

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PIAO

2022-2024



Annualità 2022

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure
Sede Legale Via Bombrini 8 – 16149 Genova
<https://www.arpal.liguria.it>
PEC: ARPAL@pec.arpal.liguria.it

Sommario

PREMESSA: descrizione del PIAO	4
L'inquadramento normativo del PIAO e le sue caratteristiche salienti.....	4
Il percorso procedurale relativo alla sua predisposizione e attuazione.....	4
1 SEZIONE: Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
1.1 Mandato istituzionale e collocazione nel contesto regionale e nazionale (SNPA)	5
1.2 La mission di ARPAL.....	5
1.3 I servizi erogati.....	5
1.4 Organi	6
1.5 Normativa applicata in materia di bilanci e contabilità	6
1.6 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.....	6
1.7 Soggetti istituzionali	7
2 SEZIONE: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	8
2.1 Valore pubblico.....	8
2.1.1 Modalità e azioni per la piena accessibilità digitale	8
2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione dei processi	8
2.1.3 Gli obiettivi di Valore Pubblico	10
2.2 Performance	11
2.2.1 Le fasi e i soggetti del processo di performance	11
2.2.2 Gli obiettivi di performance per l'anno 2022	15
2.2.3 Gli obiettivi strategici triennali	17
2.2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2022.....	19
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	21
2.3.1 Il contesto esterno.....	21
2.3.2 Il contesto interno	22
2.3.3 Performance ed anticorruzione.....	23
2.3.4 Gli attori dell'anticorruzione	23
2.3.5 Il Responsabile dell'Anagrafe della stazione appaltante (RASA).....	25
2.3.6 L' Ufficio procedimenti disciplinari (UPD).....	25
2.3.7 Il responsabile della protezione dei dati (DPO/RPD).....	26
2.3.8 Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica	26
2.3.9 I portatori di interessi	26
2.3.10 Trasparenza	26
2.3.11 Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia	27
2.3.12 Formazione	28

3	SEZIONE: Organizzazione e capitale umano.....	29
3.1	Articolazione organizzativa.....	29
3.1.1	Strutture e livelli di responsabilità.....	31
3.1.2	Consistenza del personale al 1/1/2021	32
3.2	Organizzazione del lavoro agile	35
3.2.1	Contesto normativo.....	35
3.3	Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.....	36
3.3.1	Dipendenti ARPAL nel periodo 2012-2022	37
3.3.2	La consistenza organica e l'analisi dei fabbisogni.....	37
3.3.3	Le cessazioni previste nel triennio 2021-2023	38
3.3.4	Le risorse finanziarie	38
3.3.5	I fabbisogni di personale.....	38
3.3.6	Le modalità di reclutamento del personale.....	39
3.3.7	La formazione del personale	40
3.3.8	Il piano della formazione 2022	42
3.4	Piano Triennale delle Azioni Positive.....	42
3.4.1	Analisi delle iniziative svolte nel triennio precedente (dati del personale, accesso alla formazione, conciliazione tempi vita-lavoro).....	43
3.4.2	Programmazione delle iniziative 2022-2024	46
4	SEZIONE: Monitoraggi	50

PREMESSA: descrizione del PIAO

L'inquadramento normativo del PIAO e le sue caratteristiche salienti

Con il 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, all'art. 6, è stata prevista 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, con più di 50 dipendenti, di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che riunisce in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti.

Con il PIAO, che ha durata triennale, ma è aggiornato annualmente "a scorrimento", si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi aspetti di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e della l. 190/2012.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il **Piano Triennale della Performance**, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance dell'Agenzia stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- c) il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, che stabilisce le modalità di svolgimento del lavoro agile quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- d) il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse;
- e) il **Piano Annuale di formazione**, che individua gli obiettivi formativi annuali;
- f) il **Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP)**, documento triennale obbligatorio, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L.28 novembre 2005, n. 246" e contiene le iniziative programmate dall'Agenzia volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il percorso procedurale relativo alla sua predisposizione e attuazione

ARPAL ha istituito un gruppo di lavoro trasversale, funzionale alle attività di predisposizione, approvazione e monitoraggio del PIAO, garantendo una particolare azione di integrazione fra le sue varie articolazioni affinché il Piano venga predisposto in sinergia e stretta collaborazione tra i diversi referenti dell'Agenzia, attraverso il coordinamento di una specifica "cabina di regia", con la finalità di armonizzare l'integrazione delle sezioni di cui è composto.

In attesa dell'adozione dei D.P.R. di attuazione del PIAO e della sua prima redazione, i singoli Piani sono stati adottati separatamente, per essere quindi ricompresi ed armonizzati sperimentalmente nel presente Piano, in cui vengono quindi richiamati i diversi provvedimenti di approvazione dei documenti programmatici ivi ricompresi.

1 SEZIONE: Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 Mandato istituzionale e collocazione nel contesto regionale e nazionale (SNPA)

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.

ARPAL svolge compiti e attività tecnico-scientifiche di interesse regionale e a supporto della Regione e degli Enti locali per la protezione dell'ambiente e della natura, per la tutela delle risorse idriche, della difesa del suolo, per la protezione civile, nonché per la prevenzione e promozione della salute collettiva e della sicurezza.

Le competenze sviluppate ne fanno uno strumento fondamentale di promozione e supporto alle politiche di sviluppo sostenibile. Le conoscenze messe in campo, unite ad una costante attività di comunicazione, informazione e formazione, possono infatti essere utilizzate per sviluppare una politica ambientale partecipata e per programmare e pianificare in modo adeguato gli interventi da realizzare sul territorio, nel rispetto della legislazione applicabile e in linea con le norme tecniche e gli sviluppi della tecnologia.

1.2 La mission di ARPAL

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

1.3 I servizi erogati

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

- a) controllo e monitoraggio ambientale;
- b) supporto tecnico alle emergenze ambientali e sanitarie e partecipazione ai piani di emergenza;
- c) gestione dei catasti e delle reti di monitoraggio ambientale e meteoidrogeologica;
- d) gestione della rete laboratoristica per la tutela dell'ambiente;
- e) elaborazioni di istruttorie tecniche nei confronti delle amministrazioni richiedenti e procedenti;
- f) supporto tecnico-scientifico ai livelli istituzionali competenti;
- g) supporto per l'espletamento delle attività connesse alle funzioni di prevenzione collettiva proprie del Servizio Sanitario;

- h) attività relativa alla sicurezza impiantistica in ambiente di vita e di lavoro;
- i) attività relative a programmi di formazione in materia ambientale e nelle ulteriori materie in cui ha maturato competenza tecnica;
- j) previsioni meteoidrogeologiche e di allertamento, tramite il Centro Funzionale Meteoidrogeologico della Regione Liguria (CFMI).

ARPAL ha maturato una piena conoscenza del territorio su cui esercita la sua attività, in termini di fattori di pressione e di stato della qualità ambientale.

Tale conoscenza, indispensabile per un'efficace pianificazione, viene progressivamente migliorata con il costante popolamento degli indicatori e l'inserimento nel sistema informativo.

La modifica della LR 20/2006 operata dalla LR 28/2016, attribuisce ad ARPAL le competenze geologiche funzionali alla miglior definizione delle criticità e dei livelli di allerta idro-geologici.

Il quadro normativo attuale si è anche arricchito a seguito della 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". Il Sistema nazionale (SNPA) concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali e della piena realizzazione del principio «chi inquina paga», anche in relazione agli obiettivi nazionali e regionali di promozione della salute umana, mediante lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche indicate nella legge medesima. Detta legge, nell'introdurre i livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA) ha previsto che le Agenzie ambientali svolgano le attività istituzionali, tecniche e di controllo obbligatorie, necessarie a garantire il raggiungimento dei LEPTA nei territori di rispettiva competenza.

1.4 Organi

Sono organi istituzionali dell'ARPAL il Direttore Generale ed il Revisore dei conti.

Il Direttore Generale ed il Revisore dei conti esercitano le attribuzioni e le competenze previste dalle leggi nazionali, regionali e dal Regolamento di Organizzazione.

Il Direttore Generale ha la rappresentanza legale dell'ARPAL ed adotta tutti gli atti necessari a garantire la funzione di governo.

Il Revisore dei conti svolge il controllo sulla gestione contabile e finanziaria dell'ARPAL.

1.5 Normativa applicata in materia di bilanci e contabilità

L' Agenzia, nel rispetto dell'impostazione contabile accolta dalla Legge Regionale n.20/2006 di riordino dell'attività dell'ARPAL, assume il sistema di contabilità economico- patrimoniale secondo i principi enunciati dal Codice Civile.

1.6 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Al personale di ARPAL si applicano i seguenti contratti nazionali:

Per il personale del comparto:

- CCNL Comparto Area Sanità - Triennio 2016-2018 del 21 maggio 2018

Per il personale dirigente:

- CCNL Dirigenza Area Sanità - Triennio 2016-2018 (Dirigenza medico-sanitaria) del 19 dicembre 2019
- CCNL Dirigenza Area Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 (Dirigenza PTA) del 17 dicembre 2020

1.7 Soggetti istituzionali

Nello svolgimento della sua attività, ARPAL si confronta con una vasta gamma di 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.

Gli stakeholder di ARPAL sono:

- i soggetti pubblici istituzionali: la Regione Liguria, le Province e i Comuni, il Ministero dell'Ambiente, il Ministero della Salute, il Sistema Agenziale, l'ISPRA, il Servizio Sanitario Regionale, l'Università, il CNR, il Consorzio LaMMA.
- altri soggetti pubblici quali ad esempio: Autorità Giudiziaria, USMAF, NOE, NAS, GdF, ecc
- altri interlocutori, cioè tutti i soggetti pubblici o privati che usufruiscono o sono indirettamente influenzati dall'attività di ARPAL (cittadini, imprese, associazioni di categoria, sindacati,...)

Ulteriori soggetti che affiancano l'Agenzia, ognuno per la parte di competenza, nello svolgimento delle proprie funzioni, sono:

- le Organizzazioni Sindacali del comparto e della dirigenza (OOSS) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU);
- il Nucleo di Valutazione in forma monocratica (NdV);
- il Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- il Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD/DPO)
- Il Responsabile per la Transizione Digitale (RTD)

L'Agenzia deve quindi confrontarsi con una pluralità di soggetti pubblici, competenti a rapportarsi con essa in sede di orientamento e definizione delle strategie e a concorrere così all'attività di indirizzo e di successiva verifica delle funzioni dalla stessa svolte.

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 alla Regione che - anche in qualità di unico finanziatore certo dell'Agenzia - rappresenta un fondamentale e prioritario portatore di interesse.

2 SEZIONE: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Nasce, indicativamente dal 2017, il concetto di Valore Pubblico, ossia il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline. Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e 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, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

2.1.1 Modalità e azioni per la piena accessibilità digitale

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

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

Nei procedimenti di acquisizione di beni e servizi ICT, ARPAL fa riferimento, ove necessario, nel capitolato di fornitura alle Linee guida di design.

ARPAL comunica ad AGID, tramite apposito form online, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale e pubblica ogni anno, entro le scadenze stabilite, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, la dichiarazione di accessibilità per il proprio sito web e per le APP mobili e gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito (<https://www.ARPAL.liguria.it/ARPAL/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/open-data-2/obiettivi-di-accessibilit%C3%A0.html?lang=it>). Nello specifico gli obiettivi di accessibilità vengono riportati nel Piano Triennale ICT. Nel piano Triennale ICT 2021-2023 pubblicato con Decreto del Direttore Generale n. 133 del 12/08/2021 ARPAL ha indicato per il triennio in corso gli obiettivi di accessibilità.

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

Per l'anno 2022 si sono previsti ulteriori interventi di tipo adeguativo per il sito web istituzionale e il sito intranet, nonché l'attuazione di specifiche tecniche per le postazioni di lavoro e la definizione del piano per l'utilizzo del telelavoro, approvato in ultima revisione con Decreto del Direttore Generale n. 156 del 11/10/2021.

Sulla base poi dei risultati raggiunti e delle norme vigenti, ARPAL predisporrà i nuovi obiettivi per il 2023 e a seguire per gli anni successivi.

