

Argea

Agenzia regionale
per il sostegno all'agricoltura



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
ARGEA SARDEGNA
(P.I.A.O.)
2023/2025**

Aggiornamento 2024

Versione 1.3

INDICE

- Premessa pag. 3

Sezione 1

- Anagrafica dell'Amministrazione pag. 5
- Il Contesto Esterno pag. 6
- Il Contesto Normativo pag. 7
- Le Priorità Strategiche pag. 8

Sezione 2

- Il Valore Pubblico pag. 9
- Performance pag. 11
- Rischi Corruttivi e Trasparenza pag. 13
- Privacy pag. 15
- Antifrode pag. 17

Sezione 3

- Struttura Organizzativa pag. 21
- Parità di Genere pag. 22
- Etica pag. 23
- Lavoro Agile pag. 26
- Piano Fabbisogno del Personale pag. 28
- Piano della Formazione pag. 30

Sezione 4

- Monitoraggio pag. 32

Allegati

- Sitografia pag. 33

| Versione | Descrizione | Data | Estremi atto di approvazione |
|----------|----------------|------------|---------------------------------------|
| 1.0 | Prima adozione | 03/02/2023 | Determinazione n. 510 del 03/02/2023 |
| 1.1 | Integrazione | 14/03/2023 | Determinazione n. 1263 del 14/03/2023 |
| 1.2 | Integrazione | 05/07/2023 | Determinazione n. 3828 del 05/07/2023 |
| 1.3 | Aggiornamento | 31/01/2024 | Determinazione n. 582 del 31/01/2024 |

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione comprende molti dei documenti di programmazione: performance, fabbisogni del Personale, lavoro agile, anticorruzione e trasparenza, formazione, performance, privacy, antifrode, salute e sicurezza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha validità triennale, aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia e contestualmente inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul sito web dedicato.

Il PIAO individua diversi aspetti che tengono conto di differenti variabili e dinamiche in atto rilevanti per Argea, come per esempio:

- l'adeguamento e la rimodulazione della struttura organizzativa, conseguente anche alle nuove competenze attribuite con l'Organismo Pagatore Regionale;
- il mantenimento dello "status" di Organismo Pagatore per la regione Sardegna, a seguito del riconoscimento definitivo, avvenuto con il decreto del MiPAAF n. 9242481 del 15 ottobre 2020;
- gli obiettivi strategici definiti dalla RAS, in particolare quanto definito negli indirizzi rivolti agli enti strumentali;
- le politiche, le iniziative strategiche ARGEA e gli obiettivi definiti nella sezione performance;
- l'ingresso di Personale di nuova assunzione;
- i processi di trasformazione digitale e d'innovazione in continuo divenire;
- l'assegnazione a diversi dipendenti di nuovi compiti.

IL PIAO



Sezione 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Argea Sardegna

- Indirizzo:
via Cagliari 276 09170 - Oristano
- tel. 0783 321100 ▪ fax 0783 321130
- Codice fiscale e Partita Iva: 90037020956
- Direttore Generale:
Fabio Cuccuru
- Numero di dipendenti al 31 Dicembre 2023 n. 595
- Sito Internet:
<https://www.sardegnaagricoltura.it/finanziamenti/argea/>
- Pec:
argea@pec.agenziaargea.it

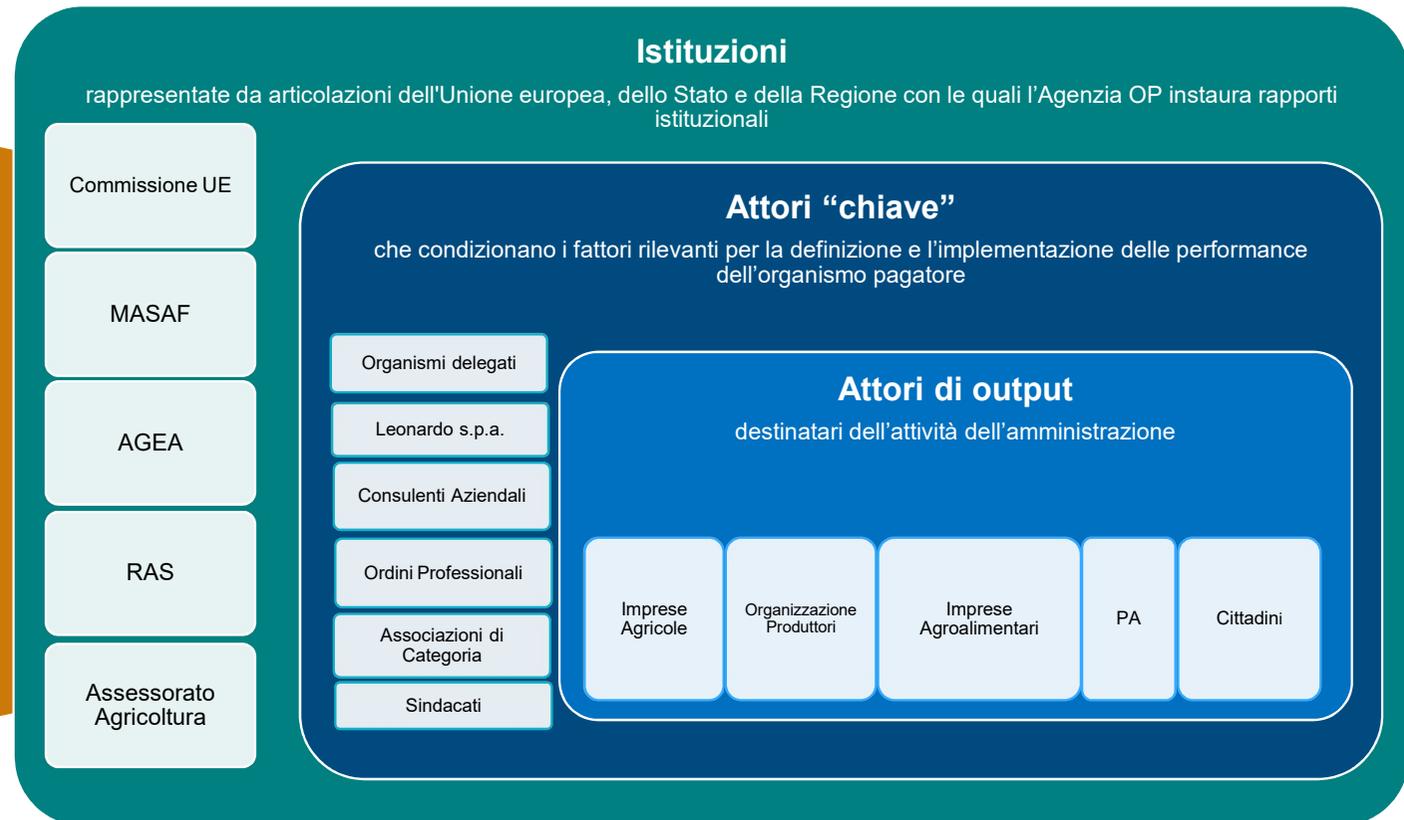
NORMA ISTITUTIVA

L.R. 8 agosto 2006, n. 13
Riforma degli enti agricoli e riordino delle funzioni in agricoltura
Art. 21 - Istituzione dell'Agenzia ARGEA Sardegna;
Art. 22 - Funzioni dell'Agenzia ARGEA Sardegna.

Sezione 1

Il Contesto Esterno

Le strategie dell'organizzazione dell'Agenzia ricevono input dal contesto esterno ed interno. Si osservano primariamente le Politiche Agricole e gli indirizzi relativi al nuovo ruolo che l'Agenzia è chiamata a svolgere, attraverso una visione sistemica e globalizzata che interessa diversi livelli strategici: il livello europeo, il livello nazionale e il livello regionale. L'analisi di scenario ha evidenziato anche i portatori di interesse, raggruppati in tre categorie: istituzioni, attori "chiave" e attori di output.



