligure). Sul territorio sono inoltre presenti 3 siti contaminati d'interesse nazionale (SIN: Cengio, Pitelli e Cogoletto). La Relazione sullo stato dell'ambiente disponibile sul sito di Regione Liguria (<https://www.regione.liguria.it/homepage-ambiente/item/36399-relazione-sullo-stato-dell-ambiente-2022.html>) e redatta in collaborazione con Arpal presenta una serie di indicatori selezionati per rappresentare lo stato delle pressioni incidenti sul territorio ligure (emissioni, rifiuti, scarichi, qualità dell'aria,

ecc.). Al quadro complesso delineato si aggiunge l'incidenza significativa di eventi straordinari naturali (alluvioni), infrastrutturali (Ponte Morandi, Grandi Opere) o connessi a insediamenti produttivi con particolari criticità ambientali (ACNA, Stoppani, ILVA, Tirreno Power) e geopolitici.

Norme cogenti: La normativa applicabile all'attività di Arpal è caratterizzata da una notevole complessità e variabilità, sia per quanto riguarda gli aspetti ambientali, peculiari delle Arpa, sia per ciò che concerne la Pubblica Amministrazione in generale.

Norme volontarie/ tecniche: Per quanto concerne le norme di sistema, in questi ultimi anni si è registrato un cambiamento significativo, che da un lato richiede una continua e profonda rivisitazione del sistema di gestione Arpal, ma dall'altro ne favorisce l'integrazione. Le norme tecniche, anche sulla spinta dell'evoluzione tecnologica, richiedono a loro volta una buona capacità di adattamento dell'operatività e la continua integrazione delle competenze.

Tra i fattori esterni, meritano un approfondimento quello relativo alle Risorse Economiche e quello rappresentato dalla Comunicazione, che vengono pertanto esposti nel seguito.

1.5.3 Risorse economiche

Finanziamenti regionali

I finanziamenti hanno ancora una forte prevalenza sanitaria e solo in minor parte ambientale, in attesa che a livello nazionale l'attuazione della Legge 132/2016 porti alla definizione dei LEPTA e alla conseguente individuazione di fonti di finanziamento ad hoc per le attività di protezione dell'ambiente.

Entrate da servizi

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

Risorse da progettazione UE

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

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

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

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







Ad oggi può dirsi conclusa la maggior parte dei progetti appartenenti alla programmazione 2014-2020, compresi i progetti di capitalizzazione (cosiddetti "progetti ponte") che hanno permesso di gettare le basi per il nuovo periodo di programmazione 2021-2027.





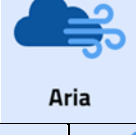









A tale proposito, ARPAL può dirsi soddisfatta per l'approvazione di tutti i nuovi progetti presentati, per i quali sono già state espletate le procedure di valutazione delle candidature. Questi, infatti, oltre ad essere di numero quantitativamente rilevante (10), trovano il proprio finanziamento non solo su programmi già conosciuti, come l'Interreg Marittimo IT-FR 2021-27 (6 progetti approvati, in cui ARPAL è coinvolta a vario titolo: capofila, partner, parte terza di Regione Liguria e Fondazione CIMA) ma anche su fondi mai utilizzati prima come quelli del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.




Il raggiungimento di questo importante risultato è il frutto di una costante attività del personale volta al consolidamento di rapporti passati e alla tessitura di nuove relazioni con partner di rilievo anche internazionale, nel settore pubblico e privato.

Attualmente, dunque, il numero di progetti in corso è pari a 17, ma si è in attesa della valutazione di altre candidature presentate sul programma Horizon Europe, fondo europeo particolarmente attrattivo per gli elevati budget messi a disposizione e per la possibilità di collaborare con partner di altissimo profilo sul piano tecnologico e scientifico. Per la partecipazione ai progetti del programma Horizon, a partire dal 2022, è richiesto il possesso del Gender Equality Plan, piano di cui Arpal è già dotata.

Nella tabella che segue vengono sintetizzate alcune informazioni relativamente ai progetti in corso.

	AREA TEMATICA PREVALENTE		NOME	PROGRAMMA DI RIFERIMENTO	DURATA	RUOLO ARPAL	FINANZIAMENTO CONCESSO
1	 Biodiversità	 Mare	LIFE PINNA	Life	01/10/2021-30/9/2025	<u>Capofila</u>	574.272,00 € (di cui 270.500 cofinanziamento personale)
2	 Laboratorio	 Economia circolare	ECOEFISHERT	Horizon 2020	1/10/2021-30/9/2026	Partner	290.000,00 €
3	 Meteo	 Rischio idrogeologico	NEPTUNE	Union Civil Protection Mechanism UCPM-2021-PP-CBR)	1/3/2022-29/2/2024	Partner	22.363,00 €

4	 Aria	AERNOSTRUM	Interreg Marittimo	1/5/2020 - 31/12/2023- 29/02/2023	<u>Capofila</u>	445.920,00 €	
5	 Meteo	 Rischio idrogeologico	CONCERT'EAUX OPERA	Interreg Alcotra	2/5/2023- 2/8/2024	Partner	64.000,00 €
6	 Meteo		AIXTREME	Bando San Paolo	1/3/2023- 28/2/2025	Partner	50.000,00 €
7	 Aria		ALP'AERA	Interreg Alcotra	01/11/2023- 31/10/2026	Partner	193.000,00 €
8	 Meteo	 Sicurezza della navigazione	SEAstEMAR	Interreg Marittimo	da definire	<u>Capofila</u>	193.000,00 €
9	 Biodiversità		ALIEM VIGIL	Interreg Marittimo	da definire	Partner	303.786,00 €
10	 Biodiversità	 Mare	TALASSA	Interreg Marittimo	da definire	Partner	279.835 € (di cui 120.000 a DISTAV)
11	 Agenti fisici		CLUSTER	Interreg Marittimo	da definire	Parte Terza in convenzione con RL	237.132 € (di cui 80.000 € DISTAV)
12	 Meteo		PROTERINA 4Future	Interreg Marittimo	da definire	Parte Terza in convenzione con CIMA	da definire
13	 Biodiversità		CAMBIOVIA- PRO	Interreg Marittimo	da definire	Parte Terza in convenzione con RL	da definire
14	 Biodiversità		PNRR - NBCF- MAGIC	PNRR	da definire	PARTNER di CM di Genova	4.000,00 € (provvisorio)

15	 Biodiversità	PNRR - NBCF - CRATER	PNRR	da definire	PARTNER di CM di Genova	36.000,0 € (provvisorio)
16	 Biodiversità	PNRR - NBCF - AITA	PNRR	da definire	PARTNER di RL	99.000,00 € (provvisorio)
17	 Biodiversità	PNRR - NBCF - InnNatura	PNRR	da definire	PARTNER di RL	30.000,00 € (provvisorio)

Il Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC)

Il Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC), approvato con DL 6 maggio 2021, n. 59 e convertito con modificazioni dalla Legge 101/2021, è finalizzato a integrare con risorse nazionali gli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Con decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 15 luglio 2021, sono state individuate per ciascuno degli investimenti del PNC di competenza del Ministero della Salute, gli obiettivi iniziali, finali e intermedi.

All'interno del PNC, è stato previsto uno specifico investimento relativo al sistema "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima", 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)».

L'investimento mira a rafforzare la capacità, l'efficacia, la resilienza e l'equità del Paese nell'affrontare gli impatti sulla salute attuali e futuri, associati ai rischi ambientali e climatici, in una visione One-Health.

Il piano è concepito per migliorare e armonizzare le politiche e le strategie di attuazione della prevenzione primaria e della risposta del SSN alle malattie acute e croniche - trasmissibili e non trasmissibili - associate a rischi ambientali. L'investimento si indirizza in particolare a potenziare l'integrazione funzionale e operativa delle strutture del SSN che operano a tutela della salute collettiva, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e delle disabilità, e il miglioramento della qualità della vita, in particolare rispetto a determinanti di rischio ambientali e climatici, definendo un Sistema Nazionale di Protezione della Salute (SNPS) che, sia a livello centrale che regionale e locale operi in costante coordinamento e integrazione con l'esistente Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale (SNPA).

Tale investimento si pone, tra l'altro, l'obiettivo del rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata;

Il totale dei finanziamenti previsti per ARPA//APPA/SNPA è stato definito in 122.355.504,00 € di cui:

- una prima quota di € 51.489.998,00 € per le ARPA/APPA/ISPRA gestito direttamente dall'Istituto

Superiore di Sanità (ISS) tramite un Accordo Operativo stipulato con quattro ARPA capofila – tra cui Arpa Liguria per il raggruppamento Campania, Toscana, Sardegna e Lazio;

- una quota restante di € 70.865.506,00 gestita dall'ISS per il tramite delle Regioni e da queste a loro volta con il Sistema Regionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS), istituito dalla Liguria con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1369/2022. Detto Sistema è stato istituito in ottemperanza all'art. 27 del Decreto-Legge 30 aprile 2022 n. 36 ed al Decreto Ministero della Salute del 9 giugno 2022 e comprende – oltre ad ARPAL – gli altri soggetti istituzionali individuati nelle Aziende sanitarie locali, A.Li.Sa, l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale Liguria Piemonte Valle d'Aosta, l'IRCSS San Martino, l'E.O Galleria, ed alcuni Dipartimenti dell'Università di Genova

Sulla prima quota (annualità 2021 – c.d. Priorità 0) ARPAL è stata destinataria di un finanziamento di € 1.245.000,00 i cui interventi sono ad oggi conclusi ed in fase di rendicontazione, che hanno riguardato principalmente:

- ✓ il potenziamento della struttura del Laboratorio regionale;
- ✓ la digitalizzazione e potenziamento di alcuni sistemi informatici (rete REMOVE, rete freaticometrica)
- ✓ l'efficientamento energetico e la riqualificazione della sede centrale

Sulle successive annualità 2022 – 2023 – 2024 (c.d. Priorità 1, 2 e 3) l'Agenzia ha visto l'assegnazione di complessivi € 1.755.000,00, per un totale di investimenti pari ad € 3.000.000,00. Tali interventi, il cui riepilogo generale è disponibile all'Allegato A e dovranno essere conclusi entro il 2026.

Nell'ambito della PA digitale 2026, ovvero le opportunità del PNRR dedicate alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, ARPAL ha potuto ad oggi partecipare ad un solo bando per la misura 1.4.4 Adozione identità digitale, per un importo pari a € 14.000,00 per favorire l'adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta d'Identità Elettronica, CIE).

1.5.4 La comunicazione

Arpal svolge azioni di comunicazione sia interna che esterna per informare, divulgare e valorizzare le attività dell'Agenzia in materia ambientale sul territorio.

Obiettivi strategici della comunicazione sono rafforzare l'identità dell'Agenzia promuovendo la cultura della sostenibilità ambientale, migliorando la qualità dell'informazione sull'ambiente, raccontando in maniera comprensibile anche ai non esperti le attività Arpal e diffondendo dati e report relativi al territorio.

Arpal è un particolare Ente caratterizzato da elevatissime specializzazioni, ma opera in un contesto eterogeneo: l'attività di comunicazione è rivolta a *target* e *stakeholder* multipli e molto diversi tra di loro (dai soggetti istituzionali al pubblico generalista, passando necessariamente per i tecnici e il loro linguaggio di settore).

È compito dell'Agenzia adeguare e trasformare ogni volta l'informazione scientifica in base al tipo di destinatario coinvolto.

Comunicazione esterna

In quanto ente tecnico, l'Agenzia è l'organismo terzo preposto a fornire i dati di monitoraggio regionale, ad effettuare i controlli e le verifiche impiantistiche, a eseguire le analisi di laboratorio e ad accompagnare e vigilare sul corretto svolgimento, dal punto di vista ambientale, delle piccole e grandi opere.

L'ufficio comunicazione informa sulle attività svolte dall'Agenzia, sottolineando la loro importanza per il territorio.

Alla luce dell'accresciuto interesse da parte dei cittadini per le tematiche ambientali e, di conseguenza, dei media (spesso al di fuori delle normali tempistiche di lavoro di un ente pubblico), l'Agenzia si pone anche come obiettivo quello di rendere comprensibile la sua comunicazione ai profili non tecnici.

Diversi sono gli appuntamenti quotidiani con l'informazione ambientale: aria, meteo, balneazione e più in generale mare e biodiversità sono le materie di maggiore interesse nel grande pubblico. Ma ogni emergenza ambientale, dalle allerte agli sversamenti, dalle specie aliene invasive ai controlli e alle analisi di laboratorio, opportunamente rilanciate, ottengono la massima attenzione da parte dell'opinione pubblica.

Raccontare le attività "da dentro", come avviene dalla Sala Operativa Regionale in occasione delle allerte meteo, dagli uffici e dai laboratori permette di soddisfare anche quel tempismo così importante nella società attuale.

Nel 2023 è stato pubblicato il nuovo sito istituzionale dell'Agenzia (www.arpal.liguria.it) con l'obiettivo di rinnovare la presenza di Arpal sul web attraverso un nuovo e moderno aspetto grafico, una struttura rinnovata e una navigazione più semplice e intuitiva in conformità con le Linee Guida sull'Accessibilità degli Strumenti Informatici della Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda i social, Arpal è presente su:



Facebook: [Arpal | Genova | Facebook](#)



Instagram: [ARPAL Liguria \(@arpalagenzia\) • Foto e video di Instagram](#)



Youtube: [Arpal Agenzia Regionale Protezione Ambiente Ligure - YouTube](#)



Linkedin: [Arpal - Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente ligure | LinkedIn](#)



Telegram: [@AgenziaArpal](#)

La comunicazione di Agenzia si allinea al Programma annuale della comunicazione regionale e segue le azioni del piano di comunicazione del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente. Nell'ambito di SNPA, Arpal partecipa alla redazione della newsletter settimanale AmbienteInforma – inviato ad oltre 100.000 indirizzi mail in tutta Italia- con la stesura di articoli inerenti alle attività dell'Agenzia.

Comunicazione interna

A livello interno, la comunicazione si sviluppa attraverso diversi strumenti, online e offline, tra cui la intranet dell'Agenzia, che riporta i principali temi lavorativi (provvedimenti da esaminare, posta, corsi di formazione e di sicurezza, fatture, protocollo, manutenzioni), così come le principali news e la rassegna stampa inerenti ad Arpal. È inoltre presente una WIKI che contiene le istruzioni per utilizzare i principali programmi SW, suggerimenti e approfondimenti su tematiche importanti (firma digitale, PEC, sicurezza informatica, VPN, utilizzo dei dispositivi

mobili) ed una specifica sezione dedicata al Lavoro Agile.

1.5.5 Il Sistema di Gestione

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

- ISO 9001:2015 - Qualità, relativa ai processi Previsioni meteo-idrologiche e meteo-marine e Prove di laboratorio;
- ISO/IEC 17025:2017 - Competenza del laboratorio di prova, per prove su alimenti, acque destinate al consumo umano e matrici ambientali, al fine di garantire una risposta più immediata alle esigenze dei principali Clienti istituzionali;
- ISO 45001:2018 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per raggiungere gli obiettivi aziendali nel pieno rispetto della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, limitando/eliminando l'impatto di infortuni e malattie professionali;
- ISO/IEC 27001:2013 - Sicurezza delle informazioni, per stabilire, attuare, mantenere e migliorare continuamente un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni nel contesto dell'organizzazione;
(<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori/politica-per-la-sicurezza-delle-informazioni.html>)

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

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

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

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

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

Genera valore pubblico anche una gestione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

2.1.1 Valore Pubblico esterno

Nell'ambito dell'Agenda 2030 dell'ONU sono stati individuati i 17 “*Sustainable Development Goals*” (SDGs), cioè gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile su scala globale, inteso come lo sviluppo che può soddisfare le attuali esigenze ed i correnti bisogni materiali dell'uomo senza compromettere le future generazioni e il pianeta.



Le funzioni svolte da ARPAL sono correlate a vari SDGs, principalmente relativi all’Ambiente, ma non solo. In particolare ARPAL, quale ente tecnico di riferimento in campo ambientale della Regione Liguria, è chiamata a contribuire allo sviluppo e alla realizzazione della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Con l’emanazione della DGR n. 570 del 22.06.2023, la Giunta Regionale ha inoltre approvato il documento denominato “Ambiti e Linee strategiche della Regione Liguria 2023-2025”: ARPAL deve essere coerente con la strategia regionale nella elaborazione e nella formulazione dei propri obiettivi, misure e attività, esplicitandone il contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Valore Pubblico regionali.