2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione dei processi

ARPAL, nel 2021, ha realizzato il suo primo Piano Triennale di digitalizzazione 2021-2023 che indica le linee

di azione per promuovere la trasformazione digitale dei processi di Agenzia e per migliorare quelli che sono già transitati parzialmente al digitale. Il Piano Triennale di ARPAL ha dato continuità al Piano di informatizzazione redatto per la prima volta nel 2015 e poi aggiornato, anche se non più obbligatorio, ritenendolo ad ogni modo uno strumento utile e funzionale alla maggiore efficienza della propria azione amministrativa.

Nel proseguire gli indirizzi contenuti nei piani di informatizzazione precedenti, con il Piano Triennale di digitalizzazione sopra citato, si è voluto indicare lo stato dell'arte, il modello strategico dell'informatica già avviato ed in itinere e la possibile implementazione del modello, seguendo gli indirizzi nazionali e regionali.

Le linee strategiche del Piano intendono:

- favorire lo sviluppo di una ARPAL digitale, in cui i servizi mettono al centro i dipendenti e gli stakeholder, attraverso la digitalizzazione, che può costituire il motore di supporto e ottimizzazione (intesa soprattutto come fare le cose noiose e ripetitive e valorizzare l'intelligenza) per tutti i processi;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Il piano punta alla digitalizzazione di ARPAL non fine a se stessa, ma per favorire il supporto delle attività ed eliminare quelle attività routinarie e automatizzabili che si possono informatizzare. Il fine è che tutti i dipendenti di ARPAL utilizzino servizi digitali efficienti e possano 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 il ridisegno 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 e in quelle stesse si devono trovare anche spunti di crescita e fonti di finanziamento. Vago è l'impegno di digitalizzare a invarianza di costi!

Ove e quando possibile, soprattutto nell'ambito dei progetti Europei 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 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.

Ma la rivoluzione digitale non richiede solo l'utilizzo di nuovi strumenti informatici, ma un ragionamento

più profondo su:

- Processi
- Organizzazione
- Atteggiamento mentale (mindset)

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.

Quella che ARPAL sta strutturando è una vera trasformazione al digitale. I cambiamenti tuttavia richiedono tempo per svilupparsi, e quindi devono essere definite scadenze realistiche per la pianificazione, l’implementazione e la valutazione della digitalizzazione. Opportuno per ottenere una trasformazione digitale sostenibile, è il coinvolgimento dei responsabili di struttura, che devono trasmettere l’urgenza e l’importanza del cambiamento, con obiettivi concreti e misurabili. Se questi sono condivisi con i dipendenti, sarà fatto un importante passo in avanti verso il successo. È importante vedere che la trasformazione inizia dall’alto. Forte deve essere quindi 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.

2.1.3 Gli obiettivi di Valore Pubblico

Il valore pubblico primario di una Agenzia per l’ambiente dovrebbe essere tale da migliorare la percezione di ambiente del cittadino e degli stakeholder. ARPAL tende, nei suoi obiettivi, a potenziare le sue attività di controllo e monitoraggio ambientale e vuole dare piena visibilità delle sue attività e del suo operato.

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

ARPAL si è posta altresì l'obiettivo di offrire agli stakeholder servizi digitali integrati a tutto tondo che integrino il proprio valore pubblico con servizi comunicativi, amministrativi e di supporto alla comunità.

ARPAL ha pagine sui seguenti canali sociali:

- Facebook: <https://www.facebook.com/ARPALiguria/>
- Twitter: <https://twitter.com/@ARPALiguria>
- Youtube: https://www.youtube.com/channel/UCTK_ULXg3gzn8el_oFk-5eA?view_as=subscriber
- Instagram: <https://www.instagram.com/ARPALagenzia/?hl=it>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/11139825/admin/>

Dal 2013 ARPAL utilizza a pieno regime il sistema di interscambio per ogni attività di fatturazione attiva e passiva. Dal 2015, con Decreto del Direttore Generale n. 92 del 04/06/2015, ARPAL ha aderito al nodo nazionale dei pagamenti tramite l'intermediazione di Regione Liguria.

ARPAL ha poi aderito proattivamente al Liguria WiFi è un progetto di Regione Liguria per la diffusione del WiFi su tutto il territorio in modo pubblico e gratuito. Ha installato un hotspot wi-fi pubblico presso la propria sede in Via Bombrini a Genova.

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

2.2 Performance

2.2.1 Le fasi e i soggetti del processo di performance

ARPAL individua nel proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance strumenti per:

- evidenziare e premiare il contributo individuale di tutti i propri dipendenti rispetto agli obiettivi dell'Agenzia e della struttura organizzativa di appartenenza, attraverso la valorizzazione del merito;
- definire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di obiettivi, risultati e comportamenti dal personale, garantendo la trasparenza delle informazioni;
- promuovere il valore del lavoro pubblico, l'integrazione e la cooperazione all'interno delle strutture organizzative dell'Agenzia;
- promuovere l'orientamento al cliente e al risultato, la responsabilizzazione, l'innovazione e il miglioramento continuo dei servizi offerti;
- supportare le politiche di sviluppo del personale (formazione, crescita professionale, organizzazione del lavoro);
- contribuire a creare e mantenere il benessere organizzativo e promuovere una corretta ed equa gestione delle risorse umane.

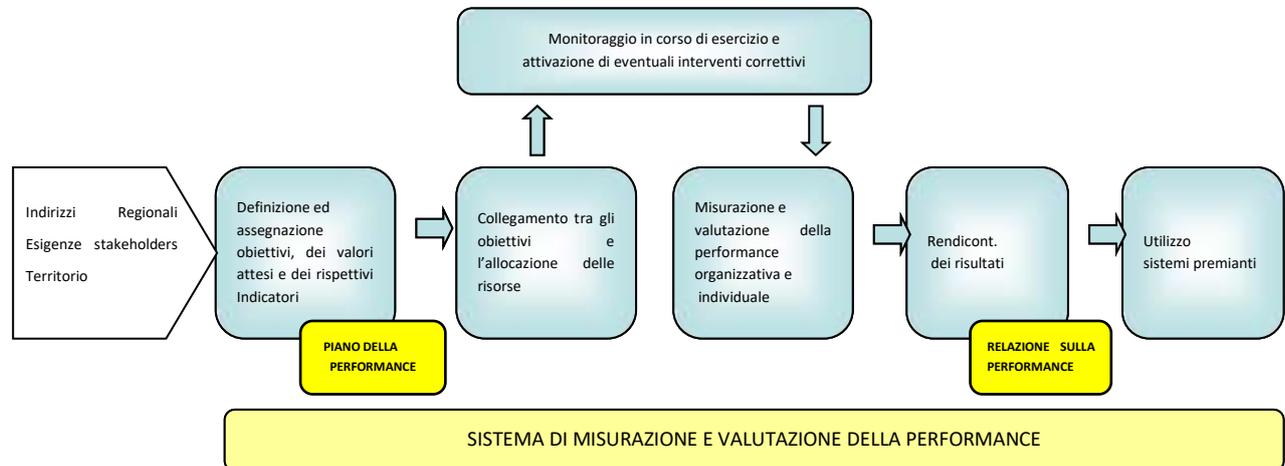
I soggetti valutati sono i dirigenti ed il personale del comparto, dipendenti a tempo indeterminato o determinato di ARPAL, compreso il personale distaccato presso altri Enti, od operanti presso l'Agenzia in posizione di comando.

Il ciclo di gestione della performance comprende:

- la definizione del Piano della Performance con obiettivi strategici ed annuali, rispettivi indicatori e valori attesi di risultato, con raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione

finanziaria e di bilancio;

- il monitoraggio in corso d'esercizio dello stato di realizzazione degli obiettivi e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance;
- l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- la rendicontazione al Direttore Generale, ai competenti organi esterni ed ai cittadini.



Il Nucleo di Valutazione (NdV) di ARPAL è istituito in conformità a quanto previsto dal DLgs 150/2009 s.m.i. e:

- opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance;
- svolge tutte le altre funzioni attribuitegli da norme di legge;
- è supportato dal punto di vista tecnico e organizzativo dalla Struttura tecnica permanente, di cui al DLgs 150/2009, individuata nella struttura dell'Agenzia competente in materia di misurazione e valutazione della performance.

Fasi, soggetti coinvolti, strumenti e modalità operative sono dettagliate nel Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPAL. Di seguito si riporta una sintesi:

La performance individuale del personale dirigente viene valutata in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al dirigente;
- alle competenze e comportamenti organizzativi posti in essere anche in relazione alla capacità di valutazione dei propri collaboratori e al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.

Il punteggio finale individuale del dirigente, direttamente collegato alla retribuzione di risultato, ha un valore massimo di 100 punti, di cui 70 attribuibili al raggiungimento degli obiettivi individuali e 30 attribuibili ai comportamenti organizzativi.

La performance individuale del personale (comparto) viene valutata in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
- al contributo assicurato alla performance del CdR di appartenenza e alle competenze e comportamenti organizzativi dimostrati.

Il punteggio finale individuale del comparto, direttamente collegato al premio di produttività, ha un valore

massimo di 100 punti, di cui 80 attribuibili al raggiungimento degli obiettivi e 20 attribuibili ai comportamenti organizzativi.

Il regolamento prevede procedure di conciliazione, in caso di disaccordo sulla valutazione finale:

- le contestazioni dei dirigenti sono valutate dal NdV.
- le contestazioni del comparto sono valutate da una Commissione composta dal NdV, da un Direttore di Dipartimento, dal Presidente del CUG.

Al termine delle misurazioni e valutazioni, la Struttura tecnica permanente (STP) predispone la Relazione sulla performance complessiva dell’Agenzia per l’anno di riferimento. La relazione sulla performance, i risultati della valutazione finale dei dirigenti e le informazioni sulla distribuzione dei premi di risultato e di produttività vengono rendicontati ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

Assegnazione obiettivi

Quando (di norma)	Chi	Fase
Febbraio	Direttore Generale (con supporto STP)	Convoca Comitato di Direzione (CdD) e comunica proposte di obiettivi annuali (trasmessi a Regione come proposta + indicazioni per ulteriori obiettivi)
Entro fine Febbraio	Direttori Dipartimento/ Direzioni centrali	Comunicazione delle proposte al proprio personale
	Direttore Generale	Convoca nuovo CdD per recepire osservazioni e definire obiettivi annuali dei Direttori di Dipto
Entro il 10 Marzo	Direttore Generale	Assegna obiettivi ai Direttori di Dipto (Sottoscrizione Scheda obiettivi ind.li)
Entro il 20 Marzo	DG/DS/DA/Direttori Dipto	Assegnano obiettivi ai dirigenti resp. delle UO e, su loro proposta, ai dirigenti resp. di Settore e PRO di competenza (Sottoscrizione Scheda obiettivi ind.li da parte dell’interessato e Direttore)
Dopo assegnazione obiettivi	Dirigenti resp. Centro di Responsabilità (CdR)	Comunicano gli obiettivi dell’anno a tutto il personale assegnato e definiscono modalità per loro raggiungimento
Al termine della sottoscrizione obiettivi dirigenti	STP	Trasmette le Schede sottoscritte al NdV
	NdV	Verifica la coerenza di obiettivi e indicatori assegnati con requisiti Regolamento e segnalazione a Direttore Generale di eventuali anomalie
Ad obiettivi assegnati	Direttore Generale	Adotta e pubblica il Piano triennale della Performance
Entro fine Marzo	Resp. UO	Assegnano obiettivi individuali al personale del comparto (Sottoscrizione Scheda obiettivi ind.li da parte dell’interessato e Resp.UO)
Nel caso di osservazioni del valutato (comparto)	Direttore di competenza	Valuta le osservazione e decide per un’eventuale ridefinizione della scheda
Settembre	DG/DS/DA/DDipto	Monitorano gli obiettivi dirigenti di competenza ed eventualmente comunicano esito al valutato

Settembre	Resp. CdR	Monitorano realizzazione obiettivi assegnati al personale del comparto
Settembre	Resp. UO	Effettuano analisi intermedia con scheda di monitoraggio obiettivi agli stessi attribuiti con valutazione SA realizzazione obiettivi assegnati ai dirigenti CdR di competenza. Trasmettono Scheda monit. a DG e NdV (tramite STP)
Settembre	CdD + NdV	Analizzano relazioni intermedie pervenute e individuano az. migliorative per raggiungere obiettivi
Ottobre	STP	Verifica esistenza presupposti, calcola quote spettanti ed eroga acconto premio