Sezione 1

• Il Contesto Normativo •

Il contesto esterno indirizza ed influenza ARGEA nel pianificare e conseguire i suoi obiettivi, anche come Organismo Pagatore. Si è quindi tenuto conto degli indirizzi attuativi fissati nel mandato della Regione Sardegna, disposto con la deliberazione n. 38/8 del 28 giugno 2016 e dei decreti del Ministero per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali (MiPAAF) n. 2803 del 14 maggio 2019 e n. 9242481 del 15 ottobre 2020. Il quadro normativo di riferimento per il riconoscimento dell'organismo pagatore è rappresentato dalle seguenti norme comunitarie, nazionali e regionali:

NORME COMUNITARIE

La nuova Politica Agricola Comune (PAC) è entrata in vigore dal 1 gennaio 2023, con i seguenti tre regolamenti principali:

- Regolamento (UE) n. 2021/2115 del Parlamento europeo e del Consiglio del 2 dicembre 2021 sui Piani strategici della PAC;
- Regolamento (UE) n. 2021/2116 del Parlamento europeo e del Consiglio del 2 dicembre 2021 sul finanziamento, sulla gestione e sul monitoraggio della PAC;
- Regolamento (UE) n. 2021/2117 del Parlamento europeo e del Consiglio del 2 dicembre 2021 sull'Organizzazione comune di mercato;

NORME NAZIONALI

- D. Lgs. 27 maggio 1999, n. 165, Soppressione AIMA e istituzione AGEA;
- D.M. del 17 giugno 2009, Rideterminazione dell'autorità competente all'adozione dei provvedimenti di rilascio e ritiro del riconoscimento degli organismi pagatori;
- D.M. del 20 novembre 2017, Disposizioni attuative del regolamento (UE) n. 908/2014 della Commissione del 6 agosto 2014 relativamente al riconoscimento degli organismi pagatori;
- D. M. per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali n. 2803 del 14 maggio 2019;
- D. M. per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali n. 9242481 del 15 ottobre 2020.

NORME REGIONALI

- L.R. 13 novembre 1998 n. 31, Disciplina del Personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione;
- L.R. 8 agosto 2006, n. 13, Riforma degli enti agricoli e riordino delle funzioni in agricoltura, Art. 21 - Istituzione dell'Agenzia ARGEA Sardegna e Art. 22 - Funzioni dell'Agenzia ARGEA Sardegna.

Sezione 1

Le Priorità Strategiche

MISSION

- › Argea è lo strumento tecnico – specialistico dell'Amministrazione Regionale e Organismo Pagatore, la cui Mission è quella di erogare gli aiuti per lo sviluppo rurale della Sardegna, garantendo certezza, correttezza, trasparenza e tempestività nella gestione delle risorse. L'Agenzia supporta la RAS in materia di politiche agricole, pesca e acquacoltura, svolgendo tutte le funzioni ed i compiti ad essa attribuiti oltre quelli principali e prevalenti di Organismo Pagatore Regionale.

STRATEGIE

- › L'adeguamento della Agenzia alle indicazioni ministeriali e DG AGRI per il mantenimento del requisito di OPR.
- › La nuova politica PAC, in avvio dal 2023 fino al 2027, con un nuovo modello di attuazione che richiede azioni di preparazione tecnica, organizzativa e strumentale dell'Agenzia. Le Linee di sviluppo previste dal Piano Strategico per la PA nell'ambito del PNRR che prevede azioni di sviluppo delle competenze anche secondo quanto indicato nelle Linee direttrici del D.L. 9 giugno 2021 n. 80.



Sezione 2

Il Valore Pubblico Performance Anticorruzione

La creazione di **VALORE PUBBLICO** è causa ed effetto della crescita del **BENESSERE** del **Comparto Agricolo in Sardegna** e nel contempo del **Benessere Organizzativo**. Le strutture più efficienti, infatti sono quelle con lavoratori soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

Un ambiente sicuro, un clima che stimoli l'appartenenza ai valori dell'Agenzia, la flessibilità del **lavoro agile**, **la formazione**, **il rispetto della privacy**, **l'equità** e **la trasparenza del lavoro** ed il riconoscimento del merito favoriscono il miglioramento delle prestazioni del singolo e di conseguenza **le performance**.

A queste condizioni si riferisce il concetto di **benessere organizzativo**: una relazione reciprocamente proficua tra le persone, tenendo conto anche del **passaggio generazionale**, di consegna e accompagnamento (turn-over) fondamentale al fine della valorizzazione del **Capitale Intellettuale** e di conseguenza l'organizzazione dell'Agenzia stessa.

- Per valutare e accrescere il benessere organizzativo nel mese di dicembre 2022 si è condotta un'indagine attraverso un questionario online, utile a rilevare le opinioni dei dipendenti ARGEA rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro.
- La modalità di somministrazione è avvenuta in forma anonima, online, attraverso la piattaforma di Google Doc – Moduli.
- I risultati ottenuti, elaborati in forma aggregata, hanno evidenziato la percezione dei dipendenti rispetto alle tematiche legate al benessere organizzativo, mettendo in risalto i punti di forza e le aree di criticità. Risultati utili a pianificare possibili azioni di sviluppo e miglioramento organizzativo.
- La partecipazione all'indagine è stata facoltativa, con un tasso di risposta del 23%.

Sottosezione 2.1 Il Valore Pubblico

La macro-strategia che sottende e orienta tutte le strategie è quella di innescare processi integrati e virtuosi con il fine di valorizzare e accrescere le competenze del Capitale Intellettuale ARGEA, affinché possa provvedere alla migliore erogazione dei servizi al cittadino e beneficiarne quindi anche l'Agenzia in termini di performance.

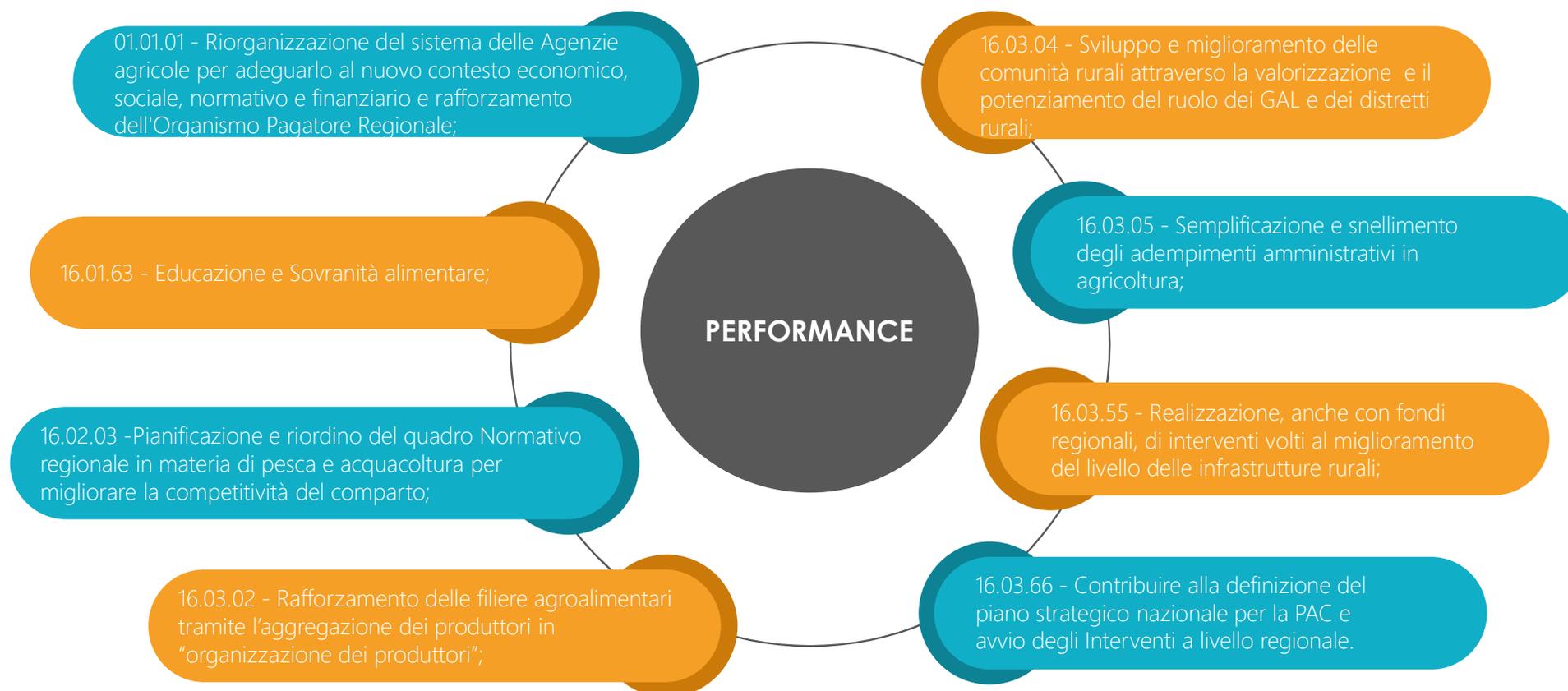
In questo modo si genera il VALORE PUBBLICO dell'Agenzia ossia:

- valorizzare le competenze di specializzazione del capitale intellettuale;
- contribuire tangibilmente al miglioramento delle condizioni di vita degli agricoltori attraverso l'erogazione degli aiuti;
- agevolare la crescita sostenibile del tessuto produttivo agricolo in Sardegna.