In particolare, l’Agenzia definisce obiettivi che si inquadrano all’interno delle **quattro macro aree strategiche** (Una Regione green e sostenibile, Una Regione inclusiva e attenta al benessere, Una Regione attrattiva e competitiva e Una Regione efficiente e dinamica) e per ciascuna di esse nei **22 Obiettivi di Valore Pubblico** di Regione Liguria.

Nella tabella allegata (Allegato D –Obiettivi VP RL e ARPAL) vengono evidenziati gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAL collegati agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs) e a quelli regionali.

Nel contesto definito dal SNPA, nel 2022 è stato attivato un Gruppo di lavoro interagenziale con tutte le ARPA/APPA con lo scopo di definire un processo ed una descrizione condivisa di Valore Pubblico per il Sistema Nazionale. In particolare sono stati identificati obiettivi tecnici comuni, che favoriscono la condivisione di buone pratiche e l’adozione di standard qualitativi omogenei.

Individuazione degli Obiettivi comuni

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



Il valore pubblico di ARPAL nel contesto tecnico agenziale è finalizzato a:

- potenziare le attività di controllo, monitoraggio ed analisi ambientale;
- raccogliere i dati e le informazioni ambientali al fine di popolare ed implementare le Banche dati ambientali nazionale e regionale (SINA e SIRAL) <https://www.snpambiente.it/dati/>
- rendere visibile e trasparente le sue attività ed il suo operato
- sensibilizzare la percezione dell'ambiente da parte del cittadino e degli stakeholder.

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

2.1.2 Valore Pubblico interno

ARPAL è chiamata anche a generare Valore Pubblico interno, ovvero agire sui fattori organizzativi e procedurali promuovendo:

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

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

2.2 Performance

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

Concorrono alla performance dell'organizzazione i seguenti obiettivi:

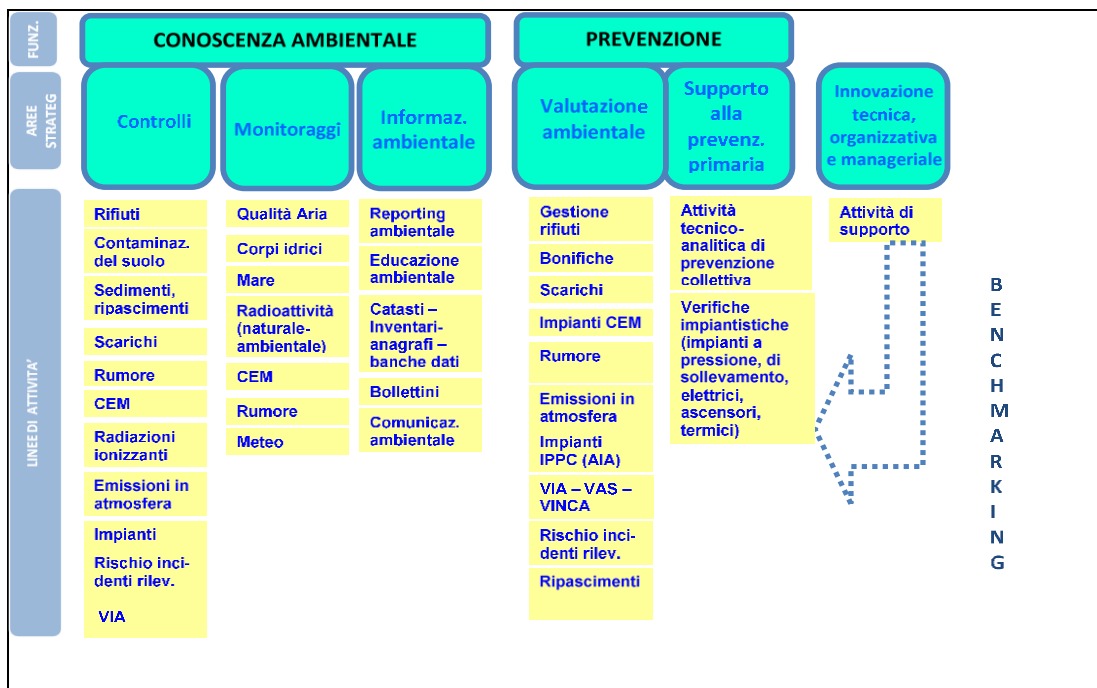
- ✓ gli Obiettivi strategici triennali
- ✓ gli Obiettivi di performance annuali
- ✓ gli Obiettivi di semplificazione
- ✓ gli Obiettivi di digitalizzazione
- ✓ gli Interventi per l'accessibilità fisica
- ✓ gli Obiettivi di accessibilità digitale
- ✓ le Azioni positive per l'equilibrio di genere e il Gender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

2.2.1 Gli obiettivi strategici

La definizione degli obiettivi strategici tiene necessariamente conto dei compiti e delle funzioni attribuite ad ARPAL oltre che della realtà territoriale su cui l'Agenzia opera. L'Agenzia recepisce indicazioni politico-strategiche da parte della Regione Liguria, attenendosi al "Programma triennale dei controlli e dei monitoraggi ambientali", in cui vengono riportati gli obiettivi e le attività prioritarie volti al mantenimento di adeguati livelli di tutela ambientale nei diversi settori di intervento.

Il legame tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e operativi è rappresentato in una mappa logica che prende il nome di "albero della performance", articolato come mostra lo schema in calce a partire dal mandato istituzionale.

Le cinque aree strategiche (Controlli – Monitoraggi – Informazione ambientale – Valutazione ambientale – Supporto alla prevenzione primaria) sono riconducibili alle funzioni essenziali dell'Agenzia di conoscenza dello stato dell'ambiente e di prevenzione. Alle cinque aree strategiche, di cui sopra, si è aggiunta una sesta trasversale a tutte le altre, con la quale si identifica la necessità/obbligo di continua evoluzione tecnica, dell'organizzazione e della gestione dell'Agenzia ai fini del migliore utilizzo delle risorse per il raggiungimento di risultati di qualità nella prestazione dei servizi.



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

Con riferimento alle strategie più generali di medio-lungo periodo, si delineano nel seguito alcune linee di indirizzo prioritarie.

Obiettivo primario di ARPAL è la razionalizzazione e valorizzazione delle risorse umane ed economiche per il raggiungimento dei livelli prestazionali delle attività istituzionali richiesti.

In merito all'informazione ambientale, alla luce del crescente interesse dei cittadini, delle istituzioni e dei media sul tema, l'Agenzia migliora e potenzia la propria comunicazione attraverso diversi canali informativi, dai social al sito internet, per permettere una fruibilità migliore e accessibile a tutti.

Come è noto la legge 132/2016 di "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale" (SNPA), ha istituito una sistema a rete, costituito da 21 Agenzie Regionali (ARPA), 2 Provinciali (APPA) oltre che ISPRA, per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale, di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

Sul fronte organizzativo, l'Agenzia ha da tempo superato un modello di tipo territoriale per adottarne uno distinto per tematiche (laboratorio regionale, controllo delle attività produttive e rischio tecnologico, monitoraggio dello stato dell'ambiente e tutela dai rischi naturali), garantendo omogeneità ed uniformità a livello regionale.

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

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

<https://www.arpal.liguria.it/arpal/amministrazione-trasparente/attivit%C3%A0-e-procedimenti/piano-di-digitalizzazione.html>

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

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

L'Agenzia pone inoltre particolare attenzione alle attività di diffusione della conoscenza in campo ambientale. La leva della formazione specialistica, progettata ed erogata dall'Agenzia, è rivolta non solo al personale interno

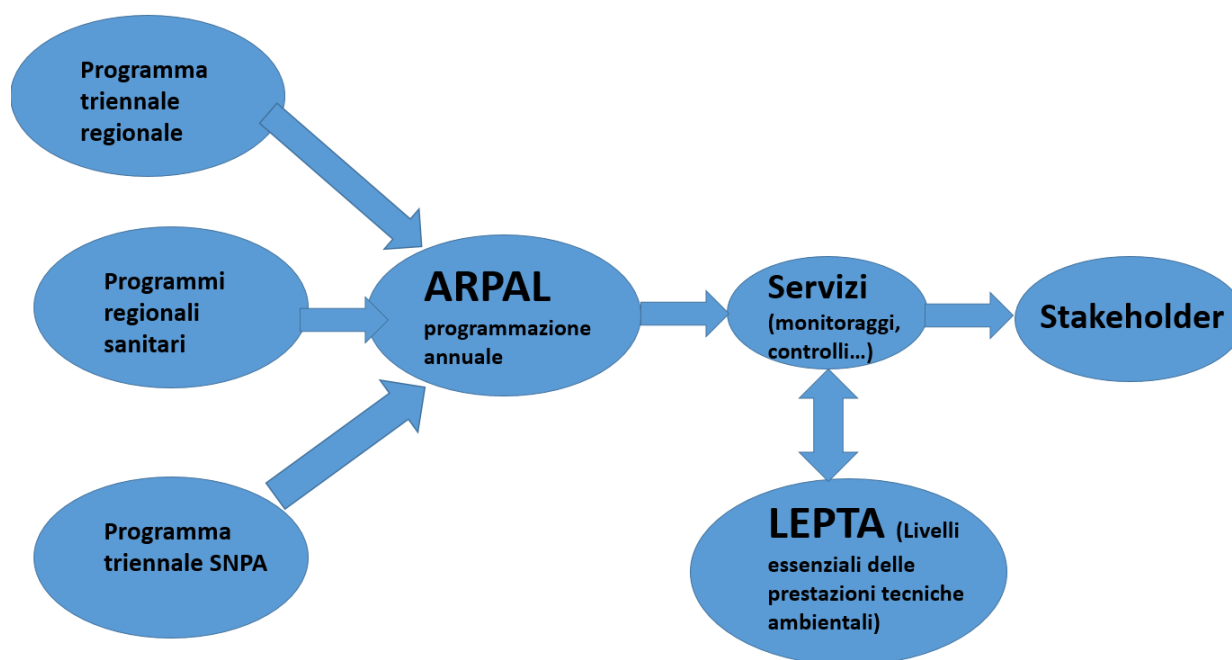
ma anche verso l'esterno, ovvero gli stakeholders istituzionali che condividono con l'Agenzia competenze specifiche, al fine di migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate complessivamente verso il cittadino.

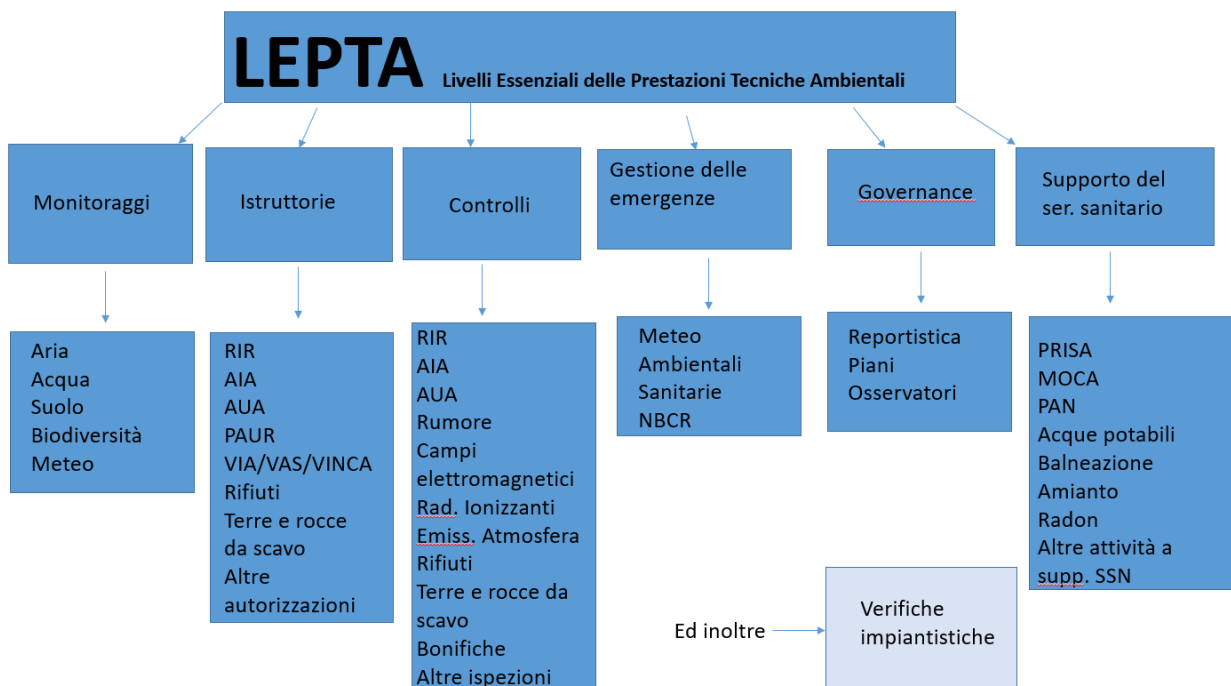
Il sistema di Gestione di ARPAL garantisce l'esecuzione delle attività di Agenzia secondo le seguenti norme ISO 9001:2015; ISO17025:2017; ISO45001:2018; ISO27000:2013 e nel corso del triennio 2024-2026, obiettivi sono la transizione alle ISO 27000:2022 e il mantenimento dei certificati nell'ottica del miglioramento continuo per tutte le norme.

2.2.2 Gli obiettivi di performance annuali

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

Il complesso degli attori coinvolti è schematizzato di seguito.





LEGENDA:

- VIA valutazione di impatto ambientale
- VAS valutazione ambientale strategica
- VINCA valutazione d'incidenza
- PAUR provvedimento autorizzativo unico regionale
- AIA autorizzazione integrata ambientale
- AUA autorizzazione unica ambientale
- RIR aziende a rischio di incidente rilevante
- NBCR rischio nucleare, biologico, chimico e radiologico
- PRISA piano regionale integrato dei controlli di sicurezza ambientale
- MOCA materiali e oggetti a contatto con alimenti
- PAN piano d'azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari





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

- gli obiettivi strategici triennali di Regione Liguria
- i piani regionali inerenti le funzioni di prevenzione primaria;
- gli obiettivi generali annualmente assegnati ad ARPAL dalla Regione;
- il bilancio economico di previsione e le risorse umane disponibili;

- le disposizioni normative finalizzate all'efficacia, all'efficienza, all'economicità, alla semplificazione ed alla trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione;
- le esigenze espresse dagli altri attori istituzionali presenti sul territorio regionale e nazionale.

Viene così redatto il Programma Annuale delle Attività di ARPAL, comprensivo del "Programma dei controlli e monitoraggi ambientali" di cui all'art. 27 della l.r. 20/2006, come modificata dalla l.r. 50/2012, e delle attività connesse al supporto per la prevenzione collettiva.

Gli obiettivi di Valore Pubblico di Regione Liguria, per l'anno 2023/2025 di cui si riporta di seguito il formato tabellare, sono stati emanati dalla Giunta Regionale con atto n.570 del 22/06/2023.