Consuntivazione performance

Quando (di norma)	Chi	Fase
Febbraio	Direttore Generale (con supporto STP)	Convoca CdD per definizione tempistiche e criteri di valutazione
	CdD	Definiscono tempistiche e criteri di valutazione (range punteggi, responsabili valutazione performance a seguito riorganizzazione) (Dirigenza e Comparto)
A seguito CdD	STP	Inoltra richiesta di valutazione Dirigenza e Comparto a tutti i valutatori
Entro 10 Marzo	DDip/DG/DA/DS DG (su proposta NdV per DDip)	Inseriscono nella Scheda degli obiettivi ind.li dei dirigenti tutti i valori verificati
	Resp. UO	Inseriscono nella Scheda degli obiettivi ind.li del comparto tutti i valori verificati
	DDip/DG/DA/DS DG (su proposta NdV per DDip)	Valutano competenze e comp. organizzativi dei dirigenti
	Resp. UO	Valutano competenze e comp. organizzativi del comparto
Entro 20 Marzo	Direttore Generale, assistito da NdV	Esamina il raggiungimento obiettivi e valuta la congruità complessiva delle valutazioni dei comportamenti (Dirigenza e Comparto)
Entro 31 Marzo	DDip/DG/DA/DS	Formalizzano valutazione definitiva dirigenti (obiettivi e comport.) e comunicano esito al valutato (colloquio) che sottoscrive la scheda
	Resp. UO – Dirigente di competenza del valutato	Formalizzano valutazione definitiva comparto (obiettivi e comport.) e comunicano esito al valutato (colloquio) che sottoscrive la scheda
Entro 10 gg dalla ricezione della scheda di valutazione	Comparto richiedente modifica valutazione	Attiva procedura di conciliazione

ambientali” di cui all’art. 27 della l.r. 20/2006, come modificata dalla l.r. 50/2012, e delle attività connesse al supporto per la prevenzione collettiva;

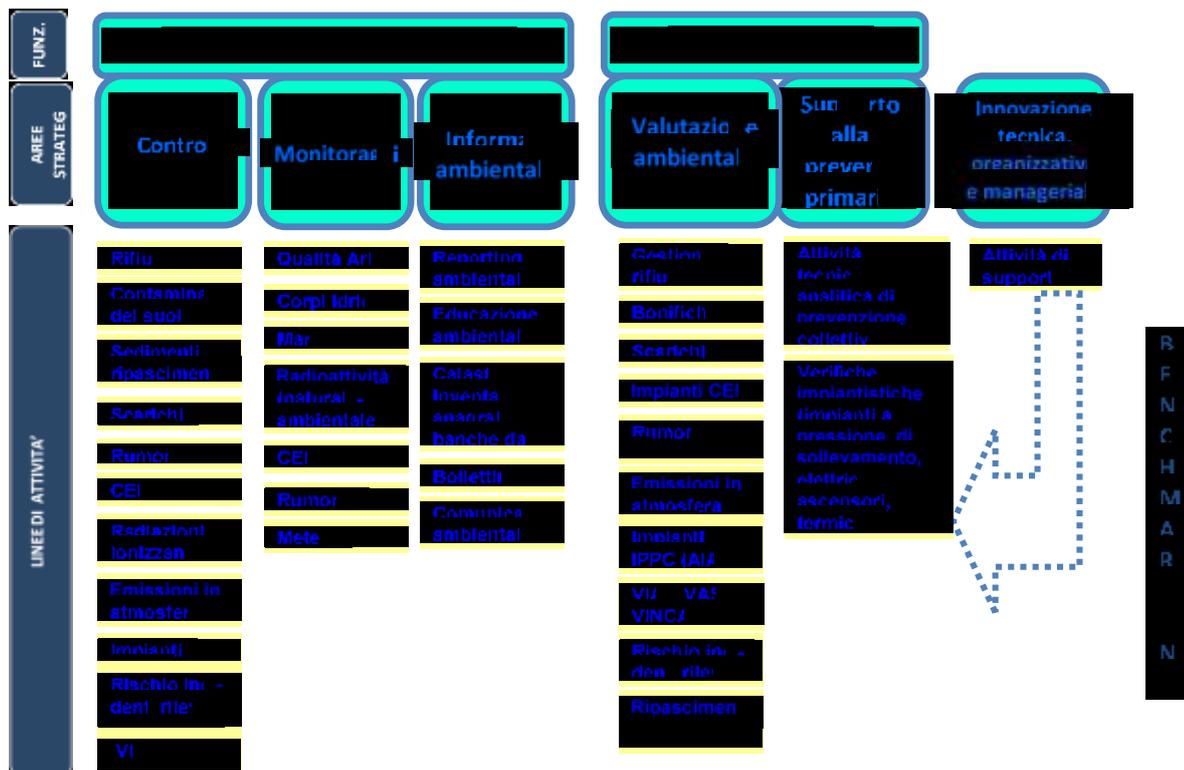
- i piani regionali inerenti le funzioni di prevenzione primaria;
- le disposizioni normative finalizzate all’efficacia, all’efficienza, all’economicità, alla semplificazione ed alla trasparenza dell’azione della pubblica amministrazione;
- il bilancio economico di previsione e le risorse umane disponibili.

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

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



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



Linee di attività

2.2.3 Gli obiettivi strategici triennali

La definizione degli obiettivi strategici tiene necessariamente conto, oltre che della realtà territoriale su cui ARPAL opera, di alcuni input significativi.

ARPAL si atterrà al “Programma triennale dei controlli e dei monitoraggi ambientali”, in cui Regione Liguria individua obiettivi ed attività prioritarie volti al mantenimento di adeguati livelli di tutela ambientale nei diversi settori di intervento.

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

D’altro canto, in un periodo contraddistinto da risorse umane ed economiche scarse, l’azione di ARPAL deve essere tesa alla massima razionalizzazione nell’impiego delle risorse disponibili, perseguendo una logica di “mantenimento” dei livelli prestazionali sulle attività istituzionali, individuando le priorità di intervento sulla base delle esigenze manifestate dal territorio.

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

Con l’approvazione della legge n. 132/2016 di “Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell’ambiente e disciplina dell’Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale”, si è chiuso il percorso di riforma per lo sviluppo di un sistema ambientale integrato.

Le Agenzie sono quindi impegnate nella delicata e importante fase attuativa.

Sul fronte organizzativo, l’Agenzia ha completato una importante riorganizzazione che ha determinato il passaggio da una struttura articolata su base territoriale coincidente, nella sostanza, con i territori delle province e della Città Metropolitana di Genova ad un modello di articolazione per tematismi (laboratorio regionale, attività produttive e rischio tecnologico, stato dell’ambiente e tutela dei rischi naturali), con l’obiettivo di garantire 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.

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

Inoltre ARPAL, sulla base del proprio Programma triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, sarà ancora impegnata a soddisfare tutte le prescrizioni della disciplina sulla trasparenza e l'anticorruzione per assicurare al cittadino il diritto di conoscerne l'operato e l'impegno nel perseguire risultati e garantire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi.

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

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

Per il prosieguo del 2022 sono previste, oltre alla visita di sorveglianza Accredia per l'accreditamento del laboratorio alla ISO/IEC 17025:2018, le visite integrate di sorveglianza per le certificazioni ISO 9001:2015 ed ISO 45001:2018 e le due visite di prima certificazione per la ISO 27001:2013 (Sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni), successive alla gap analysis effettuata ad inizio anno (inizialmente prevista nell'ultimo trimestre del 2021)

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

2.2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 2022

Gli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Agenzia per il 2022 discendono dagli obiettivi strategici triennali, tenendo conto degli obiettivi assegnati dalla Regione al Direttore Generale e del Piano delle Attività Annuali.

La Regione ha assegnato ad ARPAL obiettivi specifici per il 2022 a cui sono abbinati indicatori di risultato e target.

OBIETTIVO ANNUALE	STAKEHOLDERS	PESO	INDICATORE	TARGET 2022 (su 4 livelli)
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 2022 approvato da Regione	Autorità competenti, soggetti privati e cittadini	30	Realizzazione dei livelli di attività previsti nel Piano Annuale delle Attività per l'anno 2022 <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 > 92% dei target conseguiti 0.8 < = 92% e > 80% dei target conseguiti 0.6 < = 80% e > = 70% dei target conseguiti 0 < 70% dei target conseguiti
Digitalizzazione: informatizzazione del flusso documentale dei Decreti del Direttore Generale	Dirigenti e Personale di Agenzia	10	Messa in linea del flusso	1 entro il 30/04/2022 0.8 entro il 31/05/2022 0.6 entro il 30/06/2022 0 oltre il 30/06/2022
Realizzazione del prototipo di un cruscotto direzionale per il Controllo di Gestione integrato con i sistemi SIPRA (programmazione/rendicontazione attività ambientali), SIGMA (gestione del personale), C4H (bilancio e contabilità), SIASS (acque sotterranee/dati rete freatimetri), SICAVA	Dirigenti e Personale di Agenzia, Regione, soggetti privati	25	Prototipo funzionale	1 entro il 30/11/2022 0.8 entro il 15/12/2022 0.6 entro il 31/12/2022 0 oltre il 31/12/2022

OBIETTIVO ANNUALE	STAKEHOLDERS	PESO	INDICATORE	TARGET 2022 (su 4 livelli)
(cave), Catasto IR, Catasto NIR				
Supporto alla Regione Liguria nella redazione di un Piano di Azione ai sensi del DLgs 155 in relazione agli impatti sulla QA prodotti dai cantieri infrastrutturali (Programma Straordinario Genova) integrato da una procedura per l'individuazione di Progetti di Opere Infrastrutturali sui quali ARPAL effettua attività di monitoraggio e controllo e accompagnamento all'opera	Regione, Comuni, cittadini	25	Relazione finale	1 entro il 30/11/2022 0.8 entro il 15/12/2022 0.6 entro il 31/12/2022 0 oltre il 31/12/2022
Supporto alla Regione Liguria finalizzato alla definizione dell'assetto del Piano di Protezione Civile con particolare riferimento alla pianificazione territoriale in materia di Rischio Frane e Rischio Valanghe	Regione, Comuni, soggetti privati e cittadini	10	Indirizzi Piani di Protezione Civile (Direttiva 30/04/21 P.C.M.)	1 entro il 30/06/2022 0.8 entro il 31/07/2022 0.6 entro il 31/08/2022 0 oltre il 31/08/2022

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

Il Piano (PAA) predisposto per l'anno 2022, adottato con decreto n. 215 del 22/12/2021, delinea i filoni in cui l'Agenzia sarà operativa, ma non può essere considerato il dettaglio di tutte le attività svolte per ciascuna matrice ambientale in ragione delle numerose attività rese a supporto di Regione dai

Dipartimenti e dalle Direzioni di Agenzia, come ad esempio il contributo alle istruttorie di VIA e VAS, il supporto nell'ambito della tematica ambiente e salute e nell'ambito dell'applicazione del PAN (piano nazionale D'Azione per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari ex DGR 46/2020) e le attività, territoriali e strategiche, svolte dai funzionari ARPAL relativamente alle attività connesse con la realizzazione delle Grandi opere infrastrutturali, prima fra tutte il terzo Valico dei Giovi e il Nodo stradale e autostradale di Genova - Adeguamento sistema A7-A10-A12 ("Gronda di Ponente").

Il Piano Triennale della Performance di ARPAL 2022-2024 è stato approvato con decreto del Direttore Generale n.79 del 19/4/2022.

2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato adottato con decreto del Direttore Generale n° 67 del 22 marzo 2022, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti attuativi inerenti al PIAO e secondo le indicazioni fornite da ANAC per la pianificazione in materia di anticorruzione 2022-2024.

Di seguito quindi si fornisce un sunto di tale documento, aggiornando la mappatura dei processi/procedimenti a rischio corruttivo e relative misure di trattamento.

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

<https://www.ARPAL.liguria.it/ARPAL/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/bandi-di-gara/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.html>

2.3.1 Il contesto esterno

La crisi pandemica ha avuto ripercussioni anche nell'ambito dell'anticorruzione.