Sottosezione 2.2 Performance

PIANO PERFORMANCE Obiettivi Strategici



Sottosezione 2.2 Performance

Obiettivi Strategici Direzionali



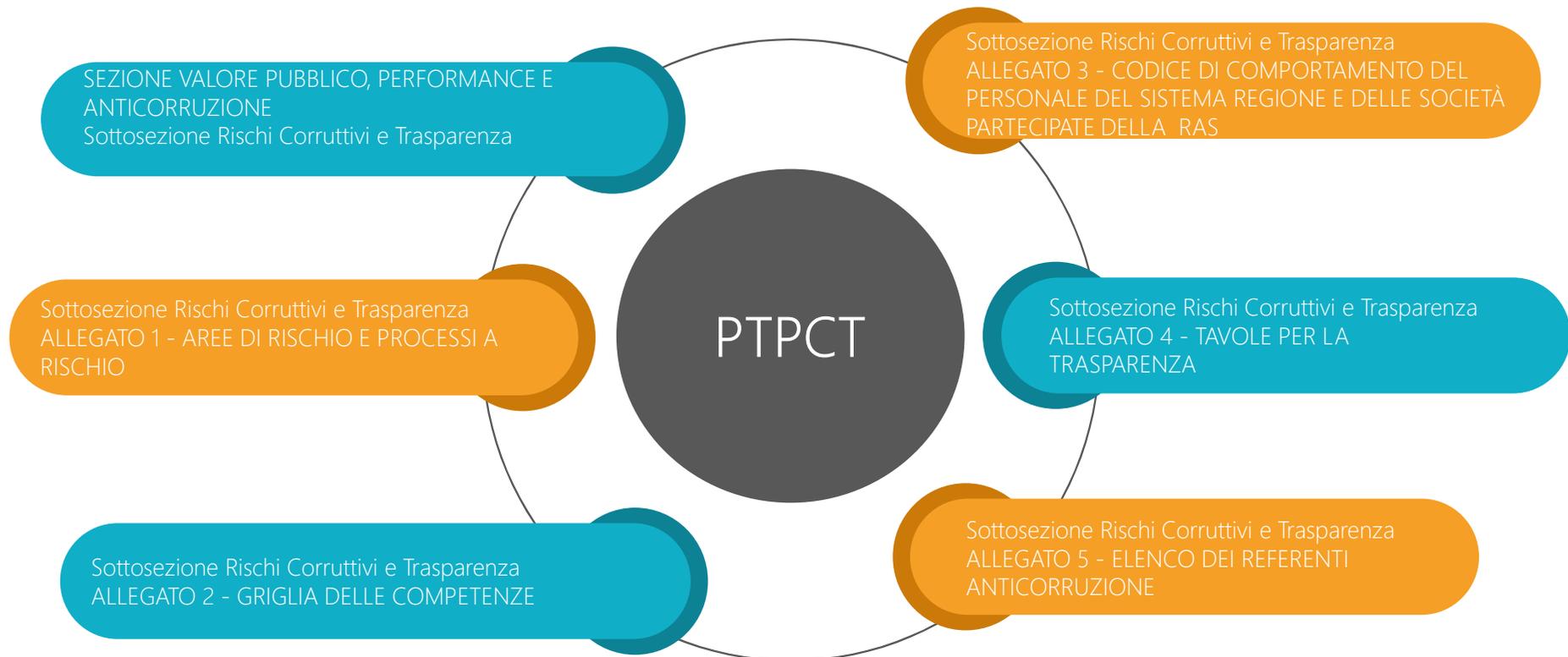
Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

In attuazione del Decreto del Dipartimento Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 il PTPCT è inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Argea Sardegna, alla Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

La Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza dell'Agenzia Argea Sardegna, viene adottata in conformità alle norme attualmente vigenti in materia (Legge 190/2012 e sue successive integrazioni e modifiche) e sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione.

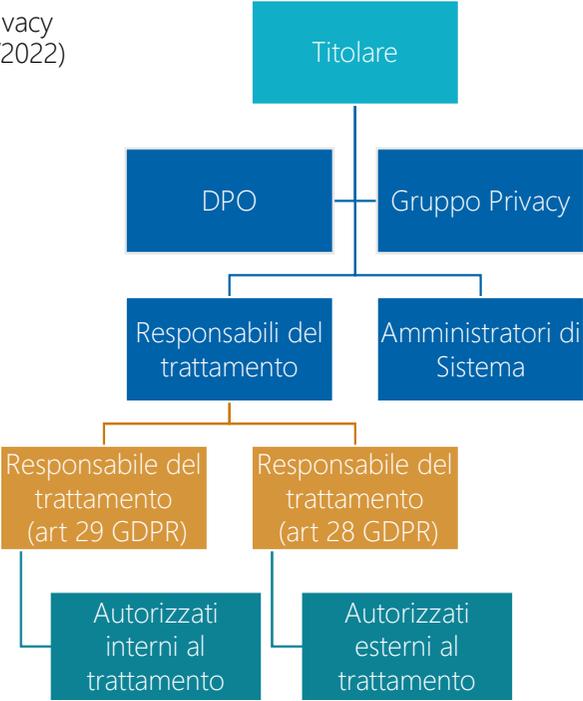
- La Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza è predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,
- Adottata con determina del Direttore Generale;
- La suddetta Sottosezione stabilisce le strategie anticorruzione di Argea, partendo dalla puntuale definizione dei compiti e delle responsabilità affidate a ciascun attore, sviluppando l'analisi delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione e definendo le misure di prevenzione della corruzione da applicare, sia quelle generali individuate dalla legge e dagli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione, sia quelle specifiche individuate dall'Agenzia;
- Tutti i soggetti coinvolti sono tenuti ad osservare e attuare le disposizioni per la prevenzione della corruzione puntualmente declinate nella suddetta Sottosezione, a cui per i dettagli si rimanda.

Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza



Sottosezione Privacy

Organigramma privacy (determina n. 369/2022)



Privacy: work in progress

- Registro dei trattamenti Oristano; Sassarese; Gallura; Bilancio; Esecuzione pagamenti; Sistemi informativi;
- Aggiornamento informative utenti; fornitori; dipendenti
- Lettere di incarico Basso Campidano; Nuorese; Ogliastra; Feaga;
- Mappatura banche dati fisiche ed informatiche

Privacy: prossimi lavori

- Registro dei trattamenti Audit;
- Data retention;
- Valutazione di impatto
- Lettere di incarico Oristano; Sassarese; Gallura; Bilancio; Esecuzione e pagamenti; Sistemi informativi;
- Informativa videosorveglianza

Privacy: lavori conclusi

- Registro dei trattamenti Apc; Feasr; Feaga; Ogliastra; Basso Campidano; Medio Campidano; Nuorese; Ogliastra
- Gara e aggiudicazione contratto Dpo (det. n. 4761_2022)
- Procedura data breach (det. n. 621_2022)
- Informative utenti/fornitori/dipendenti (det. n. 6449_2021)
- Direttive trattamento dati dipendenti (det. n. 762_2022)
- Approvazione Guida incaricato (det. n. 1413_2022)
- Scheda atto di nomina responsabile (det. n. 763_2022)
- Istituzione Gruppo di gestione privacy (det. n. 369_2022)
- Lettere di incarico firmate Apc/Feasr/Medio Campidano

Sottosezione Privacy

Privacy – Attività a relazione diretta con i Servizi

AUDIT

- Valutazione delle performance del Personale mediante utilizzo dell'apposito software:
- impatto sull'informativa dei dipendenti (vedi decreto trasparenza).

SISTEMI INFORMATIVI

- Gestione degli incidenti informatici (Data Breach n. 621_2022);
- Gestione ed analisi dei cookie;
- Definizione delle misure tecniche adeguate a mitigare i rischi privacy;
- Iso 27001 – Privacy;
- Cybersecurity.