	UNA REGIONE GREEN E SOSTENIBILE
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP01	Tutelare l'ambiente, le aree protette e la biodiversità
VP02	Sostenere la transizione ecologica ed energetica
VP03	Favorire l'adattamento al cambiamento climatico e la difesa del territorio
VP04	Sviluppare l'economia circolare
VP05	Riqualificare e migliorare le aree urbane, costiere e rurali e potenziare le infrastrutture verdi
	UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP06	Sostenere le imprese
VP07	Sviluppare le infrastrutture e migliorare la mobilità sostenibile di persone e merci
VP08	Sostenere la ricerca, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione
VP09	Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica
VP10	Valorizzare le risorse naturali del territorio (agricoltura/caccia/pesca)
VP11	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale
	UNA REGIONE INCLUSIVA E ATTENTA AL BENESSERE
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP12	Tutelare la Salute e potenziare il sistema sanitario
VP13	Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità
VP14	Rafforzare le politiche attive del lavoro
VP15	Sostenere la scuola, il diritto allo studio e le politiche territoriali di formazione
VP16	Promuovere lo sport e il tempo libero
VP17	Tutelare la sicurezza del territorio e delle persone
	UNA REGIONE ATTRATTIVA E COMPETITIVA
N.	Obiettivi di Valore Pubblico
VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali
VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione
VP20	Favorire la transizione digitale della P.A. ed estendere l'accessibilità ai servizi
VP21	Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale
VP22	Migliorare la governance e il dialogo nei rapporti con i diversi livelli istituzionali

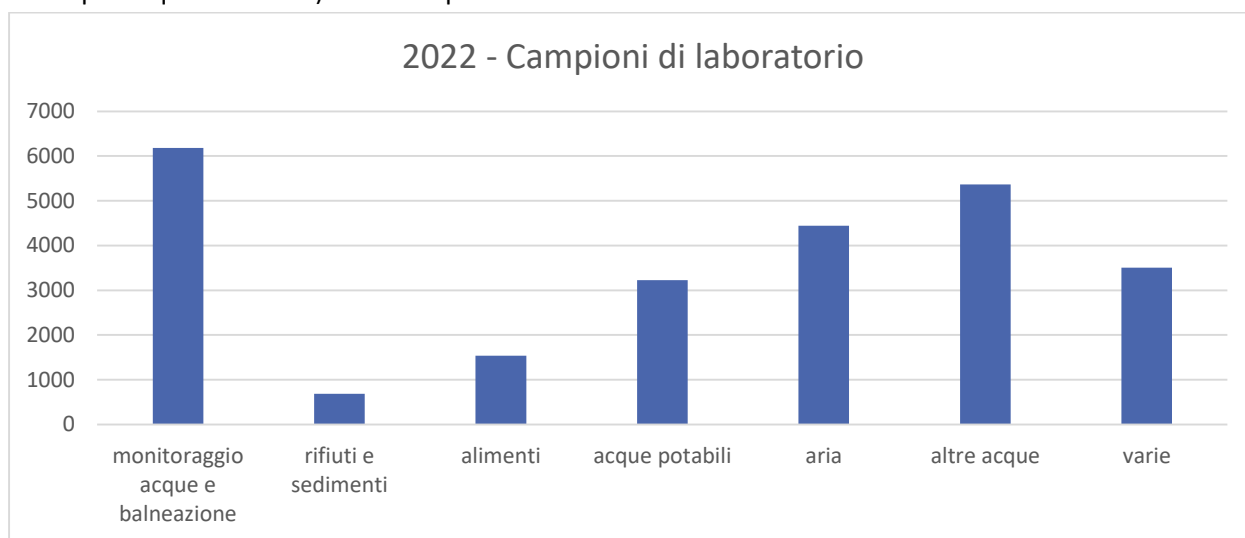
Gli obiettivi operativi prioritari assegnati all'Agenzia da Regione Liguria per il 2024 sono riportati nella tabella seguente.

N°	OBIETTIVO ANNUALE ARPAL	OBIETTIVO VALORE PUBBLICO REGIONE LIGURIA	INDICATORE	TARGET 2024 (su 4 livelli)
1	Garantire un adeguato livello di presidio sull'ambiente e le funzioni a supporto della prevenzione collettiva, con volumi prestazionali in linea con il Piano Annuale delle Attività di Arpal per l'anno 2024 approvato da Regione	VP01 VP02 VP03 VP05 VP06 VP12 VP18	Realizzazione dei livelli di attività previsti nel Piano Annuale delle Attività per l'anno 2023 <ul style="list-style-type: none"> - N. Controlli Ambientali - N. Monitoraggi amb.li su acque interne, mare, aria, suolo, agenti fisici - N. Monitoraggi finalizzati alla prevenzione collettiva (acque per consumo umano, balneazione, ...) - N. Campioni analizzati per controlli e monitoraggi ambientali e per prevenzione primaria (*) - N. Supporto per istruttorie, pareri ed altre valutazioni ambientali (*) (*) in base alle effettive richieste che perverranno	1) >= 90% dei target conseguiti 0.8) >= 80% dei target conseguiti 0.6) >= 70% dei target conseguiti 0) < 70% dei target conseguiti
2	Aggiornamento del documento relativo ai profili professionali del personale inquadrato nelle nuove Aree previste dal nuovo CCNL Sanità in relazione al documento di cui al decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione relativo alle competenze trasversali del personale non dirigenziale, adottato il 28/06/2023	VP21	Predisposizione di una griglia delle competenze trasversali distinte per area e profilo professionale da utilizzare nelle procedure di selezione di personale	1) entro il 30/11/2024 0.8) entro il 31/12/2024 0.6) entro il 31/01/2025 0) oltre il 31/01/2025
3	Dare attuazione al Protocollo di Intesa al fine di soddisfare il fabbisogno di spazi per funzioni istituzionali (DGR 651/2022), siglato il 21/09/2022, sulla base delle indicazioni fornite dal Direttore Generale della Direzione Generale Centrale Organizzazione.	VP18 VP22	Rilascio dell'immobile sito ad Imperia, via Nizza 4 <u>Note:</u> Presupposto necessario è la disponibilità dei nuovi locali per la sede di Imperia entro il 31/07/2024	1) entro il 30/09/2024 0.8) entro il 31/10/2024 0.6) entro il 30/11/2024 0) oltre il 30/11/2024
4	Supporto per aggiornamento del monitoraggio VAS e dei Programmi Operativi delle Misure (POM) del Piano di Tutela delle Acque	VP01 VP03	1) Trasmissione proposta e dati necessari alla stesura della Relazione di monitoraggio 2) Trasmissione proposte Programma operativo delle misure	1) 1) entro il 30/06/2024 e 2) entro il 31/10/2024 0.8) 1) entro il 30/06/2024 e 2) entro il 31/12/2024 0.6) 1) entro il 31/10/2024 2) entro il 31/12/2024 0) 1) oltre il 31/10/2024 2) oltre il 31/12/2024
5	Estendere l'espletamento del servizio di previsione meteo del Centro funzionale 7/7 gg, in attuazione della linea generale di indirizzo approvata con Deliberazione della Giunta regionale n. 1050 del 27/10/2023	VP03 VP21	Definizione degli Istituti contrattuali all'estensione del servizio in sede di contrattazione integrativa o confronto con le organizzazioni sindacali	1) entro il 30/06/2024 0.8) entro il 31/07/2024 0.6) entro il 31/08/2024 0) oltre il 31/08/2024

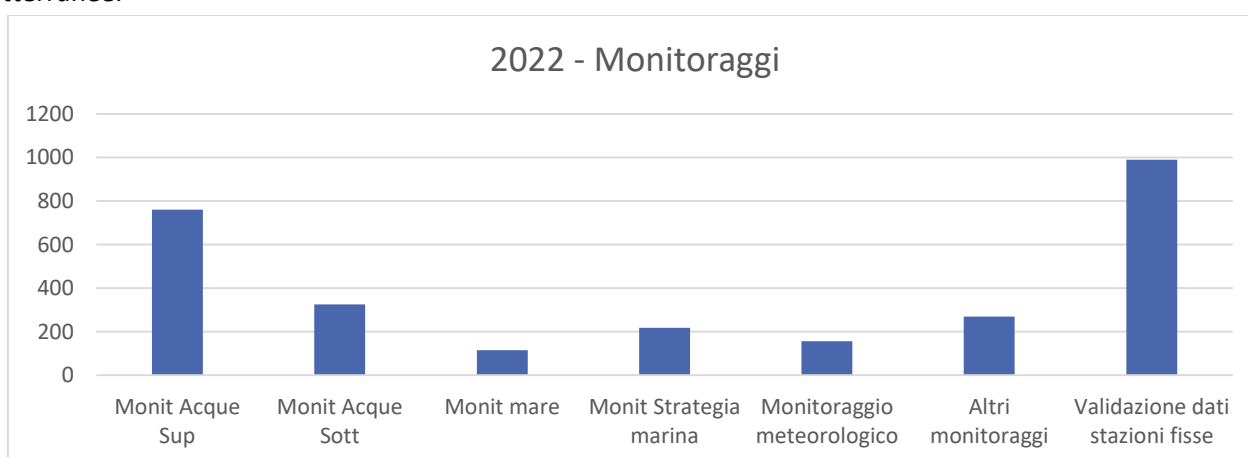
Con riferimento al primo obiettivo riguardante la realizzazione del PAA (Piano Annuale delle Attività) da parte di ARPAL per il 2024, si riportano di seguito a titolo di raffronto i volumi delle attività così come rendicontati fino al 30/06/2023.

Per quanto riguarda i servizi erogati da Agenzia al 31/12/2022 si evince quanto segue.

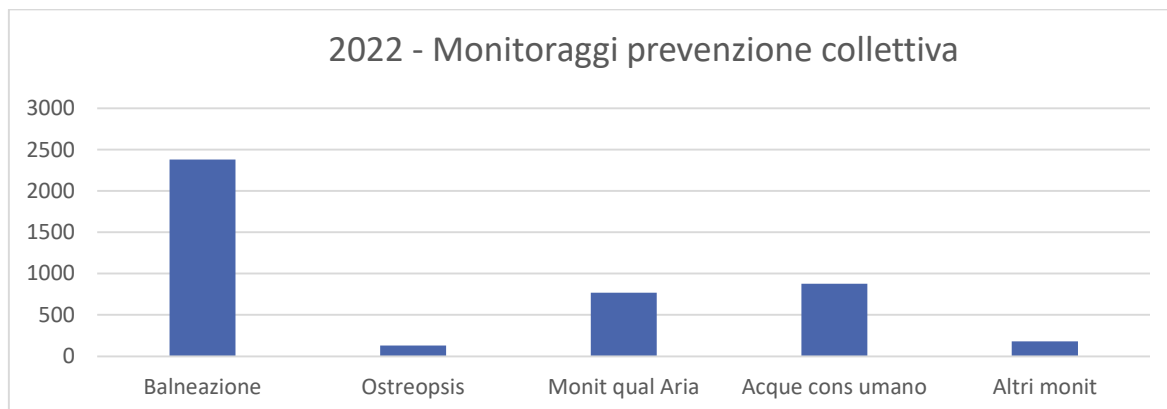
Per le analisi di laboratorio il maggior numero di campioni accettati riguardano i campioni di acque afferenti alla balneazione e al monitoraggio di qualità ambientale, seguiti da campioni generici sempre sulla matrice acque (ad esempio acque di scarico) e dai campioni relativi all'aria.



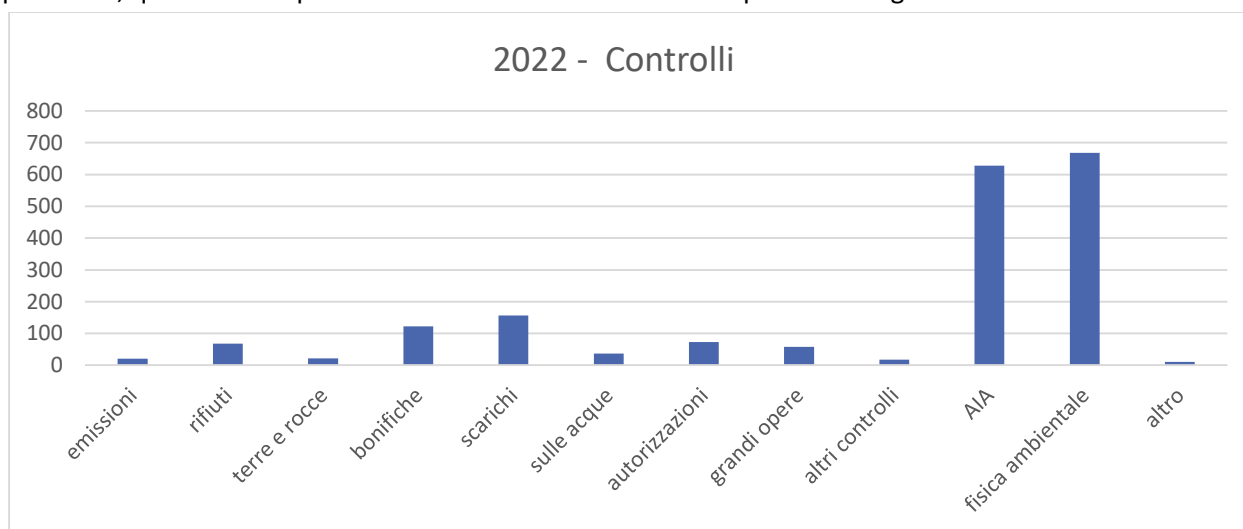
Nel 2022, per quanto concerne le attività di monitoraggio ambientale, le stazioni più visitate per eseguire operazioni di monitoraggio sono state quelle delle acque interne superficiali (fiumi e laghi). Un grande impegno per i tecnici di Agenzia è stata la validazione dei dati prodotti dalle centraline delle stazioni delle acque sotterranee.



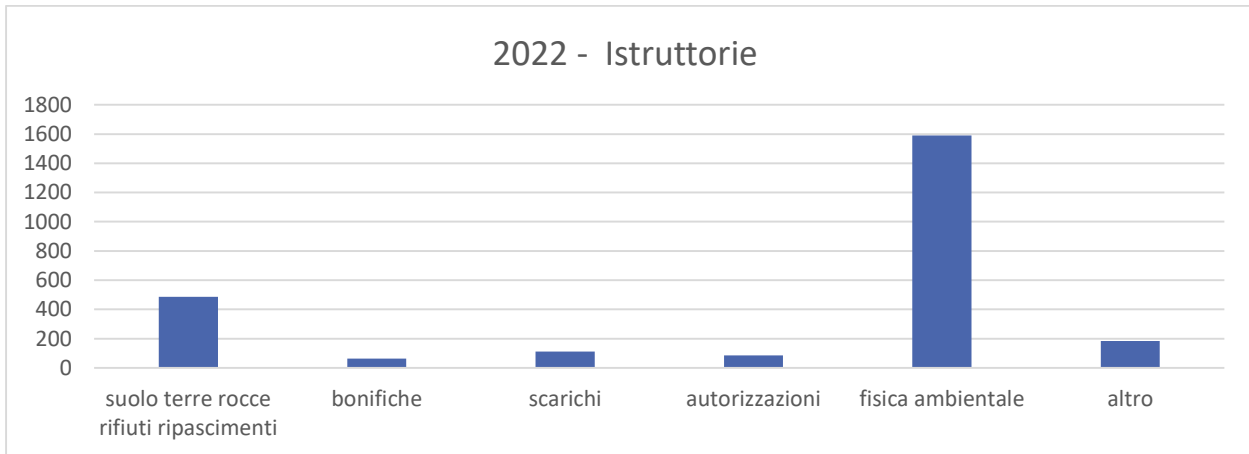
Per i monitoraggi relativi alla prevenzione collettiva, le stazioni più visitate risultano quelle relative alle acque di balneazione, seguite da quelle individuate per l'acqua destinata al consumo umano e al monitoraggio di qualità dell'aria.



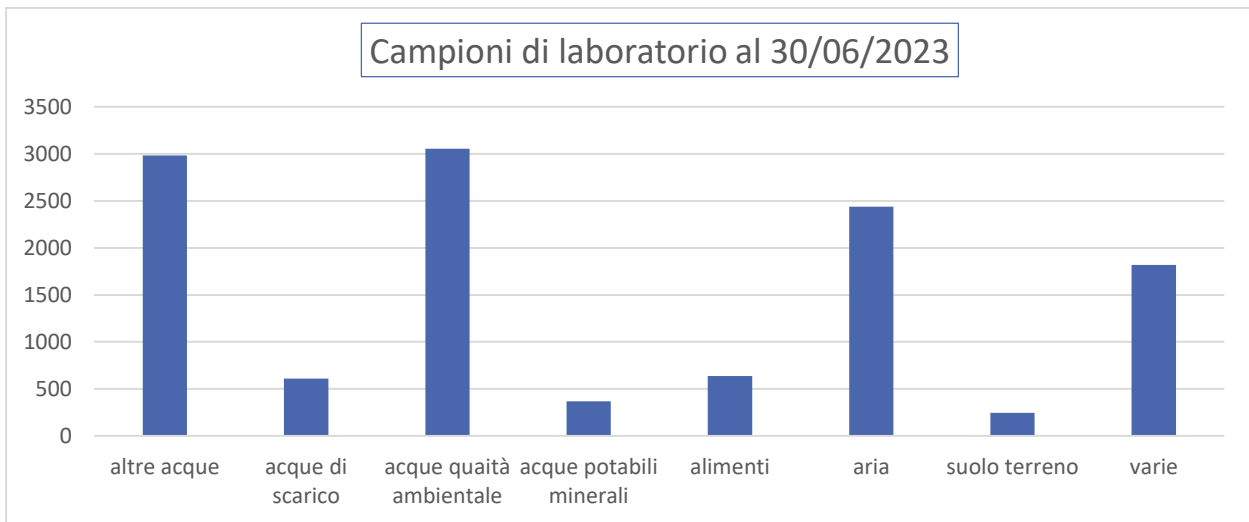
Per quanto riguarda i controlli, le aziende soggette ad autorizzazione AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale) risultano quelle che accorpano il maggior numero di controlli, che prevedono la verifica di più matrici ambientali (quali ad esempio scarichi ed aria); tali controlli sono seguiti per numerosità da quelli svolti per il controllo degli impatti fisici, quali ad esempio radiazioni ionizzanti e non e i campi elettromagnetici.