I dati sull'occupazione in Liguria restano ancora critici: nel 2020 sono aumentati gli inattivi tra i 15 e 64 anni rispetto al 2019 (fonte: PTPCT 2021-2023 Regione Liguria).

Le situazioni emergenziali dovute al COVID 19 sono state analizzate anche dall'ANAC nella propria Relazione "L'Autorità e l'emergenza COVID -19" (luglio 2020).

Lo studio si focalizza sugli effetti della crisi nell'ambito dell'anticorruzione e trasparenza, ed in particolare nell'ambito dei contratti pubblici, analizzando la normativa emergenziale e soffermandosi sulle procedure di somma urgenza, soprattutto in ambito sanitario.

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

Dalle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sull'attività investigativa da parte della DIA, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno per l'anno 2019 e disponibili ai sottoindicati link

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2020/1sem2020.pdf>

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2020/2sem2020.pdf>

viene confermato che la Liguria resta una regione molto attrattiva per la criminalità organizzata,

soprattutto per la 'ndrangheta.

Nel porto di Genova nel 2019 è stato sequestrato il 39,67 % del traffico nazionale di cocaina, più di Gioia Tauro e Livorno (Relazione annuale Direzione Centrale Servizi Antidroga 2020)

I clan mafiosi hanno sfruttato la pandemia per ingerirsi ancora maggiormente in traffici illeciti, proponendosi inoltre come una sorta di welfare parallelo grazie alla forza economica di cui dispongono e ricorrendo a pratiche usuraie ed estorsive.

Nella relazione del secondo semestre 2019 del resto la DIA arrivava ad affermare che la "compenetrazione dell'impreditoria mafiosa nell'economia locale dimostra come le mafie si siano trasformate in Liguria da soggetto che si è infiltrato a soggetto che si è integrato perfettamente nel sistema economico del territorio".

Un altro interessante dato è fornito - a livello sovranazionale - dal quarto Global Corruption Index (GCI) elaborato da GRP, una società svizzera di livello internazionale che si occupa - tra l'altro - di fornire una valutazione sullo stato della corruzione a livello mondiale. In particolare GRP si è occupata anche dei c.d. crimini "white collars" (letteralmente "crimini dei colletti bianchi"), ovvero i reati commessi da persone di elevata condizione sociale nel corso della loro carriera istituzionale o professionale (funzionari pubblici o privati, manager e dirigenti, insegnanti e professori universitari, medici, magistrati).

Anche se le statistiche possono risentire della "corruzione percepita" (si veda quanto già descritto nel PTPCT 2019-2021 a pag. 7) e paradossalmente penalizzare gli Stati che più si impegnano nel contrasto alla corruzione, non nascondendolo ma anzi ponendolo tra le priorità del dibattito pubblico, gli ultimi dati pongono l'Italia al 19° posto in Europa (al primo la Finlandia) su 27 nazioni, con un punteggio di poco inferiore alla media dei Paesi del G20, ed al 36° posto su 196 paesi analizzati incrociando una serie di 43 variabili. (Fonte: E. Salamone, NT+Diritto, Il Sole 24ore, novembre 2021).

Nell'insieme l'Europa riporta il punteggio di rischio più basso risultando la più performante a livello mondiale (seconda l'Oceania e terza il Nord America).

2.3.2 Il contesto interno

2.3.2.1 L'attuale organizzazione di Agenzia

La missione istituzionale di Agenzia, ente strumentale di Regione Liguria, discende dalle sue funzioni come delineate dalla Legge regionale 20/2006, oltre che dal Regolamento di organizzazione ed è già stata descritta nella scheda Anagrafica.

L'articolazione degli uffici è quella rappresentata al seguente link:

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

Dalle relazioni dell'RPCT sul monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Anticorruzione

<https://www.ARPAL.liguria.it/ARPAL/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/bandi-di-gara/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.html>

emerge una situazione nel complesso soddisfacente in rapporto alle dimensioni organizzative dell'ente ed in considerazione della mancanza di un ufficio dedicato (l'RPCT opera in autonomia e come unica risorsa dedicata ricevendo supporto dall'ufficio ICT per la parte "Trasparenza")

Nel corso dei prossimi mesi sarà avviata una serie di interventi (lavori, forniture di beni e servizi) finanziati da risorse esterne.

L'Agenzia infatti è inserita nel circuito dei finanziamenti previsti dalla Misura del Programma

complementare (PNC) del PNRR "Ambiente-Clima -salute", per un primo stralcio complessivo a favore delle ARPA/APPA di 29 milioni di euro in competenza 2021.

La quota complessiva prevista sino al 2026 da trasferire alle ARPA/APPA per l'attuazione del programma è stata determinata in € 122.355.504,00, destinata ad investimenti ed interventi in conto capitale.

Le procedure di appalto che ne deriveranno, pur potendo rientrare nell'applicazione del DL 16 luglio 2020 n. 76 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", dovranno in caso conformarsi alle misure di prevenzione già attive ed indicate nella mappatura dei processi.

2.3.3 Performance ed anticorruzione

Per il triennio 2021-2023 il Piano della Performance di Agenzia, approvato con Decreto del Direttore Generale n° 145 del 24 settembre 2021 conferma - nell'ambito dell'Area Strategica 6 "Innovazione organizzativa e manageriale", punto 1 - l'obiettivo "Adeguare l'Agenzia in tema di Trasparenza, prevenzione della corruzione, valutazione e merito".

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

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

E' importante ribadire l'obbligo informativo previsto dall'art. 1 co. 9, lett. c) della Legge 190/2012 che prevede, da parte dei Dirigenti, «*obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*», mentre l'art. 16, c. 1-ter, del D.lgs 165/2001, e l'art. 8 del DPR 62/2013 il quale stabilisce che i dirigenti, e tutti i dipendenti in generale, sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'RPCT, a rispettare le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione ed a prestare collaborazione al medesimo RPCT.

E' importante che i Dirigenti a loro volta:

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

2.3.4 Gli attori dell'anticorruzione

2.3.4.1 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.

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

L'RPCT è dotato di autonomia operativa, di poteri di iniziativa e 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 inconfiribilità 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;
- cura la divulgazione del codice di comportamento 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 da parte dell'amministrazione 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.

2.3.4.3 Il personale

2.3.4.3.1 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 del P.T.P.C.T. all'individuazione, valutazione e gestione del

rischio corruttivo, elaborando 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;
- osservano e vigilano sull'osservanza, da parte del personale della rispettiva struttura, delle misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- 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;
- forniscono annualmente la dichiarazione di inconfiribilità o incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013.

2.3.4.3.2 Dipendenti e titolari di contratti per lavori, servizi e forniture

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

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. 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 dedicato "WHISTLEBLOWING" disponibile nella intranet aziendale;
- forniscono informazioni e risposte alle eventuali richieste del R.P.C.T.

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

Il RASA di Agenzia è stato individuato nel 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 l'iscrizione all'Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti (AUSA) istituita presso l'ANAC ed i relativi aggiornamenti.

2.3.6 L'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)

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

L'UPD:

- predispone 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.

2.3.7 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).

Con decreto n° 250 del 29 dicembre 2020 è stato pertanto rinnovato il contratto di servizio biennale. Il referente designato è il Dott. Nicola Faravelli.

2.3.8 Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica

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

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

2.3.9 I portatori di interessi

In generale si tratta di utenti, cittadini, imprese, Associazioni, altre Pubbliche Amministrazioni che interagiscono con l'Agenzia.

Possono contribuire alle politiche aziendali in tema di anticorruzione formulando proposte, suggerimenti, richieste o anche azionando gli istituti di partecipazione e sindacato diffuso quali l'accesso civico e l'accesso civico generalizzato.

2.3.10 Trasparenza

2.3.10.1 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 le seguenti:

Centro di Responsabilità	Denominazione Struttura	MacroStruttura	Dirigente Responsabile
AGR	Unità Operativa Acquisizione e Gestione Risorse	Direzione Amministrativa	Maurizio Cocurullo
GLI	Unità Operativa Affari Generali, Istituzionali e Legali	Direzione Amministrativa	Luca Comelli
FCG	Unità Operativa Risorse Finanziarie e Controllo di gestione	Direzione Amministrativa	Andrea Gotelli
PST	Unità Operativa Pianificazione Strategica	Direzione Scientifica	Marco Barbieri
RUM	Unità Operativa Risorse Umane	Direzione Amministrativa	Pierluigi Fallace

TP	Settore Gestione tecnica e Patrimonio	Direzione Amministrativa	Massimo Beronio
SDG	Unità Operativa Staff Direzione Generale	Direzione Generale	Giancarlo Leveratto
TDA	Settore Sistemi informativi, Transizione Digitale e Performance organizzativa	Direzione Amministrativa	Enrica Bongio

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

I contenuti obbligatori e le tempistiche della pubblicazione sono indicati nella specifica Sezione Trasparenza (All. 3).

La regolamentazione del flusso è quella codificata da tempo, come di seguito riportato.

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

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

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

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

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

La Sezione Amministrazione Trasparente, al pari delle altre del sito, è monitorata quanto agli accessi esterni, il cui numero viene riportato nella Relazione annuale dell'RPCT. L'indicatore sulle statistiche di accesso figura nella home page del sito internet di Agenzia, a piè pagina.

2.3.11 Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia

Nel PTPCT 2021 – 2023 veniva dato conto dell'avvio del procedimento di aggiornamento del Codice di comportamento di Agenzia, risalente al 2014, in funzione delle nuove Linee guida adottate da ANAC (Deliberazione n° 177 del 19 febbraio 2020) che imponevano di riformulare e rimodulare i Codici di ciascuna Pubblica Amministrazione, mirando quindi a perfezionare il quadro d'insieme dei doveri e dei buoni comportamenti dei dipendenti.

Il nuovo Codice è stato adottato in via definitiva nell'agosto del 2021 e contiene alcune novità di rilievo nonchè specificazioni/approfondimenti, quali:

- la delimitazione puntuale dell'ambito di applicazione (art. 1);
- ulteriori misure restrittive sui regali, compensi o altre utilità per i dipendenti che svolgono funzioni decisionali o istruttorie in procedimenti sensibili (reclutamento del personale, appalti, controlli e vigilanza, espressione di pareri in materia ambientale (art. 2);
- la declinazione delle tipologie di ipotesi di conflitto d'interesse e la definizione dei "soggetti terzi" rispetto ai quali possono sorgere rapporti a rischio;

- la precisazione, anche per i dipendenti in regime part – time che esercitano attività libero-professionale, dell’obbligo di astensione da incarichi conferibili dai predetti soggetti terzi in conflitto d’interesse (art.6);
- l’elencazione maggiormente puntuale dei comportamenti che il dipendente è tenuto ad osservare anche nei rapporti extra-lavorativi e quindi al di fuori dell’ambito di servizio, in ossequio all’art. 98 della Costituzione (art. 9);
- la precisazione del regime sanzionatorio con riferimento ai soggetti esterni (consulenti, collaboratori a vario titolo) (art. 13).

Il testo integrale è disponibile al link

https://www.ARPAL.liguria.it/files/Amm_trasp/2021/trasp/nuovo_codice_def_rev2_pub.pdf

2.3.12 Formazione

A causa del periodo pandemico la formazione interna si è svolta essenzialmente in modalità FAD ed ha riguardato l’aggiornamento del RPCT.

E’ tuttavia necessario, nel 2022- 2023 organizzare – per quanto possibile in presenza – sessioni formative sul nuovo Codice di comportamento di Agenzia per tutto il personale (Dirigenti e Comparto per un totale di circa 300 unità) con l’esternalizzazione del servizio a ditta/società qualificata.

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

3 SEZIONE: Organizzazione e capitale umano

3.1 Articolazione organizzativa

Come indicato nel Regolamento di Organizzazione di Agenzia, l'ARPAL si articola in:

- Direzioni, ovvero:
 - Direzione Generale;
 - Direzione Amministrativa;
 - Direzione Scientifica;
- Dipartimento Laboratorio Regionale;
- Dipartimento Attività Produttive e Rischio Tecnologico;
- Dipartimento Stato dell'Ambiente e tutela dai rischi naturali

Le Direzioni ed i Dipartimenti sono a loro volta articolati in strutture complesse e/o semplici, rispettivamente denominate Unità Operative e Settori.