INQUADRAMENTO E FORMAZIONE

- Produzione dei contenuti formativi;
- Supporto all'aggiornamento delle informative dei dipendenti.

AFFARI AMMINISTRATIVI

- Contratti con i fornitori (atto nomina responsabile esterno);
- Gara e aggiudicazione, contratto DPO;
- Informativa fornitori.

Privacy – Attività trasversali in relazione con i Servizi

Registro dei trattamenti

Valutazione di impatto

Diritto di accesso

Publicazioni albo e amministrazione trasparente

Informative

Data Breach

Data retention

Registro degli incarichi

Sottosezione Antifrode

Nel 2011 la Commissione Europea si è dotata di una Strategia Antifrode, con l'obiettivo di migliorare la prevenzione, l'individuazione e le condizioni d'indagine delle frodi e conseguire un adeguato livello di riparazione e deterrenza, con sanzioni proporzionate e dissuasive.

Nell'ambito della Politica Agricola Comune, gli Organismi Pagatori contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi dell'Unione Europea in materia di contrasto alle frodi, predisponendo e adottando misure efficaci al fine di prevenire ed individuare irregolarità e frodi.

Nel 2020 ARGEA Sardegna, in qualità di Organismo Pagatore, ha avviato un percorso volto a definire il Sistema anti-frode dell'Agenzia nel rispetto della vigente normativa unionale e nazionale in materia.

Si è dotata, quindi, di un Manuale anti-frode in cui:

- a) sono definiti i principi riconosciuti dall'Agenzia in materia di lotta alle frodi;
- b) è indicata la metodologia adottata con riferimento alla lotta alle frodi;
- c) è delineato l'approccio proattivo, strutturato e mirato adottato dall'Agenzia nella gestione dei rischi di frode.

Attraverso il Manuale l'Agenzia si propone di fornire:

- un inquadramento della tematica relativa a frodi e irregolarità e dei principali soggetti coinvolti nella lotta e nel contrasto alle frodi nell'ambito dei contributi erogati dall'Organismo Pagatore, policy in materia anti-frode, conformemente a quanto previsto dalla normativa e dalle disposizioni unionali;
- un'opportuna metodologia per condurre le attività di individuazione e valutazione dei rischi di frode;
- gli strumenti utili a prevenire e contrastare i rischi di frode;
- un canale per la segnalazione delle frodi;
- supporto e protezione per chi denuncia casi di frode.

I principi e la metodologia sono declinati operativamente all'interno di specifici documenti attuativi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Manuale delle irregolarità, sanzioni e recuperi per la tutela degli interessi finanziari, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e il piano antifrode. Il Responsabile del Coordinamento del Sistema anti-frode di Argea, con l'obiettivo di dare attuazione alla politica anti-frode dell'Organismo Pagatore, ha predisposto inoltre il Piano triennale di prevenzione delle frodi di Argea Sardegna 2021/2023, conformemente a quanto definito all'interno del "Manuale anti-frode di ARGEA".

Sottosezione Antifrode

Nel Piano antifrode di Argea, che viene aggiornato in funzione dei cambiamenti del contesto entro il quale l'OPR Argea si trova ad operare, sono definite le linee programmatiche dell'attività di prevenzione e contrasto dei rischi di frode dell'Agenzia che, a partire dalle innumerevoli esperienze maturate in questi anni su tale tematica di particolare rilievo per i soggetti gestori di fondi comunitari, definisce in modo organico le premesse, le azioni e le linee guida di sviluppo della propria operatività in questo importante ambito.

Contenuti

Piano di Triennale 2021-2023

Le attività previste interessano i settori/macro settori maggiormente rilevanti e caratterizzanti le attività operative dell'Organismo Pagatore, nonché maggiormente esposti a rischi di frode.

Identificazione e valutazione dei rischi di frode (Fraud Risk Assessment) e definizione degli indicatori di frode (Red Flags) per i seguenti processi dell'Organismo Pagatore ARGEA sui processi afferenti alla liquidazione/pagamento dei contributi:

- autorizzazione dei pagamenti,
- esecuzione dei pagamenti e registro garanzie,
- contabilizzazione dei pagamenti e registro debitori,

Identificazione e valutazione dei rischi di frode (Fraud Risk Assessment) e definizione degli indicatori di frode (Red Flags) per i seguenti processi dell'Organismo Pagatore ARGEA sulla gestione delle linee di finanziamento / domande:

- misure del FEASR NON SIGC,
- misure del FEASR SIGC,
- Regime di Pagamento Unico (FEAGA SIGC),

Identificazione e valutazione dei rischi di frode (Fraud Risk Assessment) e definizione degli indicatori di frode (Red Flags) per i seguenti processi dell'Organismo Pagatore ARGEA sui processi trasversali di supporto:

- Gestione dei Sistemi Informativi.

Trasversalmente alle attività descritte, per ogni annualità del triennio è prevista un'**attività formativa** volta a informare e allineare il Personale dell'Organismo Pagatore e degli Organismi Delegati coinvolto nelle attività amministrative e di controllo sulle norme rilevanti in materia di frode e su come gestire documenti e strumenti interni per la prevenzione e il contrasto alle frodi.

Le sessioni formative sono definite conformemente all'agenda dei principali soggetti coinvolti in tale attività.

Soggetti coinvolti

I principali soggetti che saranno coinvolti nelle attività sono:

- i Servizi centrali e territoriali di ARGEA, per quanto attiene alla gestione e al monitoraggio dei processi,
- gli Organismi Delegati (es. Centri di Assistenza Agricola), per quanto attiene alle attività delegate dall'Organismo Pagatore.

Sottosezione Antifrode

Attività anti-frode svolte nel 2023

- Identificazione e valutazione dei rischi di frode (Fraud Risk Assessment) e definizione degli indicatori di frode (Red Flags) dei seguenti processi:
 - Contabilizzazione Pagamenti e registro debitori;
 - Misure FEARS SIGC;
 - Gestione Registro debitori;
 - Gestione di Sistemi Informativi.
- Follow up degli eventuali rilievi/aree di miglioramento riscontrati nell'ambito dell'attività di Fraud Risk Assessment svolta nelle annualità precedenti;
- Analisi delle irregolarità e comunicazione periodica all'OLAF.

- Monitoraggio semestrale controlli antifrode mediante acquisizione e analisi di un'autodichiarazione in merito all'attuazione delle misure di prevenzione delle frodi nell'ambito della gestione del personale di ARGEA, firmate da parte dei Responsabili / Dirigenti dei Servizi dell'Agenzia;

- Allineamento con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza. Aggiornamento Manuale antifrode vers. 1.3;

- Attività formativa in materia anti-frode rivolto ai dipendenti Argea in relazione alla prevenzione delle frodi con focus su:

- Frodi nell'ambito della PAC;
- Sistema anti-frode in Argea;
- Case history delle frodi nell'ambito della PAC.

Previsione Attività anti-frode – anno 2024

- Redazione Piano Triennale di prevenzione delle frodi 2024-2026
- Identificazione e valutazione dei rischi di frode (Fraud Risk Assessment) con particolare riferimento alle misure FEAGA non SIGC;
- Definizione degli indicatori di frode (Red Flags) dei processi che verranno valutati nell'ambito delle attività di Fraud Risk Assessment;
- Attività di follow-up degli eventuali rilievi/aree di miglioramento riscontrate nell'ambito delle attività di Fraud Risk Assessment svolte nelle annualità precedenti;
- Studio, analisi e implementazione delle nuove linee guida della DG Agri sulla prevenzione ed identificazione delle frodi e di eventuali nuove linee guida nazionali;