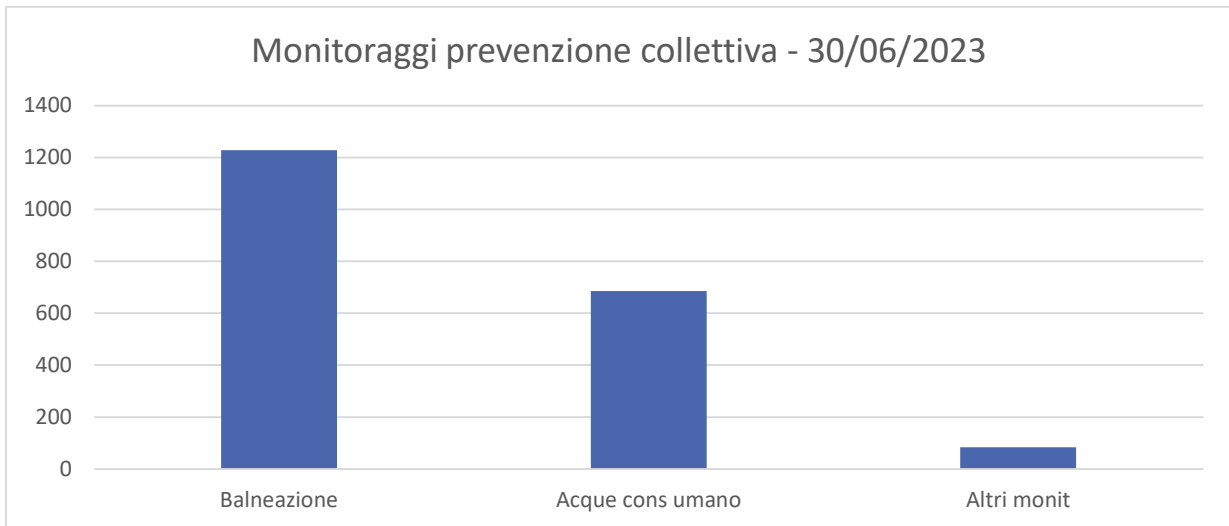
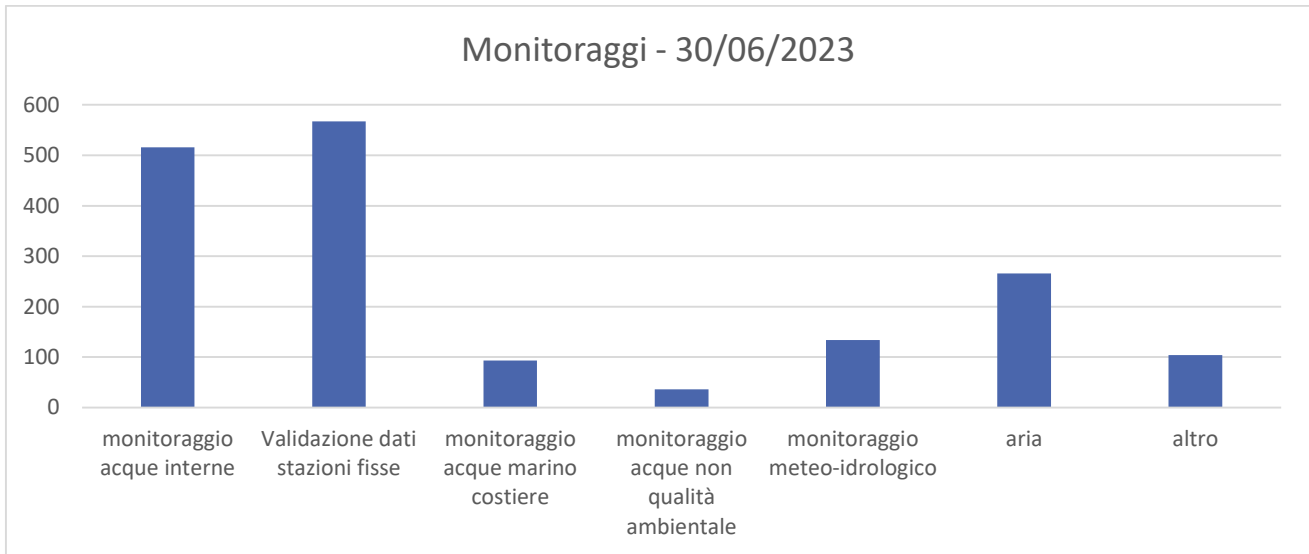


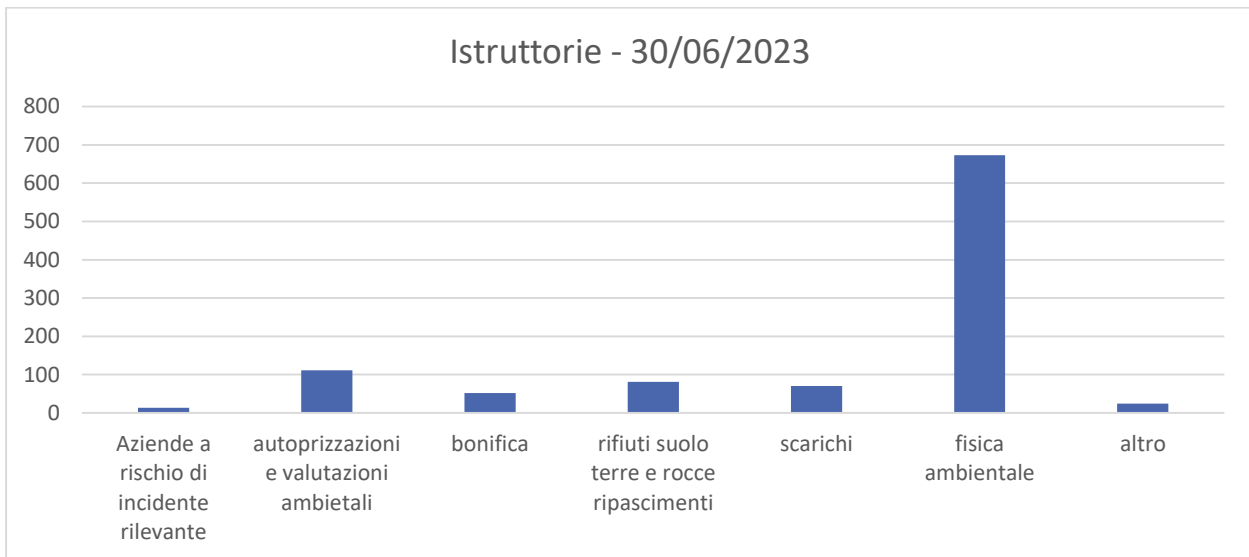
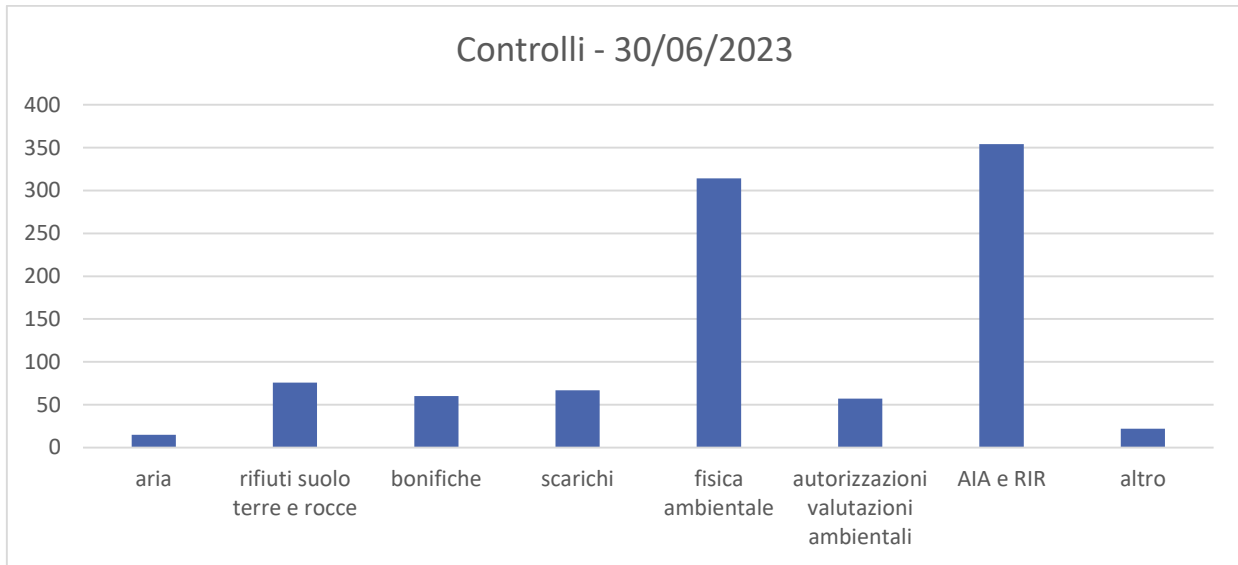
Per quanto riguarda le istruttorie, il maggior numero riguarda i procedimenti inerenti la fisica ambientale e tra questi i controlli CEM (impianti a radiofrequenza) e le istruttorie relative alla SCIA, ovvero la Segnalazione Certificata di inizio Attività. Tali istruttorie sono seguite per numerosità da quelle che riguardano il suolo, e fra queste, in particolare, le più numerose sono quelle che riguardano la completezza della dichiarazione sostitutiva dei materiali da scavo ex art.21 DPR 120/2017.



Anche per il primo semestre 2023 sono stati raffrontati i volumi di attività rispetto alle previsioni del PAA 2023. I grafici che seguono, come per le attività 2022, ripercorrono le attività di agenzia suddividendole in macro-processi: analisi di laboratorio, monitoraggi ambientali, monitoraggi per la prevenzione collettiva, controlli ed istruttorie. Da un'analisi dei grafici si evince che per ogni macro-processo le aree che maggiormente hanno impegnato Agenzia sono le stesse che, nel 2022, si sono distinte per impegno di campioni analizzati, punti di monitoraggio visitati, aziende controllate ed istruttorie processate.







2.2.3 Semplificazione

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali
------	--

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

In linea con l'Agenda per la semplificazione 2020-2026, definita nella seduta dell'11 maggio 2022 nella Conferenza unificata Stato-Regioni, ARPAL ha già intrapreso e continuerà un percorso di semplificazione

amministrativa, per quanto possibile e nelle proprie possibilità, soprattutto destinato a una miglior risposta agli stakeholder.

Per quanto riguarda la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure si prevede di predisporre sistemi standardizzati e digitalizzati per alcune procedure al fine di assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure. Gli ambiti su cui si andrà ad agire nel 2024 sono le comunicazioni per le apparecchiature sorgenti di radiazioni ionizzanti, la revisione di alcune procedure interne, l'avvio di un sistema di raccolta e gestione dei dati delle misurazioni di rumore e di campi elettromagnetici.

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

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

Arpal avvierà inoltre nel 2024 (se i fondi PNRR lo consentiranno) lo sviluppo e l'implementazione del fascicolo del cliente, di cui nel 2023 è stato realizzato un prototipo sul sito istituzionale di Agenzia. Il portale del cliente sul modello del fascicolo del cittadino adottato ad esempio dal Comune di Genova, sarà un portale in cui l'impresa o il cittadino che ha rapporti con ARPAL potrà consultare in tempo reale i verbali di verifica impiantistica, i rapporti di prova delle analisi, le fatture a suo carico, generare istanze o consultare documentazione.

2.2.4 Digitalizzazione

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP08	Sostenere la ricerca, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione
-------------	---

La digitalizzazione è un processo adottato ormai a livello globale come naturale evoluzione del modo di lavorare; tuttavia, talvolta viene percepita come un "qualcosa" di imposto dall'esterno e che si aggiunge alle procedure tradizionali. La digitalizzazione spesso deve essere applicata per gradi, contestualmente alla reingegnerizzazione dei processi e allo svecchiamento degli stessi. Parlare di digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi significa affrontare il tema della semplificazione, dell'ottimizzazione e dell'incremento dell'efficienza di nuovi modelli operativi. È una sfida complessa, dato che la revisione in chiave digitale dei processi interni, della gestione e delle risorse deve integrarsi con il sistema già esistente. Per raggiungere l'obiettivo di introdurre il digitale nella reingegnerizzazione dei processi, si deve guardare alla strategia di governance complessiva che unisce competenze e formazione. Solo così si potrà gestire in modo digitale tutte le procedure e i processi nel loro complesso. Fondamentale è governare l'uso delle tecnologie, promuovendone la diffusione, massimizzando i benefici collettivi e minimizzando gli impatti negativi. I dipendenti di ARPAL devono pensare sempre più in modo digitale anche sul lavoro, capire come la tecnologia possa aiutare ed eliminare delle attività routinarie e noiose in cui nulla serve l'impiego dell'intelligenza umana.

Diventare una Agenzia "digitale" a tutto tondo richiede una costante crescita nell'atteggiamento mentale e un reale desiderio di trasformazione per adattarsi ad un ambiente in costante evoluzione. Infrastrutture e tecnologie sono chiaramente importanti, ma la trasformazione digitale riguarda soprattutto le persone e il modo in cui si affrontano i problemi aziendali e dove si cercano le soluzioni. Senza l'approccio positivo dei dipendenti nessun progetto di trasformazione digitale avrà completo successo.

La cultura costituirà la spina dorsale di tutte le iniziative per la trasformazione digitale: il personale intrappolato in una mentalità “fissa” potrebbe rallentare o, peggio, far deragliare tutte le iniziative di trasformazione. Si vuole mostrare come dovrebbe essere la digitalizzazione in modo che chiunque possa comprenderla. I cambiamenti richiedono tempo per svilupparsi, quindi verranno inserite scadenze realistiche per la pianificazione, l’implementazione e la valutazione della digitalizzazione.

Per ottenere una trasformazione digitale sostenibile, è necessario il coinvolgimento dei responsabili di struttura, che devono trasmettere l’urgenza e l’importanza del cambiamento, con obiettivi concreti e misurabili, condivisi con i dipendenti. Forte deve essere inoltre la spinta innovativa sulle persone attraverso formazione, ma soprattutto perseguendo un diverso atteggiamento mentale perché aumentino le capacità digitali dei dipendenti, che hanno la possibilità di sfruttare al meglio i nuovi servizi digitali pubblici e privati. In questo modo tutti possono partecipare in modo competente ai processi e valutare le conseguenze delle proprie azioni.

2.2.5 Transizione Digitale

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP08	Sostenere la ricerca, l’innovazione tecnologica e la digitalizzazione
VP18	Semplificare l’azione e i processi regionali

ARPAL ha adottato il proprio Piano Triennale per la transizione digitale 2023-2025 in continuità con i piani degli anni precedenti:

https://arpaliguria.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto18359_pagina_21.html

Il piano 2023-2025 persegue l’obiettivo di aumentare e migliorare la digitalizzazione di ARPAL, per favorire il supporto alle attività e eliminare quelle attività routinarie e automatizzabili che si possono informatizzare portando un cambiamento sostenibile verso la trasformazione digitale attraverso specifiche linee d’azione e tenendo conto delle dotazioni d’infrastrutture fisiche e immateriali attualmente disponibili e in via di acquisizione. L’aggiornamento 2023-2025 del Piano, in continuità con la precedente edizione, consolida l’attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati raggiunti degli obiettivi predefiniti.

I dipendenti di ARPAL saranno quindi nelle condizioni di utilizzare servizi digitali efficienti per offrire servizi a cittadini e imprese in modo semplice e sistematico. Questo obiettivo si basa sulla realizzazione di migliori infrastrutture digitali, sulla valorizzazione dei dati, sulla creazione di competenze digitali, sulla radicale digitalizzazione di tutti i settori. Ogni azione sarà guidata dai seguenti principi:

- accelerare lo switch-off al digitale e la ridefinizione dei processi di gestione ed erogazione dei servizi;
- aumentare le competenze informatiche;
- evitare di focalizzarsi su tecnologie che sono ancora immature o sono troppo vecchie;
- monitorare i risultati.