Le Unità Operative ed i Settori possono altresì essere articolati in uffici, in relazione alle competenze esercitate.

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

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

La bozza del DPCM contiene l'articolazione delle attività (i servizi definiti ed aggiornati del catalogo dei Servizi –CdS) delle Agenzie in sei LEPTA:

- LEPTA 1 - Monitoraggio dello stato dell'ambiente e relativi servizi;
- LEPTA 2 - Supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e il governo del territorio e relativi servizi;
- LEPTA 3 - Attività ispettive, di controllo, di verifica e altre azioni per il ripristino della conformità e relativi servizi;
- LEPTA 4 - Supporto nelle emergenze, nelle crisi e nelle attività di protezione civile e relativi servizi;
- LEPTA 5 - Governance dell'ambiente e relativi servizi;
- LEPTA 6 - Ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitari.

Tale normativa comporta un incremento ed una diversificazione delle funzioni agenziali, cui si aggiungono le nuove funzioni attribuite ad ARPAL dalla recente legislazione regionale quali le leggi

regionali 18 novembre 2016, n. 28 (modificativa delle leggi regionali 17 febbraio 2000, n. 9 e 4 agosto 2006, n. 20) e 6 giugno 2017, n. 12 (in materia di qualità dell'aria) dai quali deriva un rilevante incremento del carico di lavoro.

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

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

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

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

Il nuovo modello organizzativo tende a portare delle migliorie in termini di qualità dei servizi resi verso le aziende, comunicazione ai cittadini, omogeneità delle procedure, eliminazione delle duplicazioni delle strutture e razionalizzazione delle reti.

Si sono ravvisate, anche alla luce dei recenti eventi pandemici e delle problematiche che ne sono derivate:

- l'esigenza di un maggior monitoraggio ambientale in funzione della prevenzione di possibili agenti patogeni;
- l'opportunità di sviluppare la sinergia con gli Enti primari di carattere ambientale e sanitario;
- la necessità di incentivare determinate attività in funzione della partecipazione a progetti nazionali e regionali.

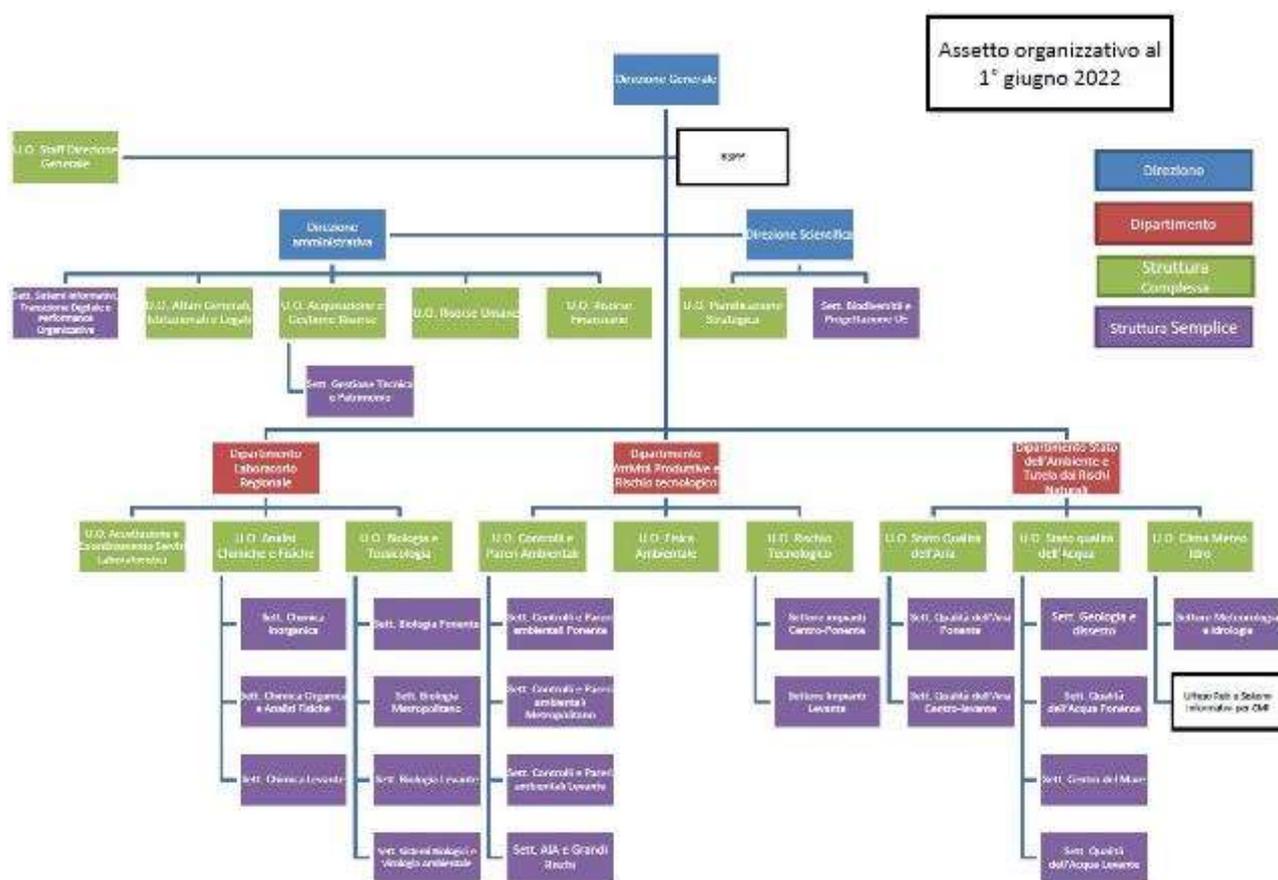
A tale scopo, nel 2021, è stata istituita una nuova struttura semplice denominata "Sistemi biologici e virologia ambientale".

Nel 2022, inoltre, è emersa la necessità di riesaminare ulteriormente l'assetto organizzativo in ragione delle recenti assunzioni di dirigenti e della loro collocazione all'interno delle varie strutture semplici (Settori), tenendo conto:

- delle professionalità e funzioni rivestite e/o acquisite nel ruolo precedentemente svolto presso gli Enti di provenienza;
- dell'esigenza organizzativa riferita alla riallocazione di competenze e funzioni, attualmente poste in capo ad altre Strutture, con lo scopo di razionalizzare e rendere le medesime maggiormente coerenti ed omogenee, anche a livello territoriale (con specifico riferimento alla matrice Aria ed alle verifiche impiantistiche);
- della necessità di assicurare il maggior grado di efficienza, efficacia e produttività dell'azione di Agenzia;

- dell'esigenza di monitorare i risultati delle attività, anche in termini di costi e ricavi, e quindi la performance aziendale complessiva, coerentemente con i principi previsti dal D.Lgs 30/7/1999 n.286, sviluppando possibilmente forme integrate di verifica e rendicontazione;
- dell'opportunità di valorizzare alcune tematiche e funzioni di primario interesse strategico, soprattutto in una fase storica, economica e sociale come l'attuale (finanziamenti dell'UE e del PNNR-PNC; biodiversità; transizione digitale; sicurezza informatica);
- dell'opportunità di integrare e razionalizzare le attività relative alla Rete di monitoraggio della Qualità dell'Aria, valorizzando le professionalità interne e ricalibrando le aree di competenza territoriale facenti capo ad alcune strutture semplici;
- dell'opportunità di valorizzare la partecipazione ai progetti europei, in sinergia e complementarietà alla tematica della Biodiversità sempre maggiormente attuale ed importante, al fine di ottenere risorse finanziarie da parte dell'Unione Europea.

Di seguito l'assetto organizzativo attuale di ARPAL:



3.1.1 Strutture e livelli di responsabilità

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, a norma dell'art.14 del CCNL Comparto Sanità del 2016-2018, sulla base del proprio ordinamento, delle leggi regionali di organizzazione e delle scelte di programmazione nazionale e/o regionale, nonché in relazione alle esigenze di servizio, istituisce incarichi di funzione per tutti i ruoli del comparto, nei limiti delle risorse disponibili, che richiedono lo svolgimento di attività con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

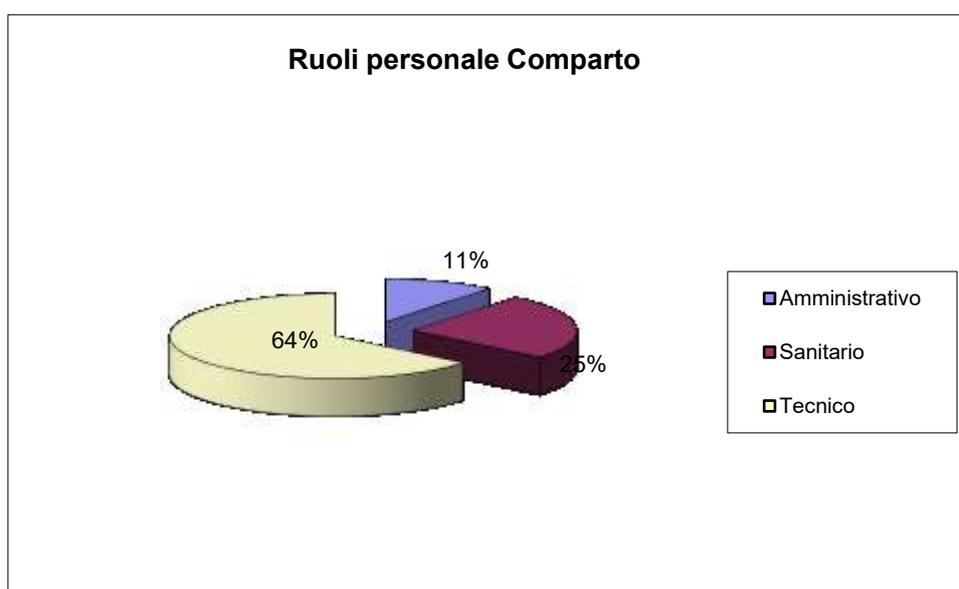
Gli incarichi di funzione, di organizzazione o professionali, rappresentano lo strumento finalizzato a potenziare il proprio modello gestionale con caratteristiche di flessibilità e orientamento al decentramento delle responsabilità per il conseguimento dei risultati dell'Agenzia in relazione agli obiettivi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

Gli incarichi dirigenziali e di funzione attribuiti al 31/12/2021 sono:

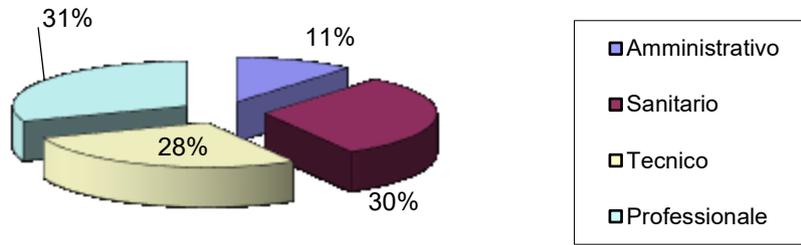
- n. 14 incarichi di Responsabile di Struttura Complessa
- n. 16 incarichi di Responsabile di Struttura Semplice
- n. 28 incarichi di funzione

3.1.2 Consistenza del personale al 1/1/2021

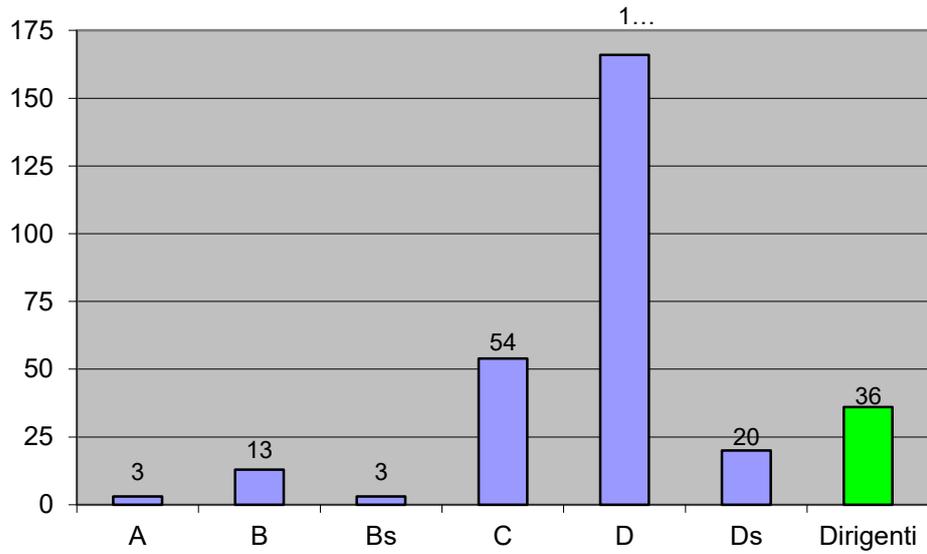
Di seguito viene illustrata la suddivisione dell'organico di ARPAL, per ruolo, categoria, genere, titolo di studio e età media