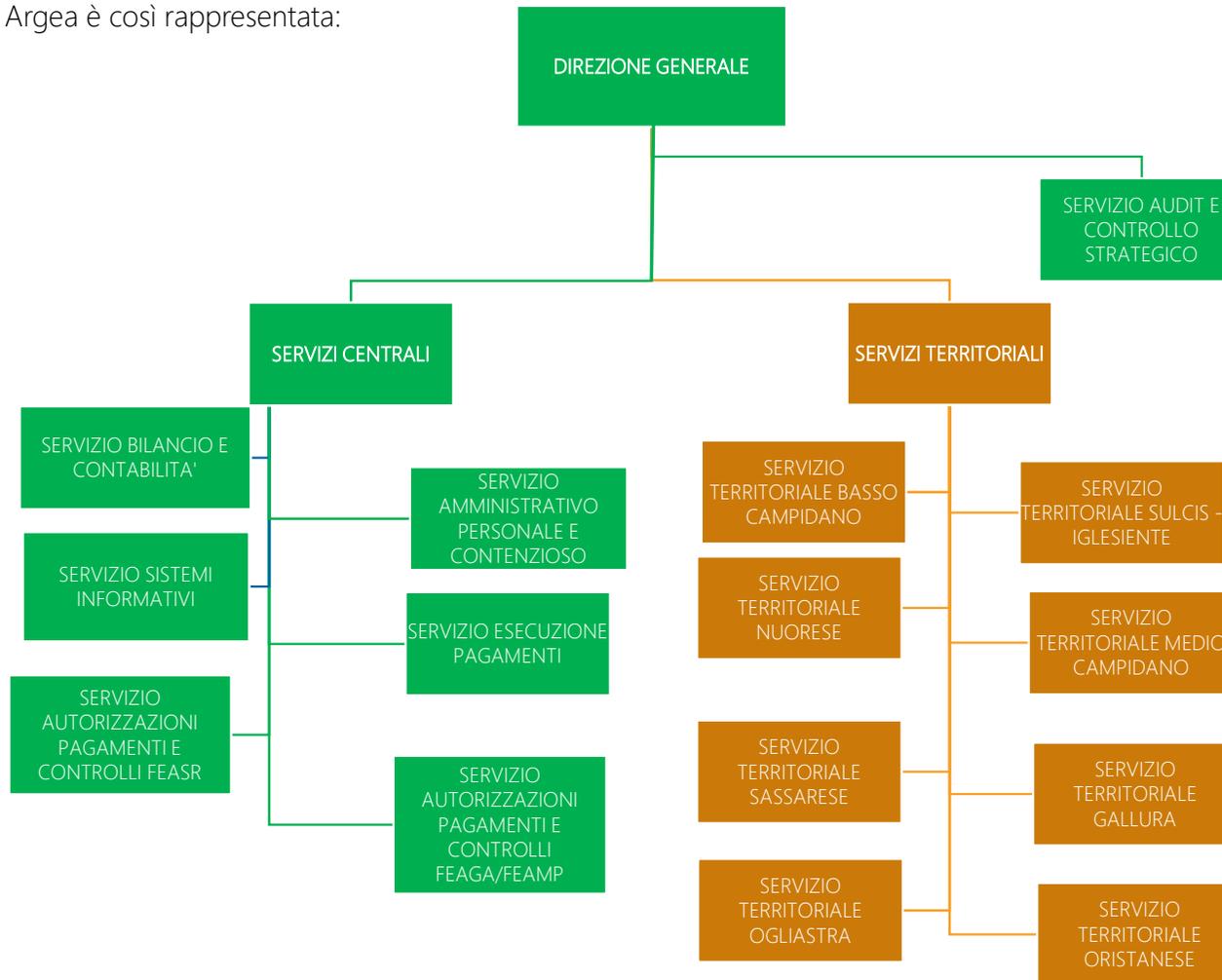
- Analisi delle comunicazioni di irregolarità e frodi all'OLAF con cadenza trimestrale;
- Valutazione dell'idoneità del sistema dei controlli in essere per la mitigazione dei rischi di frode, Individuazione e definizione di aree di miglioramento per un'eventuale revisione e rafforzamento dei controlli a presidio dei rischi di frode;
- Formalizzazione degli indicatori all'interno di un apposito registro;
- Monitoraggio semestrale controlli antifrode mediante acquisizione e analisi di un'autodichiarazione in merito all'attuazione delle misure di prevenzione delle frodi nell'ambito della gestione del personale di ARGEA, firmate da parte dei Responsabili / Dirigenti dei Servizi dell'Agenzia;

- Incontro semestrale fra Responsabile del coordinamento del Sistema Antifrode ed Responsabile per la Corruzione e Trasparenza;
- Aggiornamento Manuale antifrode;
- Organizzazione seminario in materia anti-frode rivolto ai dipendenti Argea (es. Guardia di Finanza, Regione Sardegna, OLAF), al fine di sviluppare maggiore consapevolezza anche agli Organismi Delegati dell'Agenzia, con il coinvolgimento degli attori istituzionali nazionali e/o unionali in relazione alla prevenzione delle frodi;
- Comunicazione irregolarità all'OLAF.

Sezione 3

Struttura Organizzativa e Capitale Umano

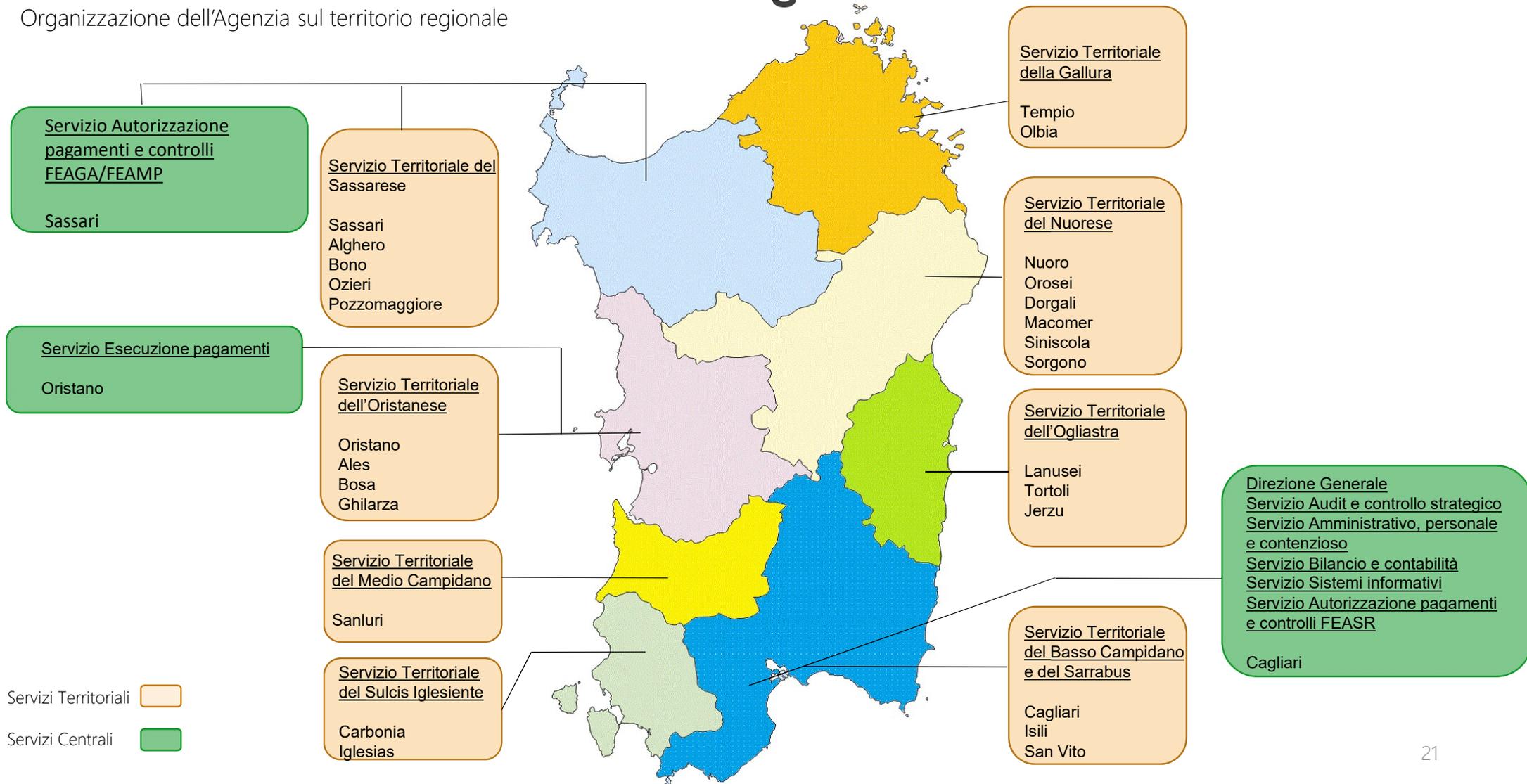
La struttura organizzativa di Argea è così rappresentata:



Sezione 3.1

Struttura Organizzativa

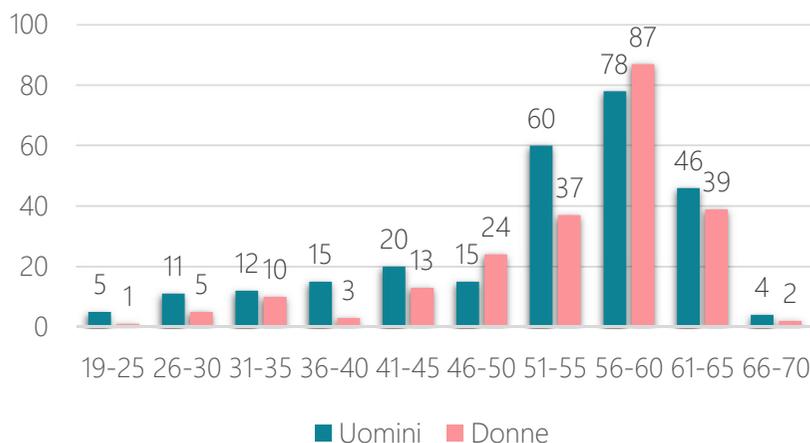
Organizzazione dell'Agenzia sul territorio regionale



Sottosezione Parità di Genere

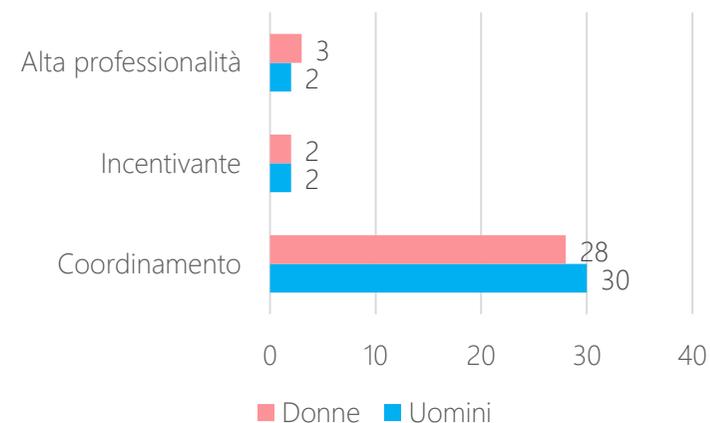
Dai dati analizzati nel 2023 e relativi al 2022 è risultato che in Argea l'indice di femminilità ha un valore pari a 83,1% specificatamente n. 266 uomini e 221 donne, dato rilevati da Argea ed inseriti nel primo "Bilancio di Genere e Gender Equality Plan della Regione Sardegna" elaborato dalla Regione Autonoma della Sardegna nel 2023. Di seguito la rappresentazione per fascia di età:

| DISTRIBUZ. ETA' PER GENERE | | |
|----------------------------|--------|-------|
| Età | Uomini | Donne |
| 19-25 | 5 | 1 |
| 26-30 | 11 | 5 |
| 31-35 | 12 | 10 |
| 36-40 | 15 | 3 |
| 41-45 | 20 | 13 |
| 46-50 | 15 | 24 |
| 51-55 | 60 | 37 |
| 56-60 | 78 | 87 |
| 61-65 | 46 | 39 |
| 66-70 | 4 | 2 |



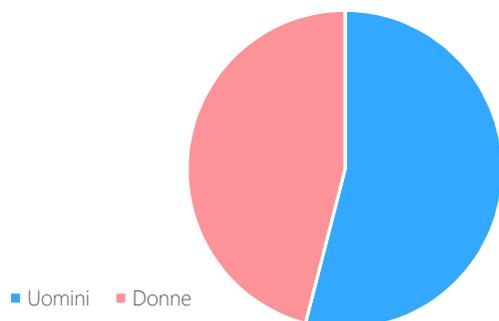
Relativamente alla situazione degli incarichi di coordinamento/incentivanti/di alta professionalità la situazione è la seguente:

| INCARICHI | Uomini | Donne |
|----------------------|--------|-------|
| Coordinamento | 30 | 28 |
| Incentivante | 2 | 2 |
| Alta professionalità | 2 | 3 |



La ricerca sull'accesso ai corsi di formazione fornisce la seguente informazione:

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 1.071 | 911 |

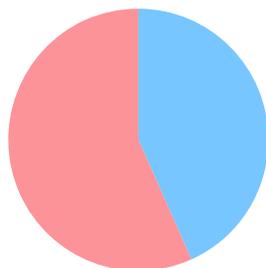


Sul tema delle Pari Opportunità, l'Agenzia adotta tutte le misure previste nell'art. 5 del proprio CCNL in vigore ed a quanto disposto nell'art. 51 dell'attuale CCRL "Pari opportunità".

Sottosezione Parità di Genere

Il **lavoro agile** (si fa presente che l'anno in analisi è il 2022, anno in cui il lavoro agile ha avuto uno fra i maggiori picchi per via della pandemia del Covid 19) è stato fruito dal personale Argea con questa spartizione di genere:

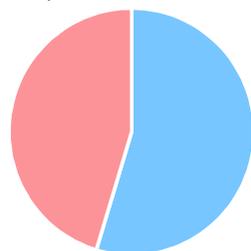
| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 113 | 148 |



■ Uomini ■ Donne

L'utilizzo dei **permessi concessi con la L. 104 del 1992**, di seguito rappresentata, raffigura una maggiore fruizione da parte degli uomini. E' necessario precisare che ciò non può essere attribuito del tutto all'assistenza per la cura dell'assistito in quanto l'informazione è un dato che comprende sia il permesso personale sia il permesso per assistenza;

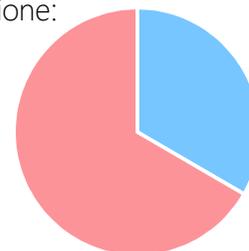
| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 41 | 34 |



■ Uomini ■ Donne

Per ciò che riguarda la fruizione dei **permessi per congedo parentale** (aggregati per ogni età del minore ed esclusi i congedi per maternità/paternità) si è osservata la seguente situazione:

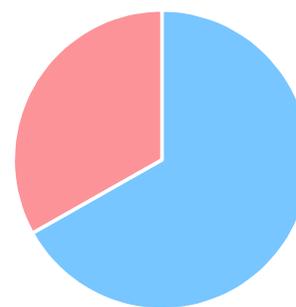
| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 7 | 14 |



■ Uomini ■ Donne

Infine si riportano i dati relativi ai **movimenti di missione**:

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 113 | 56 |



■ Uomini ■ Donne

Dai dati riportati, si può affermare che nell'Agenzia non vi siano delle forti criticità riconducibili alla disparità di genere.

La **strategia** che si è scelto di adottare è di individuare degli obiettivi da raggiungere quali:

- **rimuovere i fattori** che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità anche mediante l'introduzione di meccanismi che disinneschino tali dinamiche e consentano sia di compensare gli svantaggi sia di consentire concretamente l'accesso ai diritti;
- **partecipazione attiva** alle attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia regionale) mediante propri referenti;
- **partecipazione attiva** all'elaborazione del Bilancio di Genere elaborato all'interno del CUG;
- partecipazione attiva alle attività del GEP (Gender Equality Plan) della Regione Sardegna mediante propri referenti;
- **collaborazione** con la/il Consigliera/e Regionale di Parità;
- **fare proprio l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030** per uno sviluppo sostenibile "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze", mirando ad ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione;
- **attenzione** e sensibilizzare tutti i propri dipendenti sugli aspetti delle differenze di genere nei luoghi di lavoro.

Sottosezione Etica

Il Codice Etico, adottato con determina dirigenziale n. 6474 del 14 Novembre 2023, documento stilato ed adottato su base volontaria, con lo scopo di definire una serie di norme di carattere etico e sociale che orientano la buona condotta dei dipendenti, preservando l'interesse pubblico e la fiducia dei cittadini. Regola inoltre il complesso di diritti, doveri e responsabilità che l'ARGEA assume espressamente nei confronti degli stakeholder con i quali si trova quotidianamente ad interagire nell'ambito dello svolgimento della propria attività.



Contesto Esterno

- Portatori di Interesse
- Strategie
- Regolamenti e leggi

Contesto Interno

- Cultura Organizzativa
- Struttura Organizzativa
- Mission – Valore Pubblico

Sottosezione Lavoro Agile

Piano Operativo Lavoro Agile (P.O.L.A.)