Gli obiettivi devono necessariamente coincidere con quelli delle norme nazionali e regionali sfruttando le indicazioni anche nell’ambito PNRR, e in quelle stesse si devono trovare anche spunti di crescita e fonti di finanziamento. Ove e quando possibile, ARPAL si pone la sfida di collaborare con le diverse realtà locali, regionali, nazionali e internazionali.

ARPAL punta all’utilizzo e alla condivisione delle informazioni derivanti dal patrimonio informativo; ove

possibile i dati vengono forniti direttamente tramite portali verticali dedicati o ecosistemi e viene valorizzato il patrimonio di open data, per permettere efficienza e trasparenza nei servizi esistenti e sviluppare nuovi servizi. Tecnologia e innovazione sono applicate per migliorare la qualità del lavoro e il supporto all'utenza. L'accentramento della digitalizzazione nella struttura ICT permette anche alle attività meno rilevanti di fornire il proprio potenziale innovativo e applicare le nuove tecnologie alle esigenze di tutta ARPAL.

La rete di comunicazione è l'infrastruttura base per lo sviluppo di innovazione e di competenze. Un'infrastruttura fisica affidabile, sicura e capillare, fatta di fibra, strumenti cloud, diventa impulso dello sviluppo amministrativo e digitale. La reingegnerizzazione delle infrastrutture digitali e l'uso di data center centralizzati permette anche una riduzione del consumo energetico e l'utilizzo di fonti energetiche alternative in ottica di sostenibilità.

La rivoluzione digitale non richiede solo l'utilizzo di nuovi strumenti informatici, ma un ragionamento più profondo su processi, organizzazione e atteggiamento mentale (mindset).

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

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

2.2.6 Accessibilità fisica

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP13	Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità
-------------	---

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

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

2.2.7 Accessibilità Digitale

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP20	Favorire la transizione digitale della P.A. ed estendere l'accessibilità ai servizi
-------------	---

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

ARPAL fa attenzione a pianificare e coordinare il processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e di tutte le norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione per offrire al meglio i servizi digitali agli stakeholder.

ARPAL comunica ad AGID, tramite apposito modulo online, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale e pubblica ogni anno, entro le scadenze stabilite, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, la dichiarazione di accessibilità per il proprio sito web e per le APP mobili e gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito(https://arpaliguria.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto18524_obiettivi-di-accessibilit_771.html t).

Sulla base di tali obiettivi e dei target di riferimento nel 2023 ARPAL ha ammodernato il proprio sito web istituzionale con adeguamento ai criteri di accessibilità e alle "Linee guida di design siti web della PA" ed ha effettuato degli interventi di adeguamento e correzione sul proprio sito intranet, lavorando anche al miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali. Per il 2024 ARPAL auspica di rilasciare solo servizi completamente accessibili anche se rimane sempre l'incognita della parte cartografica e di applicazioni molto tecniche e specifiche.

2.2.8 Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico di Regione Liguria:

VP13	Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità
-------------	---

ARPAL è impegnata nel rispetto e nell'applicazione dei principi di pari opportunità, attuando iniziative volte a contribuire al miglioramento della qualità della vita e del benessere organizzativo del proprio personale nell'ambiente di lavoro.

In attuazione a quanto stabilito dall'art.48 del D.Lgs n.198/2006, predispone il Piano triennale delle azioni positive, strumento operativo e di riferimento per l'applicazione concreta dei principi esposti sopra. Tenendo conto del contesto interno, il Piano facilita percorsi di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare, promuove la cultura del rispetto della diversità, sviluppa l'informazione e la formazione sul benessere lavorativo, favorisce l'assenza di discriminazioni. La collaborazione degli uffici e strutture individuati dall'Amministrazione è fondamentale per la sua realizzazione.

Gli interventi del Piano delle azioni positive rappresentano parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze: un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nominato in ARPAL con decreto del Direttore Generale n. 69 del 22/03/2022, esercita compiti propositivi, consultivi, di verifica e predispone il Piano triennale della Azioni positive operando in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione.

Il Piano delle Azioni positive 2022-2024 è declinato in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, soggetti coinvolti nella loro realizzazione che ricadono nelle seguenti aree:

- **Benessere organizzativo:** un'organizzazione è tanto più efficace e produttiva se riesce ad assicurare un benessere fisico e psicologico al suo personale.
- **Formazione e informazione:** promuovere azioni mirate a sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza.
- **Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e adozione di politiche di conciliazione della vita lavorativa e familiare,** attraverso le seguenti azioni: potenziare l'efficienza sul lavoro, favorendo quelle azioni che permettano una maggiore conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, potenziare le capacità

dei lavoratori e lavoratrice mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili e promuovendo forme di lavoro agili che permettano di svolgere attività di lavoro in sede diversa da quella dell'Agenzia.

In considerazione di quanto sopra, sono previste per il 2024 le seguenti azioni positive, alcune delle quali sono state intraprese nel 2023 e proseguiranno fino a completamento:

- Coinvolgimento del CUG nella pianificazione e realizzazione delle indagini dirette a tutti i lavoratori e lavoratrici, per individuare azioni di miglioramento
- Promozione di iniziative volte alla tutela della salute
- Aggiornamento e implementazione della intranet dedicata alle tematiche di competenza del CUG
- Aggiornamento del regolamento per il funzionamento del CUG
- Aggiornamento delle competenze dei componenti del CUG al fine dello svolgimento dei compiti assegnati
- Potenziamento del rapporto con gli organismi delle pari opportunità del territorio sia regionale che nazionale al fine della promozione e diffusione della cultura di parità e delle buone prassi
- Presentazione CUG al personale dell'Agenzia
- Predisposizione di linee guida operative per l'utilizzo di linguaggio di genere in atti amministrativi
- Attività di studio finalizzata all'adozione di criteri di assegnazione per l'accesso ai corsi di formazioni proposti da Valore PA
- Realizzazione di iniziative volte alla diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta
- Azioni di miglioramento nell'ambito del lavoro agile
- monitoraggio della pari opportunità nel percorso lavorativo all'interno azienda, dal reclutamento all'avanzamento di carriera.
- Continuità del servizio istituito dal Punto di Ascolto rappresentata/o dal/la Consigliere* di fiducia esterna/o all'ente per la segnalazione di eventuali situazioni di disagio personale sul luogo di lavoro, che consenta di garantire riservatezza, imparzialità e sostegno nella risoluzione dei problemi.
- Redazione dell'attività del CUG secondo la Direttiva 2/2019 (<https://portalecug.gov.it/>)

2.2.8.1 Il Piano di Uguaglianza di Genere

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

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

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

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione
-------------	--

In linea generale, per quanto riguarda gli approfondimenti normativi concernenti i singoli istituti o le singole tematiche/aree sensibili si rinvia ai vari PTPCT adottati negli anni, rinvenibili al link sottostante https://arpaliguria.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina43_piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.html

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

Per la redazione del documento si è tenuto conto:

- dell'attuale assetto organizzativo come da ultimo delineato al 1° giugno 2022 a seguito della parziale riorganizzazione deliberata con Decreto del Direttore Generale n° 78/2022;
- del monitoraggio sullo stato di attuazione dei precedenti PTPCT, realizzato con l'ausilio dei Dirigenti responsabili delle aree/settori a rischio, oltre a dati ed informazioni raccolte direttamente dal RPCT;
- del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC nella seduta del 17 gennaio 2023 con delibera n° 7;
- dell'aggiornamento al PNA 2023 approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, mirato essenzialmente alla disciplina dei contratti pubblici;
- degli atti/delibere ANAC, successivi al PNA 2019, di rilevanza per la predisposizione del presente aggiornamento;
- del PTPCT 2023-2025 della Regione Liguria, quale atto d'indirizzo a livello regionale per le parti riferibili agli enti strumentali e del settore regionale allargato;

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

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

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

Prendendo spunto dai PNA dell'ANAC questa sezione svilupperà i concetti e gli aspetti generali d'interesse, fornendo informazioni sulla metodologia di sua redazione e sul monitoraggio per rappresentare poi nell'allegato

D la mappatura e valutazione dei processi a rischio e le correlate misure di trattamento.

2.3.1 Il concetto di corruzione

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

Questo principio contiene in sé le ragioni di tutte le normative che in questi dieci anni ormai si sono succedute nella regolamentazione dell'anticorruzione.

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

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

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

In altre parole la strumentalizzazione/deviazione/distorsione dei pubblici poteri, o delle pubbliche funzioni, che conduce alla degenerazione/deviazione della loro causa tipica, ovvero il perseguimento degli interessi generali che vengono in tal modo sacrificati e posposti in favore degli interessi particolari dell'agente.

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

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

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

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

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

2.3.2 Gli attori dell'anticorruzione

2.3.2.1 L'organo di vertice

ARPAL è un ente tecnico-scientifico e di controllo, dotato di autonomia tecnico-giuridica, amministrativa e

contabile, governato da un Direttore Generale che si avvale di un Direttore Amministrativo ed un Direttore Scientifico.

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

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

2.3.2.2 *Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)*

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

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

L'RPCT di ARPAL è il Dott. Luca Comelli, Dirigente U.O. Affari Generali, Istituzionali e Legali, il cui incarico è stato rinnovato con Decreto del Direttore Generale n° 7 del 15 gennaio 2024.

2.3.2.3 I Referenti del RPCT

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

Al fine quindi di rendere maggiormente efficace l'attuazione ed il monitoraggio delle misure anticorruzione si reputa opportuno designare dei Referenti a supporto del RPCT, individuati nei Direttori dei Dipartimenti. Tale figure dirigenziali apicali, infatti, rappresentano l'organo di governo su base regionale in relazione alle competenze e responsabilità attribuite al Dipartimento dal Regolamento di organizzazione.

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

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

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

2.3.2.4 I Dirigenti

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

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

prevenzione della corruzione;

- raccolgono, elaborano, pubblicano e aggiornano i dati di rispettiva competenza nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito internet di Agenzia, in conformità alla normativa vigente ed a quanto espressamente previsto dal presente Piano, osservando il flusso di comunicazione prestabilito;
- forniscono annualmente la dichiarazione di inconfiribilità o incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013.

2.3.2.5 *I dipendenti ed i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture*

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

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

2.3.2.6 *Il Responsabile dell'Anagrafe della stazione appaltante (RASA)*

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

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

2.3.2.7 *L'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)*

È incardinato presso l'U.O. Risorse Umane: il titolare è il Dirigente responsabile della predetta struttura, attualmente la Dott.ssa Alberta Molinari.

L'UPD:

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

2.3.2.8 *Il Responsabile della protezione dei dati (DPO/RPD)*

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

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

Il referente designato è il Dott. Nicola Faravelli.

2.3.2.9 *Il Nucleo di Valutazione*

Dal 1° gennaio 2024 l'Agenzia si avvarrà del Nucleo di Valutazione di Regione Liguria, in conformità all'art. 44 della legge regionale 4/2022 il quale stabilisce che:

- il Nucleo di Valutazione è un organo collegiale, composto da tre membri nominati dalla Giunta Regionale (uno dei quali con funzioni di Presidente) per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta, scelti tra soggetti esterni all'Ente;
- l'ambito di competenza del Nucleo di Valutazione è esteso alle Agenzie Regionali;
- previa convenzione con le Agenzie Regionali, la Giunta Regionale definisce con propria deliberazione il compenso aggiuntivo dei componenti del Nucleo di Valutazione a carico delle Agenzie Regionali, che non potrà comunque superare la spesa complessiva sostenuta dagli stessi nell'anno 2021 decurtata del 30 per cento;

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

2.3.3 *L'elaborazione della Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"*

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

Lo scambio di informazioni tra l'RPCT e gli uffici è inoltre costante nel caso di criticità rilevate e per affrontare casi specifici (es: incarichi extra-istituzionali; modalità di svolgimento dei controlli ambientali; conflitto d'interessi).

2.3.3.1 *Il contesto esterno in funzione dell'anticorruzione*

I dati ISTAT al 2022 indicano che la popolazione della Liguria è calata dello 0,61% rispetto al 2021 (- 9286 unità, per un totale di 1.509.227 di individui, di cui 725.821 maschi e 783.406 di femmine). confermando il trend degli ultimi anni (peraltro analogo a livello nazionale). L'indice di vecchiaia (popolazione oltre i 65 anni/popolazione con meno di 15 anni) è in crescita costante ed è passato dal 148,7 del 2011 al 187,6 del 2022, con l'età media di valore massimo a livello nazionale.

Sotto il profilo occupazionale per il 2022 prosegue il trend in crescita dell'occupazione in Liguria. Rispetto al secondo trimestre del 2021 sono 30.564 gli occupati registrati in più (+5,1%). L'incremento si registra in entrambe le componenti di genere ma con una percentuale più marcata nei maschi (+7,2% maschi; +2,5%

femmine). L'aumento del numero di occupati si rileva anche a livello nazionale, anche se la variazione tendenziale (+3,0%) è più contenuta rispetto al dato ligure. Si registra anche una diminuzione del numero di disoccupati e di inattivi; rispetto al II trimestre del 2021 il tasso di disoccupazione 15-74 anni nel II trimestre 2022 cala di 1,6 punti percentuali attestandosi al 7,2% e il tasso di inattività (28%) decresce di 1,9 punti percentuali.

L'andamento dell'indice dei prezzi al consumo ha risentito dell'aumento dei prezzi per l'energia e della crisi Russia-Ucraina: l'inflazione si è attestata, nel 2022, all'11,8% per l'Italia ed al 13,8% per la Liguria.

Venendo invece allo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sull'attività investigativa da parte della DIA, [le Relazioni semestrali](#) al Parlamento da parte del Ministero dell'Interno per l'anno 2022, confermano ancora una volta come la Liguria (in particolare la Provincia di Imperia da sempre zona privilegiata di transito di traffici illeciti) resta una regione molto attrattiva per la criminalità organizzata, soprattutto per la 'ndrangheta calabrese coinvolta principalmente nelle operazioni del traffico di droga e negli appalti. La presenza dei porti commerciali costituisce inoltre per la criminalità organizzata uno snodo privilegiato per l'importazione di ingenti quantitativi di cocaina, mentre i fondi PNRR/PNC che interessano la Liguria costituiscono un'indubbia occasione per operazioni illecite e per infiltrazioni nei pubblici apparati.

La DIA, infatti, ritiene prevedibile che le organizzazioni mafiose possano tentare di intercettare gli ingenti investimenti pubblici attraverso l'indebita aggiudicazione di appalti o subappalti anche avvalendosi di importanti interlocuzioni eventualmente acquisite nel mondo imprenditoriale e politico.

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

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

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

2.3.3.2 *Gli indicatori di contesto ANAC – I “cruscotti” tematici*

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

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

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

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

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

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

Il *board* creato, alquanto variegato e complesso, consente tuttavia di ottenere alcuni indicatori interessanti, tra cui quello del *"Dominio dei compositi"* ovvero quello calcolato utilizzando tutti e quattro i valori (rilevati per anno e per provincia) dei rispettivi domini tematici indicati sopra, e poi confrontarlo con il valore massimo nazionale di quell'anno per quel medesimo indicatore. Anche in questo caso ad una variazione positiva corrisponde un maggiore rischio corruzione: ad una negativa il contrario.

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

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

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

N.B: nell'anno base 2014 l'indice base è assunto a valore 100. Nei successivi può variare tra 70 e 130. A livelli più elevati è associato un maggiore livello di rischio corruzione. I dati del portale si riferiscono sino al 2017.

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

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

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

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

2.3.3.3 Il contesto interno

Per quanto attiene all'organizzazione di ARPAL (consistenza organica del personale, articolazione e declaratorie delle strutture e degli uffici), le sue competenze, e la sua *mission*, si rinvia alla Sezione **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**.

2.3.4 La valutazione del rischio

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

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

Quanto alla metodologia del *risk assessment* si è ritenuto di applicare le indicazioni contenute nell'allegato 1 al [PNA 2019](#).

La valutazione tiene conto:

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

Nel 2023 è stato avviato il processo di revisione della mappatura dei rischi, coinvolgendo le strutture interessate in una serie di incontri, fornendo loro le istruzioni necessarie, l'illustrazione - con apposite slide

- della metodologia da applicare oltre ad un format preimpostato da completare con l'indicazione da parte di ciascuna struttura:
- della rappresentazione/indicazione dei vari processi;

- delle attività da eseguire in funzione di tali processi;
- della individuazione dell'ufficio/servizio responsabile;
- della valutazione complessiva del rischio (valore medio probabilità*valore medio dell'impatto) ove:

<i>Valore medio della probabilità</i>		<i>Valore medio dell'impatto</i>	
0	<i>Nessuna probabilità</i>	0	<i>Nessun impatto</i>
1	<i>Improbabile</i>	1	<i>Marginale</i>
2	<i>Poco probabile</i>	2	<i>Minore</i>
3	<i>Probabile</i>	3	<i>Soglia</i>
4	<i>Molto probabile</i>	4	<i>Serio</i>
5	<i>Altamente probabile</i>	5	<i>Superiore</i>

0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo

- di una prima autovalutazione del rischio
- delle misure anticorruzione già attuate o da attuare per la mitigazione del rischio corruttivo.