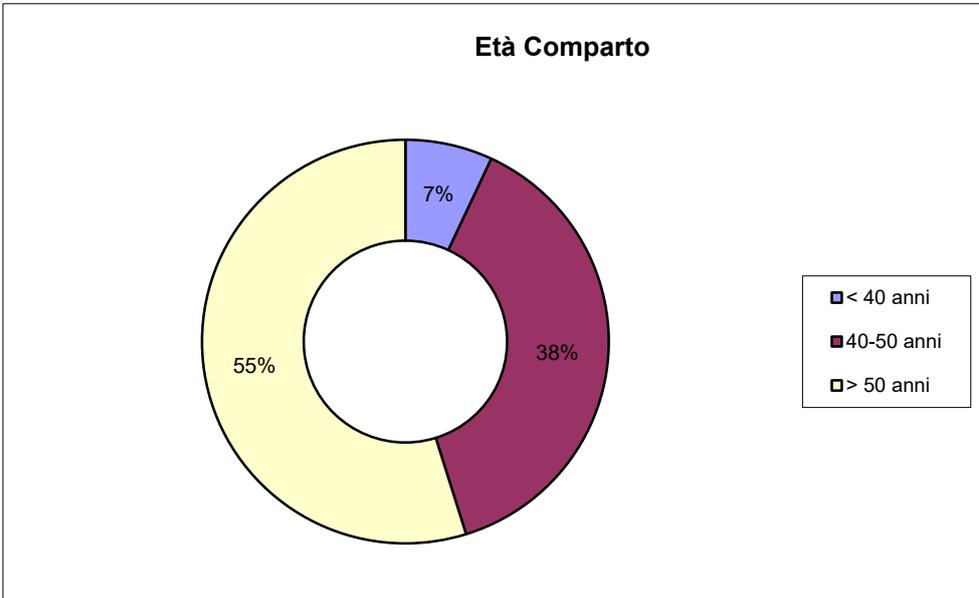
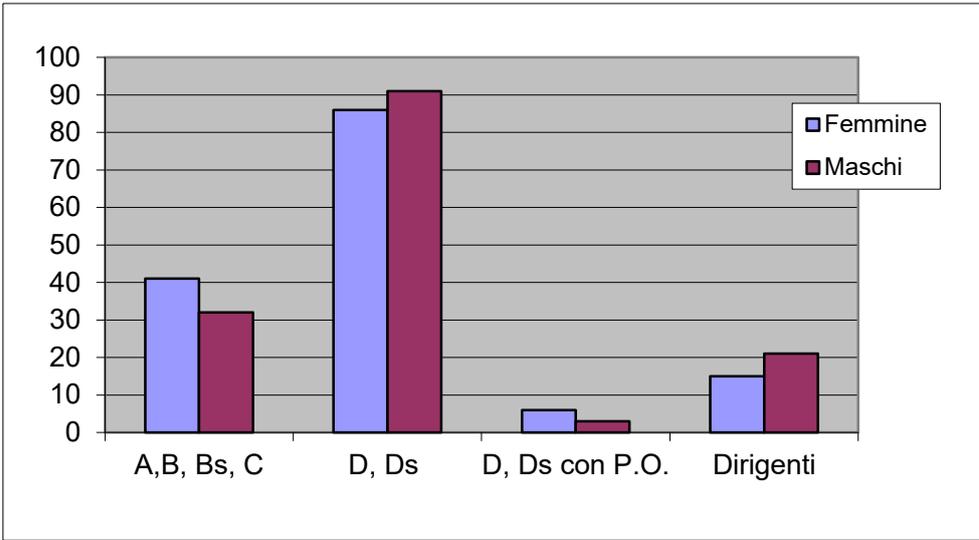


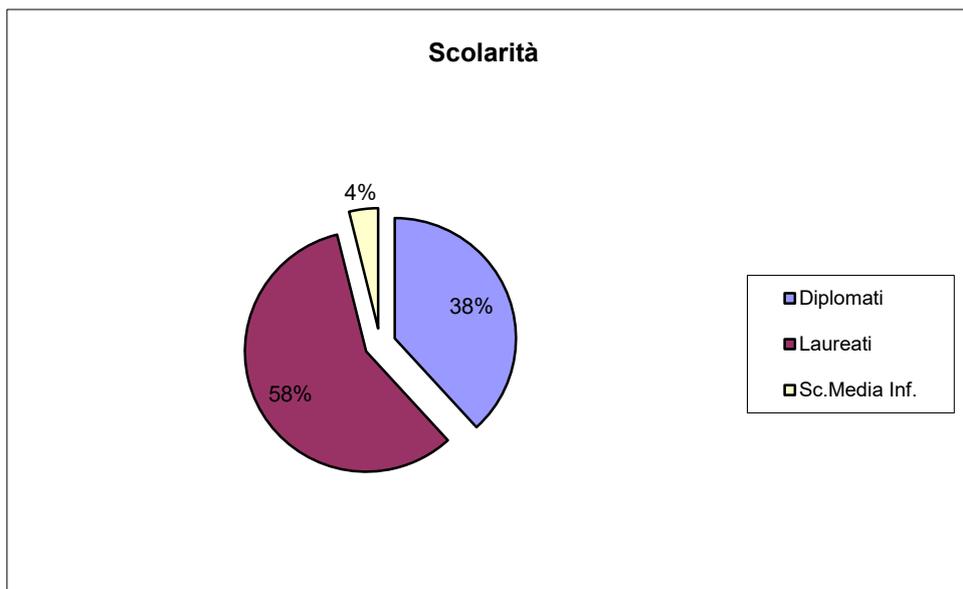
Ruoli Dirigenza



Suddivisione del personale per categorie







3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Contesto normativo

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

- Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e ss.mm.ii;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017;
- Legge 22 maggio 2017 n. 81 (“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”) e ss.mm.ii;
- Legge 6 maggio 2021, n. 61 di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30, recante: “Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena” con riferimento al riconoscimento del “diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche”;
- “Schema di Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’art. 1, comma 6, del decreto del Ministero per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione Pubblica del 30 novembre 2021.

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

Successivamente, con l’evolversi della situazione epidemiologica, l’istituto è stato normato dal D.L. n. 18/2020 convertito nella L. n. 27/2020 il cui art. 87 ha espressamente individuato il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per tutte le Pubbliche Amministrazioni “fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-2019” e si è rilevato una misura efficace per contenere il rischio di contagio, limitando il personale negli uffici

esclusivamente per le attività c.d. indifferibili, ovvero richiedenti la necessaria presenza sul luogo di lavoro, al netto degli accordi individuali e dagli obblighi informativi ex Legge 81/2017.

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

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

Con riferimento alla cessazione dello stato emergenziale, dopo gli opportuni confronti con le organizzazioni sindacali e il CUG, ARPAL ha adottato il proprio POLA correlato dell'accordo individuale.

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

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

L'Agenzia si impegna ad effettuare un'attività di monitoraggio sull'esperienza del lavoro agile, al fine di verificarne le ricadute economico-organizzative nonché l'efficacia come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 ed il Piano assunzioni 2022 di ARPAL sono stati redatti in conformità al quadro normativo statale e regionale e tenendo conto del decreto del Direttore Generale n. 214 del 4 dicembre 2017 con cui è stata approvata l'ipotesi di riorganizzazione dell'Agenzia.

L'evoluzione del processo di riorganizzazione, nell'intento di rendere il più possibile "sussidiarie", ovvero vicine all'utenza pubblica e privata, le funzioni di Agenzia, richiede anche una parziale reingegnerizzazione dei processi lavorativi ed una correlata analisi dei fabbisogni al fine di pianificare ed ottimizzare le assunzioni del personale.

3.3.1 Dipendenti ARPAL nel periodo 2012-2022

Nel corso degli ultimi anni il numero dei dipendenti di ARPAL è sensibilmente diminuito anche a causa dei limiti assunzionali imposti dalla normativa pregressa che hanno impedito di sostituire il personale cessato. Il calo del personale non dirigenziale è stato fronteggiato, negli ultimi anni, con il ricorso a personale a tempo determinato, in larga parte finanziato con fondi progettuali, prevalentemente europei. Ciò è rappresentato nella Tabella 1 da cui si evince che - nel periodo considerato - la dotazione organica effettiva dell’Agenzia ha subito una riduzione del 21% circa. All’1.1.2022 sono attivi 10 contratti a tempo determinato finanziati con fondi progettuali.

Tabella 1: andamento del personale di ARPAL nel periodo 2012-2022

	1/1/12	1/1/13	1/1/14	1/1/15	1/1/16	1/1/17	1/1/18	1/1/19	1/1/20	1/1/21	1/1/22
Dirigenti	56	55	52	50	44	41	38	31	29	36	36
Comparto	309	305	299	293	285	280	277	269	263	262	259
Totale	365	360	351	343	329	321	315	300	292	298	295

Fonte: ARPAL

3.3.2 La consistenza organica e l’analisi dei fabbisogni

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

Il comma 3 dell’articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. impone a ciascuna Amministrazione e, quindi, anche ad 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., definito nel Piano annuale delle attività approvato con decreto del Direttore Generale n. 229 del 23 dicembre 2019.

Effettuata l’analisi dei propri fabbisogni di personale, il fabbisogno programmatico 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.

Al riguardo, si precisa che obiettivo dell’Agenzia è definire con il Piano triennale dei fabbisogni 2022/2024 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.

3.3.3 Le cessazioni previste nel triennio 2021-2023

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 2021-2023 sono previste, in ragione della disciplina normativa attualmente vigente e con esclusione di eventuali, probabili cessazioni su base volontaria o ad altro titolo che si dovessero manifestare (mobilità, dimissioni ecc.), le cessazioni di n. 11 dirigenti e di n. 29 dipendenti del comparto, come rappresentato nella Tabella 3, il che comporta significative criticità, non superabili neppure con la riorganizzazione approvata con il citato decreto n. 214/2017, che contiene rilevanti elementi per ottimizzare le risorse umane e strumentali e per contenere i costi sostenuti dall'Agenzia.

Tabella3: cessazioni nel triennio 2021-2023

	2021	2022	2023	Totali
Dirigenti	7	1	3	11
Comparto	22	5	2	29
Totali	29	6	5	40

Fonte: ARPAL

Per effetto delle suddette cessazioni, l'organico effettivo di ARPAL si ridurrebbe rispetto all'1.1.2021 ad appena 258 unità, di cui 25 dirigenti (di cui due in aspettativa) e 233 dipendenti del comparto, con evidente pregiudizio per il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

E', quindi, di tutta evidenza che l'analisi dei fabbisogni di personale effettuata da ARPAL richiederebbe la possibilità di procedere ad assunzioni in misura superiore alla sola sostituzione del personale che cessa ogni anno e che, ove mutasse il quadro normativo di riferimento, il Piano dei fabbisogni 2022-2024 ed i relativi Piani annuali delle assunzioni sarebbero adeguati dall'Agenzia al fine di incrementare il proprio organico effettivo.

3.3.4 Le risorse finanziarie

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale e i connessi Piani delle assunzioni trovano copertura, sulla scorta del vigente quadro normativo, nel 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, sia per quanto attiene alla dirigenza che al personale del comparto.