LAVORO AGILE IN ARGEA

Con l'inizio della pandemia da Covid 19, l'agenzia Argea si è conformata alle circolari emanate dall'Assessorato al Personale della Regione Sardegna, emanando apposite disposizioni interne prot.n. 20779 del 09/03/2020, prot.n. 21797 del 11/03/2020, prot. n. 22519 del 16/03/2020 e seguenti.

Con circolare, prot. Argea n.19335 del 04/04/2022, nelle more della adozione del POLA, del Piano Regionale e di norme contrattuali specifiche, si è stabilita la seguente disciplina, applicabile con decorrenza dall'11 aprile 2022:

Il "Lavoro Agile" è stato applicato, qualora possibile per le attività da esplicare da parte del dipendente, con un numero variabile da un minimo del 15% ad un massimo del 50% dei dipendenti appartenenti ad ogni servizio. Potrà essere svolto da un minimo di un giorno a settimana a tre a settimana (dodici al mese).

Gli accordi potranno essere a tempo indeterminato.

Tuttavia, ci potranno essere adeguamenti di durata in caso di modifiche del PIAO Argea o di nuove norme e/o circolari nella materia, o di innovazioni di carattere contrattuale.

Le condizioni principali per l'attivazione del lavoro agile sono le seguenti:

- smartabilità dei processi;
- diffusione/interesse di strumenti e modalità organizzative agili;
- competenze professionali inerenti il lavoro agile;
- dotazione di strumenti IT abilitanti il lavoro agile.

Al lavoro agile può potenzialmente accedere, su base volontaria, tutto il Personale a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Nell'individuare il Personale da adibire al lavoro agile i dirigenti dovranno tener conto, oltre che dei fattori abilitanti, anche del fatto che dovrà essere consentito il **ricorso al lavoro agile ad almeno il 20% del Personale di ciascun servizio**.

Tale percentuale è liberamente elevabile dai dirigenti tenuto conto delle esigenze organizzative e della necessità di garantire la piena funzionalità dei servizi, con particolare riferimento alla garanzia di adeguata fruizione dei servizi all'utenza.

Onde garantire il rispetto della prevalenza dal lavoro in presenza l'articolazione del lavoro agile dovrà rispettare i seguenti limiti:

- a) massimo 2 giorni a settimana nel caso di articolazione settimanale;
- b) massimo 9 giorni al mese in caso di articolazione mensile;
- c) massimo 108 giorni l'anno solare in caso di articolazione plurimensile.

Tutto quanto sopra indicato potrà essere modificato/integrato sulla base della nuova normativa che scaturirà dalla Contrattazione collettiva della Regione Autonoma della Sardegna.

Sottosezione Lavoro Agile

TELELAVORO

I contratti di telelavoro attualmente in essere, sono validi fino al 31 dicembre 2024.

A far data dal 01 gennaio 2025, i contratti continueranno ad essere predisposti secondo le seguenti modalità:

1. Entro il mese di ottobre 2024, dovrà essere predisposto e pubblicato l'avviso pubblico, contenente il numero massimo e le modalità di accettazione dei contratti di telelavoro. Entro il 15 dicembre dovranno essere sottoscritti tutti i nuovi contratti e gli eventuali rinnovi, che avranno la durata da uno a tre anni.
2. In sintesi, per le annualità successive al 2024, l'Avviso dovrà essere predisposto e pubblicato entro il mese di ottobre di ogni anno e tutta la procedura dovrà concludersi entro il 15 dicembre di ogni anno.
3. In caso di situazioni urgenti ed improvvise i dipendenti potranno presentare domanda secondo le modalità previste, in qualsiasi momento.
4. Il telelavoro potrà essere concesso esclusivamente ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato della Agenzia Argea, per un numero pari al 25% del Personale in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno.

5. Qualora il numero delle richieste dovesse eccedere il contingente fissato annualmente, in virtù dell'accordo siglato con le OO.SS. sui criteri di accesso ai progetti di telelavoro (Rep. Argea n. 642 del 16/10/2023), verrà seguito il seguente ordine di priorità:

- lavoratore in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratore con familiari – conviventi - fino al terzo grado di parentela in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- fragilità del lavoratore con patologie certificate;
- esigenza di cura figli minori di anni 12;
- lavoratori con residenza oltre 50 km dalla sede di lavoro;
- fragilità dei conviventi more uxorio e/o dei familiari conviventi (fino al terzo grado di parentela) con patologie certificate;
- ulteriori motivazioni.

Nel caso di parità di condizioni, dovrà applicarsi il criterio della rotazione fra i beneficiari, con precedenza, per il primo anno, al dipendente più anziano anagraficamente.

La graduatoria approvata dal Direttore del Servizio Amministrativo Personale e Contenzioso verrà comunicata a tutti i dipendenti interessati, nel rispetto della privacy.

Sottosezione Piano Fabbisogno Personale

Dotazione Organica

Deliberazione G.R. n° 28/26 del 05/06/2018 ha approvato la nuova dotazione organica, sia dirigenziale che del personale dipendente della Agenzia Argea.

Ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, con il decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08 maggio 2018, pubblicato in G.U. n. 173 in data 27/07/2018, viene superato il vecchio concetto di dotazione organica rigido da cui partire.

Viene quindi introdotto il nuovo concetto che rappresenta un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse, quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti in Bilancio.

| DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023 | | | | | | |
|--|------------|------------|-----------|----------|------------|-----------|
| | D | C | B | A | TOTALE | DIRIGENTI |
| Contingente base (delib G.R. 28/26 del 05/06/2018) | 217 | 236 | 114 | 13 | 580 | 16 |
| Contingente non disponibile (personale amm.ne regionale art 7, c 3 L.R. 16/2011) al 31/12/2023 | 27 | 42 | 41 | 1 | 111 | |
| Contingente in disponibilità di Argea | 190 | 194 | 73 | 12 | 469 | 15 |
| Dipendenti Argea in servizio al 31/12/2023 | 196 | 197 | 26 | 7 | 426 | 10 |
| Dipendenti RAS in servizio al 31/12/2023 | 26 | 42 | 40 | 1 | 111 | |
| Dipendenti in assegnazione temporanea altri Enti | 8 | 17 | 7 | 0 | 32 | 5 |
| Dipendenti ex Form Prof | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | |
| Totali in servizio al 31/12/2023 (ARGEA+RAS) | 230 | 258 | 74 | 8 | 570 | 15 |
| TOTALE CARENZE | | | | | 10 | |

Sottosezione Piano Fabbisogno Personale

La **capacità assunzionale** teorica Argea per il triennio 2024-2026 è pari a € 2.289.996,66, come indicato nella tabella sotto riportata:



CAPACITÀ ASSUNZIONALE

| CAPACITÀ ASSUNZIONALE | | | |
|-----------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | DIPENDENTI | DIRIGENTI | TOTALE |
| Residuo 2023 | 18.380,58 | 246.584,71 | 264.965,29 |
| 2024 | 851.966,86 | 0 | 851.966,86 |
| 2025 | 340.567,87 | 0 | 340.567,87 |
| 2026 | 425.710,14 | 406.786,50 | 832.496,64 |
| TOTALE | 1.636.625,45 | 653.371,21 | 2.289.996,66 |

La **programmazione delle assunzioni future** è possibile secondo il limite massimo risultante nell'attuale bilancio pluriennale 2024-2026 dove - tenuto conto della sopra indicata capacità assunzionale - risultano disponibili le risorse come sotto indicate:



PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

| | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| Capitoli stipendi/or/irap nuove assunzioni DIPENDENTI | 882.333,18 | 1.259.962,74 | 1.726.738,22 |
| Capitoli stipendi/or/irap nuove assunzioni DIRIGENTI | 271.191,00 | 271.191,00 | 677.977,50 |
| Capitoli stipendi/or/irap (cessati 2023 passaggi interni) (*) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| capitoli stipendi/or/irap (cessati 2022-2023-2024) esclusi passaggi interni (*) | 851.966,86 | 1.192.534,73 | 1.618.244,87 |
| capitoli stipendi/or/irap (cessati 2023-2024) DIRIGENTI | 0,00 | 0,00 | 406.786,50 |
| TOTALI | 2.005.491,04 | 2.723.688,47 | 4.429.747,09 |

Sottosezione Piano Fabbisogno Personale

Assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato dirigente e non dirigente.