La ponderazione dei rischi ha considerato il rischio alla luce dell'analisi e del raffronto con altri rischi, al fine di decidere la priorità e l'urgenza del trattamento.

Intervallo da 1 a 5=rischio basso

Intervallo da 6 a 15=rischio medio

Intervallo da 16 a 25=rischio alto

La metodologia adottata per l'analisi e valutazione del rischio - con le mitigazioni e gli adattamenti derivanti dalla realtà dell'Ente (ARPAL può essere considerata un'amministrazione di medie – piccole dimensioni) – ha tenuto conto dell'identificazione dei c.d. "fattori abilitanti", ovvero quei comportamenti che possono creare le condizioni di realizzazione del rischio o i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione come ad esempio:

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

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

COMPORAMENTO A RISCHIO		DESCRIZIONE
1	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Alterazione di una valutazione, delle evidenze di un'analisi o ricostruzione infedele o parziale di una circostanza al fine di distorcere le evidenze e rappresentare il generico evento non già sulla base di elementi oggettivi, ma piuttosto di dati volutamente falsati.
2	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Gestione impropria di informazioni, atti e documenti sia in termini di eventuali omissioni di allegati o parti integranti delle pratiche, sia dei contenuti e dell'importanza dei medesimi.
3	Rivelazione di notizie riservate/violazione del segreto d'ufficio o comunque anticipazione dei contenuti dei provvedimenti	Divulgazione di informazioni riservate e/o per loro natura coperte dal segreto d'ufficio che possono costituire un incidente di sicurezza.
4	Alterazione dei tempi	Differimento dei tempi di realizzazione di un'attività al fine di rinviare l'analisi oltre la deadline utile oppure accelerazione dell'operato con l'obiettivo di facilitare/contrarre i termini di esecuzione
5	Elusione delle procedure di svolgimento e di controllo	Omissione di attività di verifica e controllo in termini di monitoraggio sull'efficace ed efficiente realizzazione della specifica attività
6	Sviamento o indirizzamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori	Alterazione delle procedure di valutazione, sia in fase di pianificazione che di affidamento, al fine di favorire/privilegiare un determinato soggetto ovvero assicurare il conseguimento di accessi alle informazioni e dati, e privilegi.
7	Conflitto d'interessi	Situazione in cui la responsabilità decisionale è affidata ad un soggetto

		che ha, o può avere, interessi propri in conflitto con il principio di imparzialità
--	--	---

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

In ultimo è intervenuta la ponderazione del rischio sulla scorta di indicatori di natura oggettiva come di seguito rappresentato:

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

nonché attraverso la rilevazione di dati ed informazioni quali:

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

La ponderazione del rischio è stata espressa in un valore numerico al cui crescere cresce anche il rischio, come di seguito rappresentato:

- valore tra 1 e 5 = rischio basso

- valore tra 6 e 15= rischio medio
- valore tra 16 e 25 = rischio alto

2.3.5 Mappatura dei processi, trattamento del rischio e misure anticorruzione

Il lavoro svolto nel 2023 si è concluso con la definizione dell'Allegato 2.

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

2.3.6 Il PNA 2023 ed i nuovi" contratti pubblici.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha dedicato l'aggiornamento del PNA ai contratti pubblici, in continuità con il PNA 2022, trattandosi di una delle aree a maggior rischio (se non della principale) soprattutto in questo particolare contesto storico-sociale che vede – sino al 2026 – la gestione da parte delle Pubbliche amministrazioni dei 191,5 miliardi di euro di finanziamento derivanti dal PNRR e dei 30,662 miliardi di euro inseriti dallo Stato nel PNC.

Il 1° luglio 2023, inoltre, è entrato a regime [il nuovo Codice dei contratti pubblici](#) di cui al D.lgs 36/2023, il quale – tra le varie novità – ha inserito a sistema ed in via permanente molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (D.l. 32/2019, D.l. 76/2020, D.l. 77/2021) e tracciando un "solco" tra le:

1. procedure di affidamento avviate entro il 30 giugno 2023;
2. procedure avviate dal 1° luglio successivo;
3. procedure di affidamento relative ad interventi PNRR/PNC disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali introdotte dal D.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto regolato dalla disciplina speciale.

Su tali procedure, inoltre, è intervenuta una serie puntale di indicazioni di ANAC in tema di trasparenza, di cui si dirà dopo.

Altri importanti novità introdotte dal nuovo Codice hanno riguardato:

- la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63 del D.lgs 36/2023

anche al fine di assicurare trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività in funzione, appunto, della prevenzione della corruzione.

Un ulteriore e rilevante aspetto del nuovo Codice è rappresentato dall'introduzione (proprio nei primi 3 articoli, a conferma dell'importanza che il legislatore ha voluto attribuire loro) di tre principi fondamentali mirati ad orientare le attività delle Pubbliche Amministrazioni e delle Imprese:

- il principio del risultato;
- il principio della fiducia;
- il principio dell'accesso al mercato

2.3.7 Stato d'attuazione del P.T.P.C.T.

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

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

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

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

In tema di antiriciclaggio noni sono state registrate segnalazioni di operazioni sospette: al riguardo si evidenzia che nel corso del 2023 è stata emanata da parte dell'RPCT una apposita circolare (prot. Interno 137 del 9 febbraio 2023), contenente informazioni ed istruzioni in materia.

Per quanto riguarda la Trasparenza nel corso del 2023 il Responsabile ha effettuato due monitoraggi sulla sezione "Amministrazione Trasparente" invitando i Dirigenti responsabili delle varie sotto-sezioni a controllare i dati di competenza, raccomandando in particolare la cura dell'aggiornamento e della completezza dei medesimi anche con riferimento al loro riutilizzo (formato aperto dei documenti) ed il rispetto della procedura relativa al flusso di trasmissione dei dati.

2.3.8 Performance ed anticorruzione

È confermato l'obiettivo generale assegnato ai Dirigenti nell'ambito dell'Area Strategica 6 "Innovazione organizzativa e manageriale", punto 1 - l'obiettivo "Adeguare l'Agenzia in tema di Trasparenza, prevenzione della corruzione, valutazione e merito".

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

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

I Dirigenti, a loro volta, potranno/dovranno:

- assegnare un obiettivo ai propri collaboratori in tema di prevenzione della corruzione, laddove l'ufficio ricoperto sia inserito nei processi a rischio;
- individuare, di concerto con il RPCT, i singoli dipendenti da inserire in piani o corsi di formazione specifica, tenuto conto della materia e delle funzioni esercitate;
- monitorare periodicamente le misure organizzative di competenza;

- relazionare all'RPCT secondo le indicazioni fornite dal medesimo.

2.3.9 Trasparenza

2.3.9.1 Flusso delle informazioni ed obblighi di pubblicazione

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

Centro di Responsabilità	Denominazione Struttura	MacroStruttura	Dirigente Responsabile
AGR	Unità Operativa Acquisizione e Gestione Risorse	Direzione Amministrativa	Maurizio Cocurullo
GIL	Unità Operativa Affari Generali, Istituzionali, e Legali	Direzione Amministrativa	Luca Comelli
RIF	Settore Risorse Finanziarie	Direzione Amministrativa	Maurizio Cocurullo ad interim
PST	Unità Operativa Pianificazione Strategica	Direzione Scientifica	Marco Barbieri
RUM	Unità Operativa Risorse Umane	Direzione Amministrativa	Alberta Molinari
GTP	Settore Gestione tecnica e Patrimonio	Direzione Amministrativa	Massimo Beronio
SDG	Unità Operativa Staff Direzione Generale	Direzione Generale	Federico Grasso
TDA	Settore Sistemi informativi, Transizione digitale e performance organizzativa	Direzione Amministrativa	Enrica Bongio

I contenuti obbligatori e le tempistiche della pubblicazione sono indicati nell'Allegato 1 "Sezione Trasparenza".

In relazione, poi, al PNA 2023 ed alle tempistiche dettate dal nuovo Codice appalti, nella sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" occorrerà considerare quanto segue:

La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.

Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Publicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

In relazione ai contratti con Avvisi e Bandi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024 ed alle Delibere ANAC 261/2023 e 264/2023, come modificate da ultimo dalla Delibera 601 del 19 dicembre 2023, si riporta nell'Allegato 1bis la tabella di aggiornamento degli obblighi di trasparenza.

Poiché la "Trasparenza" è una delle prioritarie misure di prevenzione della corruzione ed al fine di poter utilizzare una piattaforma efficiente e rispondente alla normativa - nel 2023 - è stato acquisito, in riuso e con fondi del PNC, uno specifico software dedicato alla gestione dei contenuti di "Amministrazione Trasparente", con la creazione di un [portale](#) ad hoc, conforme alle linee guida di design per i servizi web delle Pubbliche Amministrazioni.

La soluzione ha reso maggiormente autonomi e responsabili i Dirigenti ed i loro uffici nell'organizzare il caricamento e la pubblicazione: su indicazione dei medesimi, infatti, l'ufficio ICT profila ed abilita gli operatori dediti all'inserimento dei dati e delle informazioni detenuti dalle varie unità organizzative

La responsabilità dell'aggiornamento è posta in capo ai Dirigenti, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., come sopra individuati.

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

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

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

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

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

Il monitoraggio può attuarsi su due livelli, ovvero:

- un primo livello in autovalutazione. I referenti del RPCT, come prima individuati, ed i singoli Responsabili delle aree a rischio effettueranno un primo esame complessivo sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione di loro competenza. Si prevede pertanto la redazione di una relazione annuale da inviare al RPCT entro fine settembre. Resta inteso che al verificarsi di mutamenti organizzativi rilevanti o eventi

corruttivi tali soggetti si devono rapportare direttamente con l'RPCT per definire i correttivi necessari alle misure anticorruzione;

- un secondo livello da compiersi a cura del RPCT, eventualmente anche mediante audit diretto con i medesimi soggetti, che potrà essere attivato in tutti i casi ritenuti opportuni, o necessariamente nel caso ad esempio di eventi corruttivi gravi.

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

Stante le dimensioni dell'ente il monitoraggio sarà effettuato:

- a campione sulle misure relative alle procedure di gara e di concorso, possibilmente a cadenza trimestrale;
- in via generale mediante la relazione annuale dei Dirigenti, da sottoporre poi ad analisi e valutazione.

2.3.11 Formazione dei dipendenti

Nel 2023 l'attenzione è stata posta sui neoassunti dell'ultimo biennio, ai quali è stato sottoposto un pacchetto formativo di base sull'anticorruzione da gestirsi in autonomia in modalità e-learning.

Per l'anno corrente, anche in considerazione delle novità sul Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, si prevede una formazione su temi rappresentativi riguardanti essenzialmente il citato Codice di comportamento, il conflitto di interessi, le incompatibilità ed il *whistleblowing*.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.1.1 Linee strategiche per l'organizzazione

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali
-------------	--

Nel 2022 è stato adottato un nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia finalizzata al miglioramento ed alla semplificazione dell'allocazione di competenze e funzioni, al fine di garantire il maggior grado di efficienza, efficacia e produttività, di valorizzare alcune tematiche di primario interesse, valorizzare la partecipazione ai progetti europei, monitorare i risultati delle attività e quindi la performance aziendale complessiva. Tale assetto è stata recentemente oggetto di parziale modifica con DDG 8/11/2023 n. 184 che esplicherà i suoi effetti dal 1° gennaio 2024.

La riorganizzazione ha tenuto, altresì, conto delle disposizioni di cui alla legge 28 giugno 2016, n. 132 che prevede una connotazione "a rete" del Sistema nazionale delle agenzie ambientali, finalizzata ad assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale, di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, ed introduce i Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA).

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

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

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

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

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

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

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

3.1.2 Organigramma

L'assetto organizzativo, come sotto rappresentato, in vigore dal 1 giugno 2022 è stato approvato con Decreto del Direttore Generale n.78/2022 recentemente modificata con Decreto del Generale del 8/11/2023 n. 184 che esplicherà i suoi effetti dal 1° gennaio 2024.

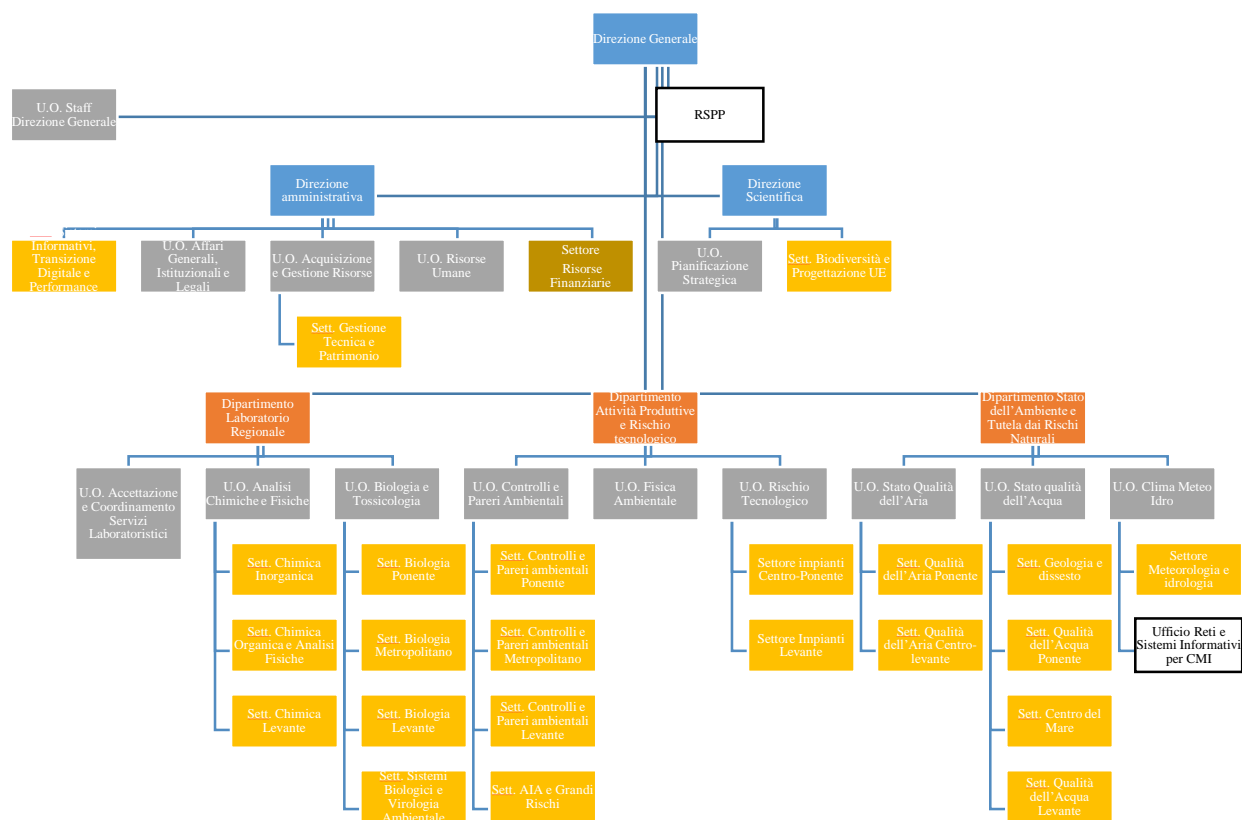
L'organizzazione di ARPAL prevede un'articolazione costituita da:

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

- Direzione Generale
- Direzione Amministrativa
- Direzione Scientifica

- tre **Dipartimenti**:

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



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

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

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

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

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

3.1.3 Incarichi dirigenziali e funzioni organizzative

Di seguito sono riportati il numero degli incarichi dirigenziali e di funzione assegnati al personale alla data del 1/1/2024:

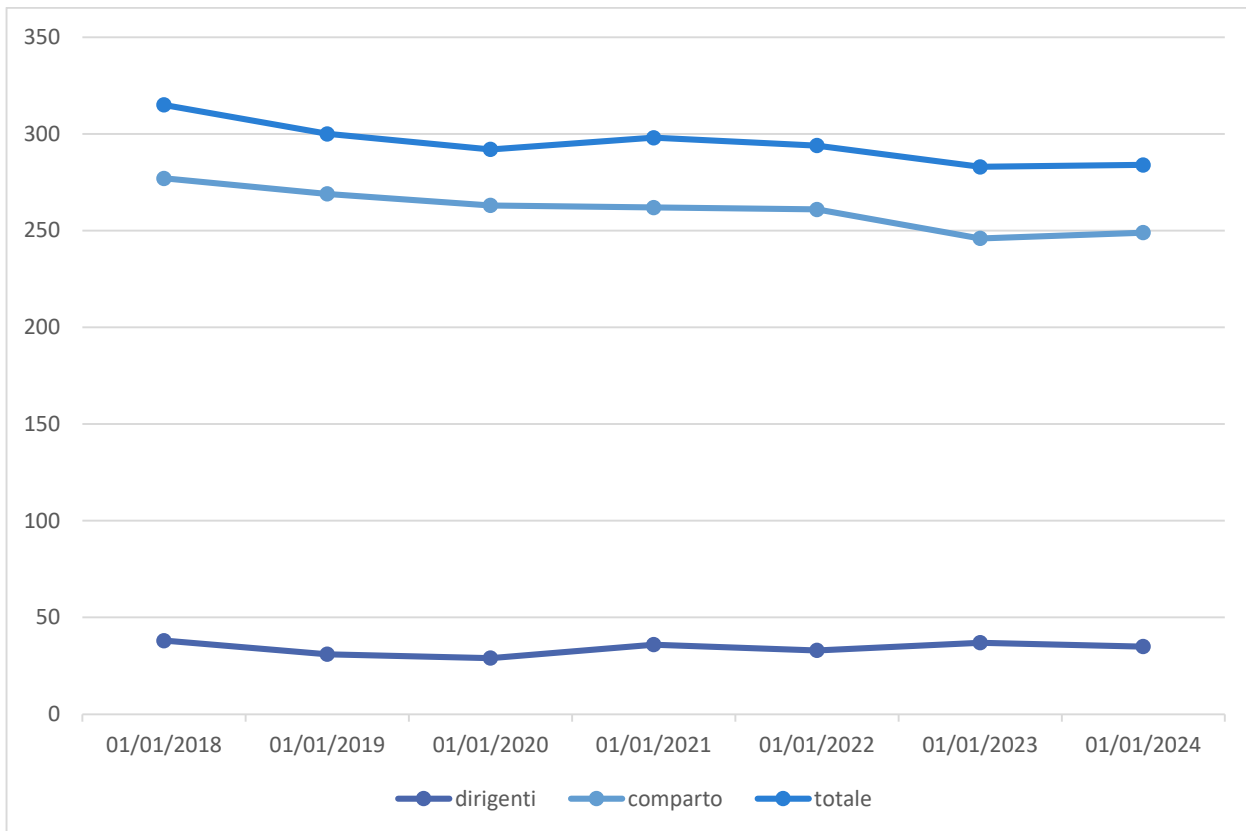
Tipologia incarico	Numero
Dirigenti struttura complessa U.O.	13
Dirigenti Struttura semplice	17
Dirigenti Professional	6
Incarichi di funzione	27

3.1.4 Consistenza del personale

Nel corso degli ultimi anni il numero dei dipendenti di ARPAL è sensibilmente diminuito a causa dei limiti assunzionali imposti dalla normativa pregressa che hanno impedito di sostituire il personale cessato. Il calo del personale non dirigenziale è stato fronteggiato, negli ultimi anni, con il ricorso a personale a tempo determinato, in larga parte finanziato con fondi progettuali, prevalentemente europei.

Si precisa che i 36 dirigenti previsti al 1/1/2024 comprendono n. 1 in aspettativa e 1 in distacco, e 1 a tempo determinato mentre tra il personale del comparto sono previsti in servizio 17 dipendenti a tempo determinato finanziati sia con fondi progettuali che con risorse di Agenzia in base al D.L. 44/2023 art. 3 comma 4.

Di seguito è rappresentata la distribuzione e la composizione del personale in servizio, suddiviso tra dirigenti e comparto. Ciò è rappresentato nella Tabella 1 da cui si evince che - nel periodo considerato - la dotazione organica effettiva dell'Agenzia ha subito una riduzione **complessiva** del 17,20% (30% per la dirigenza e 15,02% per il personale del comparto).



Tab. 1 Andamento del personale di A.R.P.A.L. nel periodo 2015-2024

	1/1/15	1/1/16	1/1/17	1/1/18	1/1/19	1/1/20	1/1/21	1/1/22	1/1/23	1/1/2024	Differenza in numero dei dipendenti 2015-2024
Dirigenti	50	44	41	38	31	29	36	33	37	36	-14
Comparto	293	285	280	277	269	263	262	261	246	248	-45
Totale	343	329	321	315	300	292	298	294	292	284	-59

3.1.5 Previsione cessazione dal servizio triennio 2023/2025

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

Premesso quanto sopra, nel triennio 2023-2025 sono previste, in ragione della disciplina normativa

attualmente vigente e con esclusione di eventuali, probabili cessazioni su base volontaria o ad altro titolo che si dovessero manifestare (mobilità, dimissioni ecc.), le cessazioni di n. 6 dirigenti e di n. 24 dipendenti del comparto, come rappresentato nella Tabella 2, il che comporterà significative criticità, non superabili neppure con la riorganizzazione approvata.

Tabella 2: cessazioni nel triennio 2023-2025

	2023	2024	2025	Totali
Dirigenti	4	1	1	6
Comparto	20	3	1	24
Totali	24	4	2	30

Per effetto delle suddette cessazioni, l'organico effettivo di ARPAL si ridurrebbe rispetto al 2023 ad appena 283 unità al 1/1/2024, di cui 35 dirigenti (di cui uno in aspettativa e una in distacco) e 248 dipendenti del comparto, con evidente pregiudizio per il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

È quindi, di tutta evidenza, che l'analisi dei fabbisogni di personale effettuata da ARPAL richiederebbe la possibilità di procedere ad assunzioni in misura superiore alla sola sostituzione del personale che cessa ogni anno.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP21	Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale
-------------	---

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

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

L'esperienza relativa al lavoro agile straordinario, maturata durante la fase emergenziale, ha rappresentato, per l'Agenzia, il punto di partenza per la definizione e l'applicazione di una disciplina ordinaria dell'istituto confluita, nel POLA approvato con Decreto del Direttore Generale n. 85 del 02/05/2022 e successivamente revisionato il 1° dicembre 2022, con specifico accordo sindacale.

A fronte del mutato contesto normativo di riferimento si è passati, infatti, da un lavoro agile straordinario, orientato essenzialmente a contenere il diffondersi del virus Covid-19, ad un lavoro agile ordinario atto a realizzare l'innovazione organizzativa.

Il lavoro agile ordinario è stato concesso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta in misura compatibile con la tipologia di attività svolta, previa sottoscrizione di specifico accordo individuale tra le parti. A distanza di quasi tre anni l'esperienza del lavoro agile può essere valutata positivamente.

Nella tabella sotto riportata sono indicate le giornate di lavoro agile utilizzate dai dipendenti nell'ultimo triennio, si precisa che per il 2023 le giornate sono rilevate alla data del 30/10.

Anno	Numero di giornate
2021	13225
2022	8199
2023	4957

Le norme generali di riferimento relative alla disciplina del lavoro agile sono:

- Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e ss.mm.ii;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017;
- Legge 22 maggio 2017 n. 81 ("Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato") e ss.mm.ii;

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

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

Le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono, infatti, di superare il concetto della "timbratura del cartellino" e della "presenza fisica" e quindi di una prestazione lavorativa svolta in una sede ed in un orario di lavoro definiti. Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e la/il lavoratrice/lavoratore, basato sulla collaborazione tra l'amministrazione e le/i lavoratrici/lavoratori per la creazione di Valore Pubblico.

3.2.1 Linee strategiche

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

- razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati (organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati);

- potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa ed incrementare la produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, anche attraverso la valorizzazione delle competenze dei singoli;
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle persone e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, accrescere il benessere organizzativo e ridurre i livelli di stress anche ai fini di una migliore qualità del servizio;
- promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- favorire la sostenibilità ambientale, mediante la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

3.2.2 Obiettivi e azioni per l'organizzazione agile 2024/2026

Nel documento denominato POLA sono disciplinate le regole per il lavoro agile in Agenzia.

3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP18	Semplificare l'azione e i processi regionali
VP19	Promuovere la trasparenza e la lotta alla corruzione
VP21	Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è adottato in conformità al quadro normativo vigente.

Il Piano viene aggiornato annualmente, in coerenza con le scelte strategiche inerenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. Inoltre la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse umane, deve essere pienamente coerente con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, tant'è che nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse occorre applicare la normativa di riferimento e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione. A tal proposito si richiamano le misure contenute nella Sottosezione relativa ai Rischi corruttivi e trasparenza.

Il fabbisogno di personale, inteso quale risultato di un'analisi di necessità organiche volta a *"ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*, richiede la verifica della compatibilità finanziaria con la spesa del personale e, quindi, coi relativi "tetti" previsti dalle regole sulle facoltà assunzionali vigenti e con le risorse di bilancio disponibili.

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

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

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

		Dotazione Organica al 2018	
Dirigenza		DIRIGENTI	39
AREA PSF	Ds	collaboratore prof. Sanitario esp. Laboratorio	11
		collaboratore prof. Sanitario esp Prevenzione	16
		collaboratore tecnico professionale esperto	9
		collaboratore amministrativo prof esperto	3
	D	tecnico sanitario laboratorio biomedico	31
		tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	38
		collaboratore tecnico professionale	130
		collaboratore amministrativo professionale	10
AREA ASSISTENTI	C	assistente tecnico	55
		assistente amministrativo	16
AREA OPERATORI	Bs	coadiutore amministrativo esperto	5
AREA SUPPORTO	B	operatore tecnico	6
		coadiutore amministrativo	16
	A	ausiliario specializzato	2
		commesso	1
		COMPARTO	349
		TO TALE GENERALE	388

Al riguardo, si precisa che obiettivo dell'Agenzia è definire con il Piano triennale dei fabbisogni 2024/2026 e con gli eventuali ulteriori strumenti programmatori un progressivo incremento del personale appartenente al comparto in modo da poter continuare ad espletare le proprie funzioni per le quali la dotazione organica complessiva di 388 unità è l'obiettivo ottimale a cui tendere.

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

3.3.1 Le risorse finanziarie

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale e i connessi Piani delle assunzioni trovano copertura, sulla scorta del vigente quadro normativo, nel 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, complessivamente inteso.

Su tali risorse gravano le progressioni verticali di cui all'art. 19 e seguenti del CCNL 2019/2021 determinando una corrispondente riduzione diminuzione del numero di assunzioni dall'esterno.

Anche in considerazione di ciò ARPAL intenderebbe procedere all'incremento del turn-over nella misura del 25% come previsto dalla Legge n. 205 del 27/12/2017 art. 1 comma 563.

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

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

a. attività di controllo:

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

b. attività di monitoraggio:

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

c. attività laboratoristiche:

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

d. attività amministrative:

- gestione delle procedure di acquisizione di servizi e forniture
- gestione delle risorse umane
- gestione della performance
- gestione della contabilità e del patrimonio
- legale e legislazione ambientale

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

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

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

I Piani assunzionali

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

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

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

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

La programmazione è predisposta, pertanto, tenendo conto delle esigenze dell'Agenzia sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle necessità dell'Amministrazione stessa), avendo a riferimento, tra l'altro, i profili di ruolo di Agenzia, che alla luce del nuovo CCNL sono stati dettagliati in un documento che sarà sottoposto anche alla parte sindacale e che verrà nel corso del 2024 integrato relativamente agli aspetti delle soft skill ritenute necessarie.

Si rileva, inoltre, come, preliminarmente alla definizione dei fabbisogni previsti - e ferma restando la cornice economica di riferimento - sia stata effettuata con la dirigenza apicale una ricognizione per l'analisi delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente con l'obiettivo di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, avendo prioritariamente a riferimento le attività "core" di ARPAL.

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

- dimensionamento degli organici in relazione al processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia e all'andamento dei volumi di attività da svolgere;
- potenziamento/mantenimento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia;

- ottimizzazione dell'impiego dei lavoratori anche attraverso il ricorso a quelle leve di gestione del personale che concorrono a migliorare la performance dell'Ente (politiche di sviluppo professionale, formazione, lavoro agile ...).

Conseguentemente, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2024-2026, si intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- prosecuzione dei percorsi di stabilizzazione del personale precario;
- valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera anche in applicazione dei nuovi strumenti previsti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- sostituzione del turn-over del personale dirigente e non, in relazione alla razionalizzazione e dimensionamento degli organici ed avendo a riferimento i volumi di attività delle singole Strutture;
- attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo determinato e indeterminato di personale del comparto e di qualifica dirigenziale, in relazione a specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, nonchè in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023 è riportata nella seguente Tabella, in cui è indicato il personale in servizio in termini quantitativi, unitamente alla descrizione del personale suddiviso in relazione ai profili professionali presenti in Agenzia alla data del 31/12/2023.

Tabella personale in servizio al 31/12/2023			
Personale non Dirigente			
Area	Ruolo	Profilo	Numero unità
Personale di supporto	Tecnico	Tecnico	3
	Tecnico	Ausiliario spec.	2
	Amministrativo	Amministrativo	6
	Amministrativo	Commesso	1
Operatori	Amministrativo	Amministrativo	3
Assistenti	Tecnico	Tecnico	30
	Amministrativo	Amministrativo	11
Professionisti della salute e Funzionari	Sanitario	Tecnico	26
	Sanitario	Sanitario	27
	Tecnico	Tecnico	126
	Amministrativo	Amministrativo	13
Totale			248
Personale Dirigente			
Ruolo	Qualifica	Numero unità	
Sanitario	Dirigente medico	1	

	Dirigente sanitario	6
	Dirigente TD	1
Professionale	Dirigente prof.	6
Tecnico	Dirigente ambientale	19
Amministrativo	Dirigente amm.	3
Totale		36

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

Il Piano assunzioni per l'anno 2024

Il Piano assunzioni di ARPAL è predisposto in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia con riguardo alle disposizioni contenute nel decreto-legge 24.6.2014 n.90, convertito con legge 11.8.2014, n.114, a quanto previsto dalla legge n. 205/2017, e agli indirizzi regionali vigenti.

In particolare, il piano assunzioni 2024 si basa sulle cessazioni previste per il 2023 pari a n. 3 dirigenti e n. 15 personale del comparto dovute a pensionamenti, trasferimenti, assunzioni da altri enti o da Arpal con qualifica dirigenziale.

In ordine al personale dirigenziale, i risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nel corso del 2023 ammontano ad € 183.048,64.

I risparmi da cessazioni di personale non dirigenziale intervenute nel 2023 ammontano ad € 485.550,52.

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

Tabella 1: Cessazioni 2023 e capacità assunzionale 2024

Cessazioni anno 2023				
Dirigenza	Numero unità	Profilo	Data cessazione	Costo annuo
	1	Dir. Amm.vo SC	17/08/2023	45.762,16
	1	Dir. Sanit. S.C.	31/03/2023	45.762,16
	2	Dir. Prof. S.C.	30/06/2023 30/12/2023	91.524,32
Totale	4			183.048,64
Comparto	Numero unità	Profilo e categoria	Data cessazione	Costo annuo
	7	AREA PROFESSIONISTI SALUTE E FUNZIONARI Coll. Tecn. Prof	01/04/2023 03/04/2023 01/06/2023 31/07/2023 06/09/2023 16/10/2023 11/12/2023	177.669,71

	6	AREA PROFESSIONISTI SALUTE E FUNZIONARI Coll. Amministrativo	01/06/2023 06/06/2023 02/08/2023 30/11/2023	152.288,33
	3	AREA ASSISTENTI Amministrativo	31/10/2023 30/11/2023	70.058,02
	1	AREA ASSISTENTI Tecnico	31/12/2023	23.352,67
	2	AREA SUPPORTO Amministrativo	31/12/2023	41.451,20
	1	AREA SUPPORTO Tecnico	31/12/2023	20.752,60
Totali	20			485.550,52
Totale generale				668.599,16

Il numero di assunzioni previste per la dirigenza e per il personale del comparto è riportato nella Tabella 2, con l'indicazione del costo annuo tabellare relativo alle due diverse fattispecie e alle categorie di cui si prevede l'assunzione.