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

3.3.5 I fabbisogni di personale

Al fine di quantificare i fabbisogni di personale in relazione alle finalità istituzionali dell'Agenzia, tenuto anche conto delle cessazioni previste nel triennio 2021-2023, si ritiene di valorizzare le seguenti tipologie di attività:

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)

attività di monitoraggio:

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

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

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

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

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

3.3.6 Le modalità di reclutamento del personale

ARPAL, al fine di acquisire il personale necessario allo svolgimento delle proprie funzioni, ricorrerà agli strumenti previsti dalla vigente normativa, illustrati sinteticamente nei di seguito:

3.3.6.1 Mobilità volontaria

L'Agenzia può ricoprire i posti vacanti nel proprio organico mediante le procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. con cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altra pubblica amministrazione che ne facciano domanda, precedute, preferibilmente, da un periodo in posizione di comando svolto dagli stessi presso l'Agenzia.

3.3.6.2 Scorrimento di graduatorie di altre Amministrazioni

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

3.3.6.3 Concorso pubblico

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

3.3.7 La formazione del personale

3.3.7.1 Indirizzi per la redazione del Piano di Formazione 2022 e relativa definizione del budget

La formazione delle competenze degli operatori, quindi, costituisce una delle leve più efficaci per supportare il cambiamento organizzativo. In questo contesto, e in coerenza con le linee d'indirizzo e gli obiettivi contenuti negli strumenti generali e settoriali di programmazione, il focus della formazione, nella costruzione dei piani formativi, in continuità con gli anni precedenti, è volto a consolidare la "mission" dell'Agenzia, in modo da valorizzare la partecipazione attiva e la responsabilità degli operatori, in un'ottica di miglioramento continuo pur perseguendo strategie di economicità.

Va evidenziato che, nel redigere il Piano di formazione 2022, si è tenuto necessariamente conto del contesto finanziario: infatti, a differenza del passato quando l'1% del monte salari era destinato alla formazione, dal 2012 ad oggi il budget per la formazione professionale degli operatori dell'Agenzia, ha subito un drastico ridimensionamento a seguito dei tagli lineari apportati dalle leggi finanziarie degli ultimi anni. A consuntivo la spesa sostenuta nel 2021 ammonta a circa € 60.000,00. A ciò si aggiunge la considerazione che all'attività formativa è dedicata una sola unità di personale.

3.3.7.2 Obiettivi formativi

Dal punto di vista delle necessità formative dell'Agenzia, sono stati individuati i seguenti obiettivi generali per tutto il personale:

- favorire il consolidamento dell'Agenzia a seguito del processo di riorganizzazione che ha preso avvio il 1° dicembre 2018;
- colmare il gap di conoscenze in conseguenza di nuove funzioni, trasferimenti o nuove normative, tecniche o competenze che debbano essere messe in campo dall'Agenzia;
- promuovere l'aggiornamento e l'informazione sui temi tecnici e normativi di competenza di ARPAL, con particolare attenzione ai contenuti della LEGGE 28 giugno 2016, n. 132
- supportare il processo di miglioramento del benessere organizzativo;
- implementare l'informatizzazione dell'Agenzia;
- proseguire negli adempimenti derivanti dalla vigente normativa in tema di trasparenza, integrità e anticorruzione;

Nello specifico inoltre, sono stati individuati alcuni bisogni formativi prioritari per l'anno 2022:

- per la Dirigenza: consolidamento della formazione rispetto alle funzioni, alle responsabilità, alla gestione dei processi e del personale, anche in relazione al Piano della performance e

delle nuove norme sul funzionamento della PA (Leggi nn. 74 e 75 del 2017, c.d. “Leggi Madia”) e della riorganizzazione;

- per il Personale che agisce sul territorio:
 - o completamento delle competenze per operare in regime di pronta disponibilità
 - o completamento delle competenze per il Personale UPG;
 - o rafforzamento delle competenze per il personale dedicato ai controlli sugli impianti
- per il Personale che presta servizio in laboratorio:
 - o valorizzazione della professionalità e della specializzazione ed aggiornamento continuo delle conoscenze;
 - o aggiornamento continuo sul sistema di gestione del laboratorio regionale;
- per tutto il Personale:
 - o implementazione della formazione tecnica;
 - o consolidamento della formazione, connessa alla riorganizzazione in corso, rispetto alle funzioni, alle responsabilità, alla gestione dei processi e del personale, anche alla luce delle recenti novità normative;
 - o adeguamento alle nuove norme per il miglior funzionamento della PA in particolare sulla trasparenza, anticorruzione, benessere organizzativo e dematerializzazione;
 - o valorizzazione del ruolo e dell’immagine dell’Agenzia in tutti i rapporti relazionali esterni nonché per la comunicazione interna e la facilitazione dei rapporti funzionali;

I bisogni formativi presentati sono abbinati a metodologie e strategie formative di riferimento, alla priorità nonché alla valutazione della compatibilità economica.

3.3.7.3 Strategie

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

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

- Corsi interni, addestramento on the job e formazione sul campo con docenze da parte di personale interno esperto in materia: questi corsi consentono, soprattutto ai tecnici, un aggiornamento reciproco e un confronto attivo sulle procedure e sulle metodiche al fine di allineare sempre più le prestazioni ARPAL ad uno standard comune.
- Condivisione delle conoscenze ottenute attraverso corsi presso terzi nei diversi gruppi di lavoro esistenti.
- Corsi interagenziali: 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.

3.3.8 Il piano della formazione 2022

3.3.8.1 I livelli di pianificazione della formazione

Il Piano di formazione annuale dell’Agenzia per il 2022 è il risultato di un processo di analisi e interpretazione dei fabbisogni formativi tramite il contributo, a livello territoriale, dei Dipartimenti e delle Strutture che si raccordano con la Direzione, nell’ottica degli obiettivi strategici individuati annualmente da quest’ultima.

3.3.8.2 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 2022, la scelta è demandata ai Direttori/Responsabili di Dipartimento e Direzioni Centrali sulla base delle caratteristiche professionali dei destinatari definite nei singoli progetti formativi e delle necessità formative delle proprie strutture di riferimento e delle migliori possibilità di condivisione interna delle conoscenze acquisite. Per l’accesso alle iniziative formative collettive si terrà conto dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente. La partecipazione dei dipendenti alle attività formative, ai sensi dell’art. 54 del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018, avviene durante l’orario di lavoro, sia per i corsi gestiti internamente che per i corsi presso terzi.

Per garantire una capillare informazione relativamente ai contenuti del Piano di formazione 2022 e una sua adeguata promozione/pubblicizzazione presso tutti gli operatori, il documento, una volta approvato con Decreto del Direttore Generale, sarà notificato a tutte le Strutture e, come sempre, inserito all’interno della rete Intranet dell’Agenzia.

3.4 Piano Triennale delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse da ARPAL, per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità in conformità al Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), che all’art. 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" ed individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell’art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

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

Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità: un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Compito del CUG – Comitato Unico di Garanzia, nominato in ARPAL con decreto del Direttore Generale n.69 del 22/03/2022, è quello di operare in stretto raccordo con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi

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

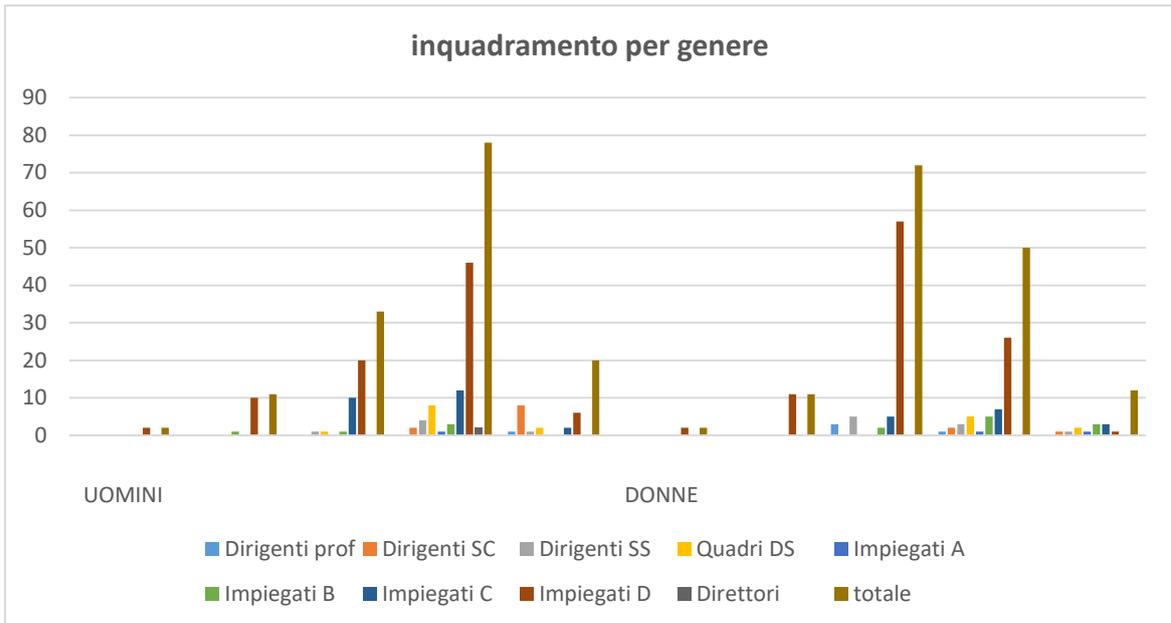
3.4.1 Analisi delle iniziative svolte nel triennio precedente (dati del personale, accesso alla formazione, conciliazione tempi vita-lavoro)

A tal riguardo per qualsiasi attività di pianificazione è importante avere uno "status quo" dell'ambiente in cui si lavora, delle unità di personale distinte per ruolo, per inquadramento e per genere e in particolare per quel che riguarda le politiche delle pari opportunità.

Di seguito si riportano i dati trasmessi dal personale, rilevati al 31/12/2021 e alcune osservazioni:

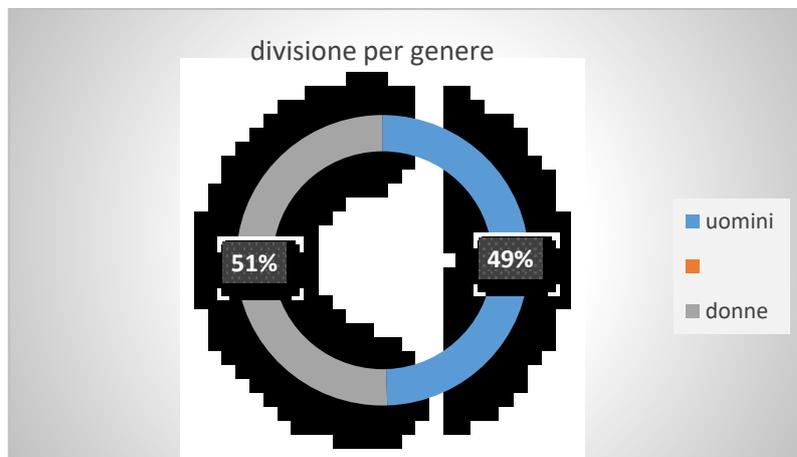
Ripartizione del personale

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti incarico professionali					1			3	1	
Dirigenti Struttura Complessa				2	8				2	1
Dirigenti Struttura Semplice			1	4	1			5	3	1
Quadri DS			1	8	2				5	2
Impiegati A				1					1	1
Impiegati B		1	1	3				2	5	3
Impiegati C			10	12	2			5	7	3
Impiegati D	2	10	20	46	6	2	11	57	26	1
Direttori				2						
totale	2	11	33	78	20	2	11	72	50	12

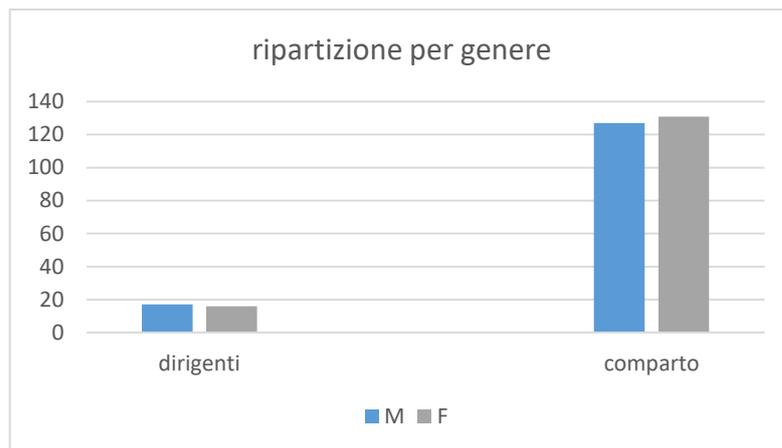


Dalla tabella sopra si può osservare che:

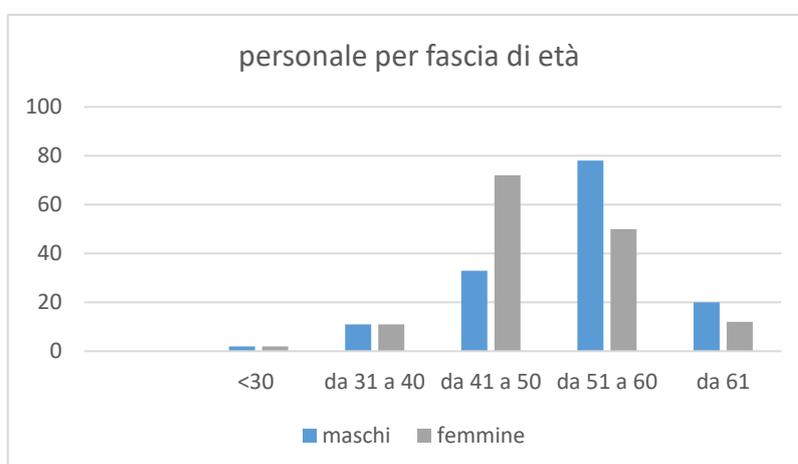
- ✓ la ripartizione del personale per genere tra unità di lavoro femminile (144) e quella maschile (147) è equilibrata, non si evidenziano disparità e conferma la tendenza degli ultimi anni di un innalzamento della percentuale di lavoro femminile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.