| 2024 | ANNO 2024 | | | | | | | DIR | D | C | B | A | Tot. | |
|--------|-----------|---|--|--|--|--|---|-----|----|---|---|---|------|---|
| | 1 | Concorso RAS n. 1 Funzionario Amministrativo contabile (assunto il 01/01/2024 procedura confermata già presente nel Piano Fabbisogno 2023-2025) | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| | 2 | Concorso RAS n. 1 Funzionario Tecnico Ingegnere (assunto il 01/01/2024 procedura confermata già presente nel Piano Fabbisogno 2023-2025) | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| | 3 | Scorrimento graduatorie altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo. Funzionari cat. D | | | | | | | 6 | | | | | 6 |
| | 4 | Concorso RAS Istruttori Amministrativi cat. C (in corso di svolgimento) | | | | | | | | 7 | | | | 7 |
| | 5 | Scorrimento graduatorie LAORE. Istruttori cat. C periti agrari (assunti il 01/01/2024 già previsti precedente triennio) | | | | | | | | 2 | | | | 2 |
| | 6 | Scorrimento graduatorie altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo. Istruttori cat. C | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| | 7 | Scorrimento graduatorie LAORE assunzione a tempo indeterminato, Autista Cat. B | | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| | 8 | Concorso RAS n. 2 Dirigenti (procedura confermata già presente nel Piano Fabbisogno 2023-2025) | | | | | | 2 | | | | | | 2 |
| Totale | | | | | | | 2 | 8 | 10 | 1 | | | 21 | |

All'interno del Sistema Regione, i concorsi pubblici sono banditi dall'Amministrazione regionale. Solo per particolari esigenze di Personale altamente specializzato, le Agenzie regionali possono, previa autorizzazione RAS, bandire concorsi propri. In assenza di graduatorie proprie possono utilizzare, previa convenzione, graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre pubbliche amministrazioni corrispondenti ai medesimi profili professionali del fabbisogno dell'Agenzia.

| 2025 | ANNO 2025 | | | | | | DIR | D | C | B | A | Tot. | |
|--------|-----------|---|--|--|--|--|-----|---|---|---|---|------|---|
| | 1 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | Scorrimento graduatorie altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato. Funzionari cat. D | | | | | | | 4 | | | | 4 |
| | 3 | Scorrimento graduatorie altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato. Istruttori cat. C | | | | | | | | 4 | | | 4 |
| Totale | | | | | | | | 4 | 4 | | | | 8 |

| 2026 | ANNO 2026 | | | | | | DIR | D | C | B | A | Tot. | |
|--------|-----------|---|--|--|--|--|-----|---|---|---|---|------|----|
| | 1 | Scorrimento graduatorie Sistema Regione e altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato. Dirigenti | | | | | | 3 | | | | | 3 |
| | 2 | Scorrimento graduatorie Sistema Regione e altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato. Funzionari cat. D | | | | | | | 4 | | | | 4 |
| | 3 | Scorrimento graduatorie Sistema Regione e altre pubbliche amm.ni, procedure di mobilità cessioni di contratto art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato. Istruttori cat. C | | | | | | | | 6 | | | 6 |
| Totale | | | | | | | 3 | 4 | 6 | | | | 13 |

FUTURE ASSUNZIONI

L'Agenzia ha rilevato le carenze di diverse specifiche professionalità necessarie per l'espletamento delle attività di competenza dell'Organismo pagatore e di qualificato personale a supporto.

La programmazione delle future assunzioni verrà realizzata in tre fasi:

- Reclutamento (graduatorie aperte, concorsi propri);
- Selezione (valutazione potenziale inserimento in Argea, competenze, motivazioni);
- Inserimento (coaching, tutoring, mentoring).

I nuovi assunti saranno supportati da piani di formazione generali ed individuali.

Sottosezione Piano Formazione

Il Piano individua diverse esigenze formative rilevate attraverso il processo di analisi del fabbisogno formativo, realizzato nell'ultimo trimestre 2022. L'analisi tiene conto del contesto esterno/interno dell'Agenzia, delle priorità strategiche e degli obiettivi su cui ARGEA intende puntare e di cui si è detto in precedenza. I passaggi più significativi del processo, articolato in micro e macro-fasi, è stato il seguente:



Le esigenze formative rilevate sono state tradotte in n. 157 linee differenti di attività, distribuite in tre aree tematiche di intervento:



Sottosezione Piano Formazione

Formazione Tecnico Specialistica (FTS)

- Si riferisce a tutti i percorsi previsti in risposta alle esigenze formative e alle criticità manifestate sia dai dipendenti dei servizi tecnici e sia dai dipendenti assegnati alle diverse funzioni dell'organismo pagatore, in relazione alle attività peculiari di competenza.
- Si tratta quindi di azioni formative specifiche e complesse per i quali è richiesto un aggiornamento costante. Tutti i corsi terranno conto e saranno adattati alle innovazioni normative, programmatiche, pianificatorie e gestionali relative alla nuova PAC 2023-2027, che operativamente decorrerà dal 01.01.2023.

Formazione Tecnologico Digitale (FTD)

- Comprende azioni formative rivolte al sistema informativo ARGEA, in particolare al Servizio Informativo (SI). L'area FTD comprende anche azioni rivolte a tutto il Personale ARGEA.
- Il Servizio Informativo è chiamato a sviluppare un sistema informativo e misure di sicurezza che consentano di raggiungere la piena rispondenza ai requisiti richiesti dalla Commissione Europea. Inoltre, deve assicurare la connettività di reti, lo sviluppo e l'utilizzo di software complessi per la gestione del PSR e del premio unico, anche attraverso il sistema del riuso di applicativi di altro organismo pagatore.

Formazione Comune Trasversale (FCT)

- Riguarda alcune materie di interesse specifico della PA e/o relative anche a competenze trasversali, in particolare negli ambiti giuridico amministrativo, contabili patrimoniali, relazionale comportamentale, gestione delle risorse umane e manageriale. Sono ricomprese diverse azioni di formazione per ambiti e target definiti, come:
- Formazione di **primo ingresso**, per i nuovi assunti. Rientra in quest'area di formazione, oltre a quella obbligatoria, anche una formazione riguardante la funzione degli OP in generale e di Argea in particolare. Nel **passaggio generazionale e di consegna** verso le nuove risorse, si prevede un periodo pianificato di 3 mesi di accompagnamento in cui la figura uscente, preziosa fonte di conoscenza tecnica e professionalità, assume il ruolo di mentore/tutor verso la nuova risorsa.
- Formazione **Obbligatoria** riguardante le azioni formative obbligatorie per legge (Anticorruzione e trasparenza, privacy, salute e sicurezza). Riguardo invece le attività **obbligatorie per l'OPR** sono fondamentali gli aggiornamenti in materia di Cyber Security, antifrode e Auditing e Controllo Interno.
- Formazione **Manageriale** che contiene azioni formative riservate ai dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità e di coordinamento e sarà sviluppata attraverso un percorso che può prevedere più moduli di attività.

Sezione 4 Monitoraggio

Ai sensi del DM n. 132/2022 , ARGEA procede alla predisposizione dei contenuti della sezione monitoraggio, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione "Performance" ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** adottato da questa Agenzia con Determina n. 878 del 12/02/2023.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dalla "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

Il monitoraggio della Sezione "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Direttore Generale in attesa di individuazione e nomina del OIV/Nucleo di Valutazione.

Sitografia Allegati

- Piano Performance
<https://www.sardegnaagricoltura.it/index.php?xsl=2056&s=14&v=9&c=11029&n=10&nodesc=1>
- Piano Operativo Lavoro Agile
https://software.agenziaargea.it/ords/f?p=946:12:::NO::P12_AT_ID:23424
- Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza
<https://www.sardegnaagricoltura.it/index.php?xsl=2056&s=14&v=9&c=12771&n=10&nodesc=1&na=1&ln=1>
- Piano Antifrode
https://software.agenziaargea.it/ords/f?p=946:12:0:::NO::P12_AT_ID:22865
- Piano Privacy
<https://www.sardegnaagricoltura.it/index.php?xsl=446&s=14&v=9&c=93369&na=1&n=10&vd=2>
- Piano Fabbisogno del Personale
<https://www.sardegnaagricoltura.it/index.php?xsl=2056&s=14&v=9&c=94788&n=10&nodesc=1>
- Piano Formazione
https://software.agenziaargea.it/ords/f?p=946:12:::NO::P12_AT_ID:23399
- Relazione sul Benessere Organizzativo
https://software.agenziaargea.it/ords/f?p=946:12:::NO::P12_AT_ID:20294