Tabella 2: assunzioni per l'anno 2024

Assunzioni 2024		
DIRIGENZA		
Profilo	Numero unità	Costo annuo
Dirigente Amm. A tempo determinato	1	45.762,16
Dirigente Profess. San.	1	45.762,16
Totali dirigenza	2	91.524,32
COMPARTO		
Profilo e categoria	Numero unità	Costo annuo
Area Professionisti della salute e Funzionari	15	380.720,81
Area Assistenti	4	93.410,68
Area Operatori	4	87.588,28
Totali comparto	23	561.719,47
Totale generale		653.243,79

Si precisa che a fronte delle cessazioni di unità di personale non dirigenziale (pari a 20 unità) sono previste assunzioni in numero maggiore in applicazione della citata normativa che permette l'incremento fino al 25% del turn over previsto di cui alla Legge n. 205/2017 art. 1 comma 563, subordinatamente all'autorizzazione della Regione.

In relazione alle assunzioni di personale a tempo determinato non dirigenziale si precisa che le stesse al 31/12/2023 ammontano a n. 17 unità finanziate quasi interamente con risorse progettuali di cui n. 5 nell'Area degli Assistenti e n. 12 nell'Area dei Professionisti della salute e Funzionari.

Nel corso del 2024 in applicazione di quanto previsto dall'art. 3 comma 4 del D.L. 44/2023 recante "Al fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere, le stesse possono procedere alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, primo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo ((di revisione))." e da nuovi finanziamenti progettuali che saranno attribuiti ad Agenzia, le assunzioni a tempo determinato potranno essere incrementate.

Il Piano assunzioni per l'anno 2025

Il Piano assunzioni di ARPAL è predisposto, come quello per il 2024, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia, già illustrata infra e si basa sulle sole cessazioni che interverranno in forza di legge.

In ordine al personale dirigenziale, i risparmi derivanti dalle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso del 2024 ammontano ad €. 45.762,16.

In merito al comparto, i risparmi da cessazione di personale sono presuntivamente quantificati in € 74.115,44.

La quantificazione dei risparmi tiene conto del costo tabellare della categoria, con esclusione dei relativi oneri previdenziali e fiscali.

Tabella 3: cessazioni 2024 e capacità assunzionale 2025

Cessazioni anno 2024				
Dirigenza	Numero unità	Profilo	Data cessazione	Costo annuo
	1	Dir. Prof. S.C.	01.07.2023	45.260,77
Totali	1			45.260,77
Comparto	Numero unità	Profilo e categoria	Data cessazione	Costo annuo
	2	AREA PROFESSIONISTI SALUTE E FUNZIONARI. Coll.Tecn.Prof	31.12.2024	50.762,77
	1	AREA ASSISTENTI Tecnico	31.12.2024	23.352,67
Totali	3			74.115,44
Totale generale				119.376,21

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

Tabella 4: assunzioni per l'anno 2025

Assunzioni 2025		
Dirigenza		
Profilo	Numero unità	Costo annuo
Dirigente	1	45.260,77
Totali dirigenza	1	45.260,77
Comparto		
Profilo e categoria	Numero unità	Costo annuo
Area Professionisti della salute e Funzionari	2	50.762,77
Area Assistenti	1	23.352,67
Totali comparto	3	74.115,44
Totale generale		119.376,21

Il Piano assunzioni per l'anno 2026

Il Piano assunzioni di ARPAL è predisposto, come quelli per le annualità precedenti, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia. La concreta possibilità che tale normativa subisca modifiche, anche rilevanti, rende difficoltoso formulare previsioni attendibili.

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

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

Tabella 5: cessazioni 2025 e capacità assunzionale 2026

Cessazioni anno 2025				
Dirigenza	Numero unità	Profilo	Data cessazione	Costo annuo
	1	Dirigente Professionale		45.260,77
Totali	1			45.260,77
Comparto	Numero unità	Profilo e categoria	Data cessazione	Costo annuo
	1	AREA PROFESSIONISTI SALUTE E FUNZIONARI. Coll.Tecn.Prof		25.381,38
Totali	1			25.381,38
Totale generale				70.642,15

Il numero di assunzioni previste sia per la dirigenza che per il personale del comparto è riportato nella Tabella 6, con l'indicazione del costo annuo relativo alle due diverse fattispecie e alle categorie di cui si prevede l'assunzione.

Tabella 6: assunzioni per l'anno 2026

Assunzioni 2026		
Dirigenza		
Profilo	Numero unità	Costo annuo
Dirigente	1	45.260,77
Totali dirigenza	1	45.260,77
Comparto		
Profilo e categoria	Numero unità	Costo annuo
Area Professionisti della salute e Funzionari	1	25.381,38
Totali comparto	1	25.381,38
Totale generale		70.642,15

Le previsioni riferite agli anni 2025 e 2026 restano ovviamente vincolate, quanto alla loro attuazione, all'approvazione da parte di Regione Liguria del prossimo piano assunzioni di ARPAL, e potranno in ogni caso essere rimodulate in tali sedi in funzione di eventuali esigenze di Agenzia.

La dotazione organica numerica di Agenzia, ivi comprese le unità di personale per le quali è previsto il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio, alla fine del triennio sarà così determinata:

Categoria	Posti coperti al 01/01/2024	Posti da coprire con il presente piano (2024/2026) al netto delle cessazioni	Totale
DIRIGENTI SANITARI	8	1	9
DIRIGENTI PTA	28	1	29
PSF	192	15	207
ASSISTENTI	41	4	45
OPERATORI	3	4	7
SUPPORTO	12	0	12
Totale	284	25	309

3.3.4 Le modalità di reclutamento del personale

Si premette che le misure di copertura dei fabbisogni di personale indicate nel presente paragrafo, sono individuate nel rispetto della “cornice economica” di riferimento

Anzitutto, si rileva che, in conformità a quanto previsto all’art. 6 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del PTFP sono improntate al criterio dell’ottimale impiego delle risorse pubbliche, in primis con riferimento all’ottimale distribuzione delle risorse umane.

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell’Agenzia mediante sviluppi di carriera, nel periodo 2024/2025 si darà attuazione agli istituti previsti dal nuovo CCNL Comparto Sanità 2019-2021, siglato in data 02/11/2022, con particolare riferimento alle progressioni tra le aree straordinarie di cui all’art. 21 del CCNL citato.

Nell’ambito dell’utilizzo di soluzioni esterne all’Amministrazione per la copertura dei fabbisogni, in ottica di ottimale impiego delle risorse pubbliche, si conferma per il triennio 2024-2026 la possibilità di attivare procedure di mobilità esterna, tra enti (anche per interscambio).

Alla luce del vigente quadro normativo, per rispondere ai fabbisogni di personale, l’Agenzia intende attivare le procedure selettive pubbliche e gli strumenti di acquisizione del personale di seguito riportati:

- attivazione di procedure selettive pubbliche per esami per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di collaboratore area dei professionisti della salute e dei funzionari (CCNL Comparto Sanità) e nel profilo dell’area assistenti previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);
- utilizzo di graduatorie vigenti di Agenzia. Si prevede di attivare selezioni rivolte a personale in possesso sia di lauree in discipline tecnico-scientifiche che di lauree amministrative ad oggi carenti;
- utilizzo delle graduatorie comuni relative alle procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato indette dalla Regione o da altri enti;
- attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l’assunzione a tempo determinato di personale.

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

3.3.5 Formazione del personale

Correlazione con Obiettivi di Valore Pubblico Regione Liguria:

VP21	Sviluppare la Capacity building e valorizzare le competenze del personale
-------------	---

Strategie

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

La modalità di formazione interna di regola utilizzata è fornita da docenti esterni selezionati in funzione delle tematiche del corso.

Al fine di conseguire gli obiettivi come sopra definiti e alla luce della riduzione delle risorse, le tipologie formative possono essere ricondotte alle seguenti

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

Disposizioni legislative

Principali fonti normative/amministrative di riferimento:

- ✓ D.G.R. n. 1592 del 13/12/2013 ad oggetto: "Sistema Regionale ECM: modalità per l'accreditamento provvisorio dei Provider. Recepimento documenti Commissione Nazionale Formazione Continua (CNFC): criteri per l'assegnazione dei crediti, Formazione sul campo, Obiettivi formativi": ha stabilito l'obbligo, per i Provider di procedere all'accreditamento provvisorio.
- ✓ D.G.R. n. 277 del 14/03/2014 ad oggetto: "D.G.R. N. 1592 del 13.12.2013: accreditamento provvisorio dei Provider ECM della Regione Liguria (di cui a D.G.R. N. 28/2011): ha deliberato di accreditare

provvisoriamente ARPAL (e tutte le altre Aziende Sanitarie che ne fecero richiesta), a far data dal 1 gennaio 2014, in qualità di Provider, stabilendo la durata dell'accreditamento provvisorio in 24 mesi. È stato inoltre stabilito che i Provider accreditati provvisoriamente sono tenuti, a far data dal 1° gennaio 2014:

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

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

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

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

L'obbligo formativo è triennale e viene stabilito con deliberazione della Commissione nazionale per la formazione continua (CNFC).

Con Delibera n. 2 dell'8 novembre 2023 la Commissione Nazionale per la Formazione Continua (CNFC) ha introdotto alcune importanti novità in materia di obbligo formativo ECM.

La CNFC ha stabilito infatti che per il triennio 2023-2025 **il fabbisogno formativo ECM è pari a 150 crediti formativi**, fatte salve le decisioni già assunte in materie di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni.

Anche per il triennio in corso si applicano le riduzioni già previste per i trienni precedenti, ovvero:

- ✓ la riduzione dell'obbligo formativo di **30 crediti** per la presentazione del [Dossier formativo](#) (Delibera CNFC del 23 settembre 2021);
- ✓ la riduzione dell'obbligo formativo prevista da [Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario](#) (par. 1.1, punti 1 e 2), ovvero la riduzione di **30 crediti** per i professionisti sanitari che nel precedente triennio hanno maturato un numero di crediti compreso tra 121 e 150;
- ✓ riduzione di **15 crediti** per i professionisti sanitari che nel precedente triennio hanno maturato un numero di crediti compreso tra 80 e 120.

Lo **spostamento dei crediti** per sanare la posizione debitoria del triennio precedente è consentita **fino al 30 giugno 2024**.

Accreditamento ECM della formazione interna e crediti professionali

Coerentemente con gli indirizzi del Piani sanitari regionale e nazionale, attualmente vigenti, ARPAL prosegue il lavoro di accreditamento degli eventi di formazione interna, nel rispetto delle scadenze stabilite dal Sistema regionale con l'obiettivo di accreditare tutti i corsi che rientrano nelle casistiche previste dalle norme.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la piattaforma Syllabus

A marzo del 2024 il Ministro per la Pubblica Amministrazione, in occasione del lancio del nuovo portale della formazione *Syllabus* ha emanato una specifica [Direttiva](#) che riveste importanza centrale nel rinnovamento della Pubblica Amministrazione, fornendo il quadro generale di riferimento in materia di formazione del capitale umano, quale asse strategico del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In sintesi viene esplicitata e ribadita la centralità della leva della formazione in quanto:

- costituisce non solo un diritto ma anche un dovere del pubblico dipendente, considerandosi ad ogni effetto come attività lavorativa;
- rappresenta un investimento organizzativo necessario, non qualificabile come una mera voce di costo;
- delinea uno dei principali strumenti per promuovere ed implementare i processi di innovazione (amministrativa, digitale, organizzativa) delle amministrazioni pubbliche, in funzione del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini ed imprese.

La Direttiva prosegue, poi, nel descrivere il rinnovato contesto ordinamentale (D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, e per l'efficienza della giustizia" in particolare per quanto attiene al PIAO ed alla specifica sezione dedicata alla formazione del personale) ed il ciclo di gestione della formazione: dalla individuazione delle priorità, all'analisi dei fabbisogni, per poi addivenire alla programmazione degli eventi formativi e concludersi con la verifica delle competenze "in uscita", a valle delle attività formative.

Tale aspetto è messo peraltro in specifica evidenza dovendo consistere nella rilevazione ed attestazione dei "progressi compiuti in termini di incremento delle conoscenze e competenze a livello individuale ed organizzativo".

L'accrescimento professionale acquisito a seguito di un percorso formativo – pertanto - non deve, e non può, essere circoscritto e limitato all'incremento delle competenze del singolo discente ma va messo a disposizione ed a beneficio dell'organizzazione in cui egli opera, a livello di ufficio o struttura.

I contenuti, gli obiettivi e l'illustrazione dell'offerta e della metodologia della piattaforma *Syllabus* sono stati oggetto di una articolata e specifica circolare interna inviata a tutte le strutture dell'Agenzia.

E' inoltre in fase di approvazione la nuova procedura interna che disciplina il "ciclo della formazione": dalla fase di pianificazione a quella dell'organizzazione dei corsi fino alla verifica di apprendimento e gradimento, mediante l'utilizzo di due sistemi informatici dedicati alla creazione del fascicolo formativo del dipendente ed alla gestione degli attestati e verifiche.

I livelli di pianificazione della formazione

Il Piano di formazione annuale dell'Agenzia per il 2024 è il risultato di un processo di analisi e interpretazione dei fabbisogni formativi tramite il contributo dei Dipartimenti e delle Strutture che si raccordano con la Direzione, nell'ottica degli obiettivi strategici individuati annualmente da quest'ultima.

Coinvolgimento del personale dell'Agenzia nel programma di formazione annuale

Per quanto riguarda l'individuazione dei partecipanti alle iniziative formative previste dal Programma di formazione 2024, la scelta è demandata ai Direttori/Responsabili di Dipartimento e Direzioni Centrali sulla base delle caratteristiche professionali dei destinatari definite nei singoli progetti formativi e delle necessità formative delle proprie strutture di riferimento e delle migliori possibilità di condivisione interna delle conoscenze acquisite. Per l'accesso alle iniziative formative collettive si terrà conto dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente. La partecipazione dei dipendenti alle attività formative, ai sensi degli articoli 63 e seguenti del C.C.N.L. 2019/2021 del 2/11/2022, avviene durante l'orario di lavoro, sia per i corsi gestiti internamente che per i corsi presso terzi. Per garantire una capillare informazione relativamente ai contenuti del Piano di formazione 2024 ed una sua adeguata promozione/pubblicizzazione presso tutti gli operatori, il documento, una volta approvato, sarà comunicato a tutte le Strutture ed inserito all'interno della rete Intranet dell'Agenzia.

Le risorse finanziarie 2024 per la formazione

Occorre precisare che, sulla base delle richieste per la realizzazione e partecipazione a corsi di formazione interna e presso terzi, la spesa prevista, calcolata su base statistica, secondo i parametri di riferimento indicati nella tabella sotto riportata, risulta notevolmente superiore rispetto alla disponibilità a Bilancio ARPAL 2024 pari a complessivi € 70.000, ovvero poco più di 200 € pro-capite. Solo attingendo ai Fondi progettuali è stato infatti possibile sino ad oggi soddisfare le esigenze formative.

Medie costi

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

Schema complessivo del Piano annuale di formazione 2024

Da questo contesto di obiettivi e dalle proposte emerse dalle strutture è derivata la formulazione del piano così come articolato e proposto nell'Allegato B (PAF 2024).

LEGENDA Tematiche:

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

Rendicontazione e monitoraggio della formazione interna

Nel 2023 l'Agenzia, pur mantenendo le modalità di offerta formativa in FAD o videoconferenza, soprattutto per gli eventi formativi di breve durata, valutando che alcuni obiettivi formativi potessero essere comunque conseguiti, monitorando le presenze dei partecipanti e verificando la qualità percepita e il livello di apprendimento raggiunto, ha organizzato corsi di formazione in presenza, rivolti a tutto il personale dell'Agenzia, senza più i limiti di presenza in aula dovuti al periodo COVID, per lo stesso motivo, anche le partecipazioni del personale ad eventi formativi organizzati presso altri enti hanno subito un notevole incremento, si può pertanto desumere che la quasi totalità dei dipendenti ARPAL ha potuto partecipare ad almeno un evento formativo.

Per maggior dettaglio può essere consultato il relativo Allegato C (consuntivo PAF 2023).

4 MONITORAGGIO DEL PIAO

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

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

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

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

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

Sulla intranet aziendale inoltre è attivo il sistema di monitoraggio e controllo gestionale: esso offre infatti la reportistica sulle principali attività e tematiche e si implementa in modo dinamico, alimentandosi direttamente con i dati e le informazioni inserite dalle strutture competenti.