



Decreto del Direttore generale nr. 62 del 31/03/2023

Proponente: *Cristina Martines*

Pianificazione e Controllo

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Cristina Martines*

Estensore: Dr.ssa Marta Bachechi

Oggetto: Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Annualità 2023

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
All. A - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAT 2023-2025 - Annualità 2023	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agazia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agazia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agazia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agazia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Premesso che con Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, all'articolo 6 è stata prevista l'adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), avente valenza triennale e da aggiornare annualmente;

Ricordati il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione” e il D.M. del Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;

Considerato che il PIAO, si inserisce nell'ottica complessiva di semplificazione degli adempimenti amministrativi, con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

Considerato quindi che il PIAO 2023-2025 diviene lo strumento programmatico che riunisce in un unico atto una pluralità di piani non più vigenti ovvero il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), il Piano delle Azioni Positive (PAP), il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, il Piano della Formazione;

Dato che la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” contenuta nella Sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” del PIAO, è stata posta in consultazione pubblica preventiva dal 01/12/2022 al 15/12/2022 sul sito web dell'Agazia, e che non sono pervenute osservazioni;

Dato atto che è stata data comunicazione preventiva delle azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere alla Consigliera di Fiducia e che è pervenuto parere positivo in data 16/12/2022;

Dato atto inoltre che:

- è stata data l'informazione preventiva del Piano assunzioni alle parti sindacali;
- è stato effettuato il confronto sul Piano di formazione con le Commissioni paritetiche;
- è stato effettuato il confronto con le parti sindacali del comparto sul Regolamento per il lavoro agile valido a partire dal 2023 per il personale di comparto e è stato effettuato il

confronto con le parti sindacali della dirigenza per la proroga del Regolamento del lavoro agile per i dirigenti fino alla fine del 2023;

Preso atto che il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale e che, per la sua approvazione è possibile avvalersi della possibilità di proroga del termine al 31 marzo 2023, concessa con il comunicato del Presidente di ANAC del 17 gennaio 2023, con riserva nel corso del 2023 di valutare eventuali modifiche o integrazioni al predetto PIAO 2023-2025 che si dovessero rendere necessarie;

Ritenuto pertanto di approvare il “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025”, allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità formale alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di adottare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAT 2023-2025, allegato sub A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dr.ssa Cristina Martines ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;
3. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di consentire la pubblicazione del PIAO;
4. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i.;
5. di trasmettere il presente decreto all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
6. di pubblicare il PIAO sul portale della Funzione pubblica "Portale Piao";
7. di disporre che dell'approvazione del PIAO, venga data informazione alle OO.SS./RSU e al CUG dell'Agenzia.

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 31/03/2023
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 31/03/2023
- Cristina Martines , il proponente in data 31/03/2023
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 31/03/2023
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 31/03/2023
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 31/03/2023

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAT 2023-2025 annualità 2023





Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAT 2023-2025 - annualità 2023

Editing e copertina: ARPAT, Settore Comunicazione, informazione e documentazione

ARPAT 2023

Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana

Via del Ponte alle Mosse 211 - 50144 Firenze - Italy - tel. +39 055 32061

www.arpat.toscana.it - e-mail: urp@arpat.toscana.it



INDICE

PREMESSA.....	4
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAT.....	5
1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO.....	10
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	21
2.1 VALORE PUBBLICO DI ARPAT.....	21
2.2 PERFORMANCE.....	27
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	51
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	113
3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA.....	113
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	123
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	124
ALLEGATI.....	135

PREMESSA

A seguito dell'introduzione del **“Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO)** nel nostro ordinamento legislativo (ex DL 80/2021, convertito in L 113/2021), ARPAT ha adottato il proprio PIAO con DDG n. 106/2022.

Il PIAO definisce gli strumenti e le fasi *“per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione”*, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del DLgs 150/2009 e della L 190/2012, e consente, in una logica integrata, di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico dell'Agenzia, in perfetta linea con il percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il Piano ricomprende e declina in modo integrato e coordinato quanto previsto dal DPR 81/2022 e del DM 24 giugno 2022.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAT

Istituzione di ARPAT

Il DL 496/1993 “Disposizioni urgenti sulla riorganizzazione dei controlli ambientali e istituzione dell’Agenzia nazionale per la protezione dell’ambiente”, più volte reiterato e infine convertito, con modificazioni e integrazioni, nella L 61/1994, ha demandato alle regioni e alle province autonome l’istituzione delle agenzie regionali e provinciali per la protezione dell’ambiente a cui affidare lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche connesse all’esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell’ambiente e delle ulteriori attività tecniche di prevenzione, di vigilanza e di controllo ambientale.

La Regione Toscana ha istituito l’Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT) con propria **LR 66/1995**, con cui sono stati disciplinati l’organizzazione, il funzionamento e le competenze. ARPAT è divenuta operativa a tutti gli effetti dal 1 gennaio 1996, a seguito dell’approvazione, da parte del Consiglio Regionale: degli “Obiettivi generali e specifici dell’attività di controllo e protezione ambientale e realizzazione di programmi tramite l’ARPAT”, del bilancio di previsione 1996, del programma annuale di attività e del trasferimento del personale (n° 456 unità) che svolgeva in via esclusiva o prevalente compiti di controllo ambientale rientranti nelle competenze dell’Agenzia.