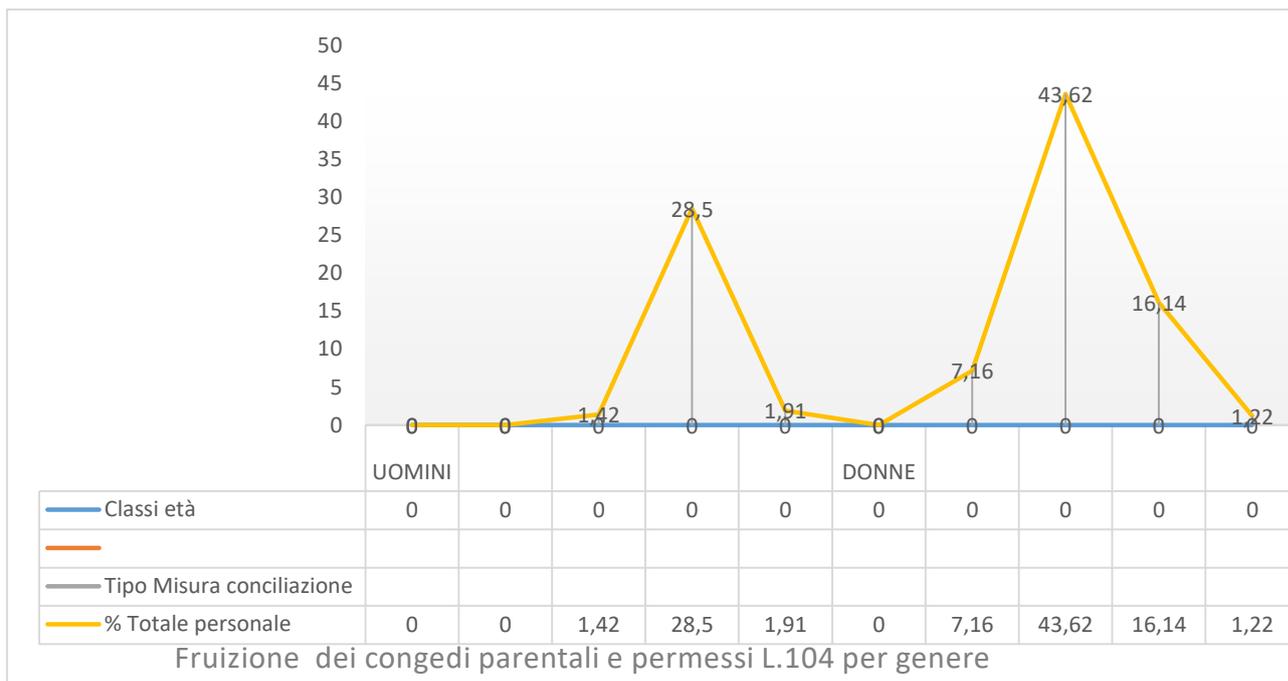
- ✓ Il livello di inquadramento per il profilo dirigenziale ha raggiunto la parità di genere, infatti in Agenzia su 33 dipendenti, 17 sono incarichi assunti da uomini e 16 da donne.



- ✓ Il dato "profilo anagrafica" evidenzia che nella fascia compresa tra i 41 anni e i 60, si concentra il maggior numero del personale, la cui causa può essere dato dall'innalzamento della età pensionabile e dal blocco delle assunzioni nei precedenti anni.



- ✓ Si nota invece, uno scostamento di genere per quanto riguarda le richieste di congedi parentali: richiesto prevalentemente dalle donne, circa il 51% delle donne nella fascia di età tra i 31anni e i 50 contro il 1,42% degli uomini.



3.4.2 Programmazione delle iniziative 2022-2024

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

Il CUG, per la realizzazione del Piano delle Azioni Positive, ha raccolto gli spunti di riflessione derivanti dai:

- dati di genere trasmessi dal personale;
- dalla situazione di lavoro presente in Agenzia, a seguito delle esigenze introdotte dall'emergenza sanitaria;
- da alcune proposte inserite nel precedente piano 2020-2022;
- dalle azioni proposte dal Piano per l'Uguaglianza di Genere o Gender Equality Plan (GEP) previsto dal Programma europeo "Horizon Europe"
- dalle osservazioni ed esperienze dei componenti del CUG

Di seguito si illustrano le aree d'intervento:

a) BENESSERE ORGANIZZATIVO

b) FORMAZIONE E INFORMAZIONE

c) MIGLIORAMENTO DELL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ADOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE

d) MONITORAGGIO

a) AREA - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: il benessere riferito al sistema organizzativo è definito come “la capacità di un’organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori”. In tale ottica è prioritario promuovere l’attenzione ai bisogni del personale sui temi di benessere organizzativo, della parità di genere attraverso strumenti di indagine sia qualitativa che quantitativa.

Azioni previste

1. Coinvolgimento del CUG nella pianificazione e realizzazione delle indagini dirette a tutti i lavoratori e lavoratrici per individuare azioni di miglioramento
2. Promozione di iniziative volte alla tutela della salute

Indicatori

- 1.1 A seguito e dei sondaggi condotti, individuare almeno 3 azioni di diffusione per i risultati dei sondaggi
- 2.1 Buone prassi a sostegno dei lavoratori/lavoratrice che presentano criticità ai sensi della definizione salute

Soggetti coinvolti: SSP, Staff DG, Direzione Generale, Amministrativa, CUG, Consigliera di fiducia

b) AREA - FORMAZIONE, INFORMAZIONE

Obiettivo: l’Agenzia intende promuovere azioni mirate a sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza, ma anche informare e formare il personale sui temi propri del CUG e sulle iniziative intraprese dall’Agenzia, e rafforzare la rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità.

Azioni previste

1. Aggiornamento e implementazione della intranet dedicata alle tematiche di competenza del CUG
2. Aggiornamento del regolamento per il funzionamento del CUG
3. Aggiornare/formare le competenze dei componenti del CUG al fine dello svolgimento dei compiti assegnati
4. Potenziare il rapporto con gli organismi delle pari opportunità del territorio sia regionale che nazionale al fine della promozione e diffusione della cultura di parità e delle buone prassi
5. Presentazione CUG al personale dell’Agenzia
6. Predisposizione di linee guida operative per l’utilizzo di linguaggio di genere in atti amministrativi
7. Attività di studio finalizzata all’adozione di criteri di assegnazione per l’accesso ai corsi di formazioni proposti da Valore PA
8. Realizzazione di iniziative volte alla diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta

Indicatori

- 1.1 Architettura della sezione intranet inserendo (decreto istitutivo CUG, riferimenti normativi, filmati)
- 2.1. Creazione del documento aggiornato
- 3.1 Seminari e/o corsi realizzati con il supporto della Consigliera di fiducia e dei CUG territoriali
- 4.1 Partecipazione alla rete istituzionale dei referenti CUG in Liguria (Regione, Comune, Asl....)
- 4.2 Partecipazione attiva alle iniziative, sondaggi, incontri, organizzati dalla rete CUG delle Agenzie Ambientali (SNPA)
5. 1 Iniziativa di presentazione anche tramite filmati
- 6.1 Approvazione di linee guida operative
- 7.1 Indicatori per l'assegnazione, fruitori per genere ed età
- 8.1 Iniziativa da organizzare in accordo a quanto proposto nel piano del GEP (Gender Equality Plan o piano dell'uguaglianza di genere)

Soggetti coinvolti: CUG, Consigliera di fiducia, ICT, Comunicazione, Formazione, SNPA

c) AREA - MIGLIOR ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ADOZIONE DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE

Obiettivo: 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 (POLA) che permettano di svolgere attività di lavoro in sede diversa da quella dell'Agenzia.

Azioni previste

1. Telelavoro: a consolidamento del progetto si intende monitorare gli aspetti per verificarne i punti di forza e di debolezza a seguito del nuovo regolamento
2. Regolamento Smart Working: a seguito di approvazione si intende verificare i punti di forza e di debolezza per una miglior applicazione in sinergia con il progetto Gender Equality Plan (GEP)
3. Ferie solidali prevedere indagini sulla possibilità di introduzione dell'istituto a sostegno dei lavoratori e lavoratrici ai sensi dell'art.24 del D.Lgs 151/2015

Indicatori

- 1.1 Realizzazione di interviste ai lavoratori e lavoratrice che ne hanno fatto richiesta
- 2.1 Realizzazione di un'indagine a tutti i lavoratori e lavoratrici al fine di verificarne le necessità
- 3.1 Predisposizione di interviste

Strutture coinvolte: CUG; Direzione Generale, Amministrativa, ICT, RSU,

d) AREA MONITORAGGIO

Obiettivo: monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative

più agili e flessibili e all'applicazione del Codice di condotta. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro febbraio di ogni anno, i dati necessari a redigere la relazione annuale del CUG da inviare alla Direzione, nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi di integrazione di genere (gender mainstreaming), in relazione alle carriere femminili e maschili dell'Agenzia.

Azioni previste

1. Adozione del PAP e suo aggiornamento
2. Redazione dell'Allegato 1 secondo la Direttiva 2/2019
3. Assicurare la continuità al servizio istituito dal Punto di Ascolto rappresentata/o dal/la Consigliere* di fiducia esterna/o all'ente per la segnalazione di eventuali situazioni di disagio personale sul luogo di lavoro, che consenta di garantire riservatezza, imparzialità e sostegno nella risoluzione dei problemi.
4. monitoraggio della pari opportunità nel percorso lavorativo all'interno azienda, dal reclutamento all'avanzamento di carriera.

Indicatori

- 1.1 Azioni di realizzazione
- 1.2 Aggiornamenti annuali
- 2.2 Inviare agli organi competenti secondo la normativa
- 3.1 Indicare il n° di segnalazioni
- 4.1 Verifica l'equilibrata costituzione della commissione per le procedure di concorso, dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001

Soggetti coinvolti: CUG, Risorse Umane

Il Piano triennale degli obiettivi e delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 è stato approvato con DDG n. 99 del 7/6/2022.

4 SEZIONE: Monitoraggi

Il monitoraggio delle azioni descritte nelle sezioni precedenti sarà svolto dal Gruppo di lavoro istituito per la predisposizione del PIAO attraverso riunioni periodiche.

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 di seguito indicati:

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

I Referenti indicati saranno supportati nella loro attività di monitoraggio dal Gruppo di lavoro.

Nel corso del 2022 detto Gruppo svilupperà le metodologie e le tempistiche per garantire tale attività di monitoraggio.