Con il mutare del quadro normativo di riferimento, sia a livello comunitario che nazionale, con una crescente attenzione alle tematiche ambientali e alla necessità di coniugare lo sviluppo economico con un corretto ed equilibrato uso delle risorse ambientali, si è reso necessario riformare la legge istitutiva, al fine di rafforzare l’attività dell’Agenzia tenendo conto dell’esperienza passata e delle nuove istanze, così da garantire sempre maggiore qualità dei controlli e i più alti standard di qualità e sicurezza ambientali; questo ha portato all’emanazione della **LR 30/2009** “*Nuova disciplina dell’Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)*”, e a successive modifiche (l’ultima delle quali è avvenuta con LR 68/2019), consultabile all’indirizzo <http://www.arpat.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali/legge-regionale-30>

Natura e compiti di ARPAT

ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia tecnico scientifica, amministrativa e contabile; concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della salvaguardia e della promozione della qualità dell’ambiente e della tutela delle risorse naturali in Toscana. Le attività istituzionali dell’Agenzia sono quelle attività tecnico-scientifiche svolte a favore della Regione, dei comuni, delle unioni dei comuni, degli enti parco regionali, del servizio sanitario regionale e di altri enti e istituzioni nell’interesse della collettività e consistenti in:

- controllo ambientale, nel quale rientrano le attività ispettive, il monitoraggio dello stato dell’ambiente, il controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento;
- supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti che hanno compiti di amministrazione attiva in campo ambientale;
- elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale.

La Carta dei servizi e delle attività (CdSA) elenca le attività istituzionali; identifica univocamente i settori di attività di ARPAT, individuando i livelli minimi da garantire su tutto il territorio regionale e

distinguendo tra attività obbligatorie e straordinarie per le quali sono definiti tipologia, livello, soggetto beneficiario, costo, tempi di erogazione (ove pertinenti). Tenuto conto della rilevanza della CdSA e delle sue ricadute sull'intero territorio regionale, essa è approvata, aggiornata e modificata dal Consiglio regionale su proposta della Giunta regionale, sentiti i soggetti partecipanti ai tavoli di concertazione.

La Carta elenca altresì le prestazioni rese a soggetti privati, tenuti, sulla base della normativa vigente ad avvalersi necessariamente ed esclusivamente di ARPAT. Fatti salvi questi casi, l'Agenzia non eroga prestazioni di alcun genere a favore di soggetti privati.

Organi e strutture di ARPAT

Gli organi di ARPAT sono:

- il Direttore generale
- il Collegio dei Revisori

ARPAT è articolata in una struttura centrale di livello regionale con sede a Firenze, in strutture periferiche di livello sovraprovinciale (Aree vaste) e provinciale (Dipartimenti); il Regolamento di Organizzazione definisce la struttura interna di dettaglio.

ARPAT dispone delle seguenti **sedì istituzionali operative**:

Città	Sede
Firenze Via del Ponte alle Mosse, 211	1. Direzione 2. Area vasta centro - 3. Dipartimento di Firenze
Borgo San Lorenzo Via Don Luigi Sturzo, 29	4. Dipartimento di Firenze (Settore Mugello)
Empoli - Via Tripoli, 18	5. Dipartimento Circondario empolese
Pistoia Via Baroni, 18	6. Dipartimento di Pistoia
Prato - Via Lodi, 20	7. Dipartimento di Prato
Livorno - Via Marradi, 114	8. Area vasta costa 9. Dipartimento di Livorno
Piombino Via Adige, 12 - Loc. Montegemoli	10. Dipartimento Piombino/Elba
Lucca - Via Vallisneri, 6	11. Dipartimento di Lucca
Pietrasanta P.zza della Repubblica, 16	12. Dipartimento di Lucca (Settore Versilia-Massaciuccoli)
Massa - Via del Patriota, 2	13. Dipartimento di Massa
Pisa - Via Vittorio Veneto, 27	14. Dipartimento di Pisa
Siena - Loc. Ruffolo	15. Area vasta sud 16. Dipartimento di Siena
Arezzo - Viale Maginardo, 1	17. Dipartimento di Arezzo
Grosseto - Via Fiume, 35	18. Dipartimento di Grosseto

La partecipazione al Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente

Il 14 gennaio 2017 è entrata in vigore la **L 132/2016** concernente l'“Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale” (SNPA), di cui fanno parte tutte le agenzie regionali e provinciali.

SNPA articola le linee prioritarie di azione per lo svolgimento delle attività di Sistema, individuate sulla base degli elementi di contesto europei e nazionali e finalizzate ad assicurare il raggiungimento dei LEPTA nell'intero territorio nazionale in un programma triennale, approvato con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, che costituisce il **documento di riferimento** per la definizione dei piani delle attività delle Agenzie ambientali.

Tale programma è consultabile all'indirizzo <https://www.snpambiente.it>

Il mandato istituzionale - Mission e Vision

Il mandato istituzionale di ARPAT sancito dalla LR 30/2009, trova oggi ancor più forza a seguito della emanazione della **LCost 1/2022**, che ha introdotto negli articoli **9** e **41** della **Costituzione italiana** i principi di **tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle generazioni future**, come valori di rango primario che ciascuno deve custodire e salvaguardare.

La *Mission* di ARPAT, che ne individua lo scopo, il motivo della sua esistenza, il senso della sua presenza nel panorama della Pubblica Amministrazione, ma, al tempo stesso, ne rappresenta un qualcosa di distintivo, un elemento in grado di differenziarla dagli altri attori pubblici, è la seguente:

ARPAT concorre alla promozione dello sviluppo sostenibile e contribuisce al mantenimento e al miglioramento sostanziale e misurabile dell'ambiente in Toscana, mediante lo svolgimento delle funzioni pubbliche di tutela dell'ambiente e della salute. ARPAT persegue l'obiettivo di assicurare un più ampio quadro conoscitivo relativo alle “pressioni” ed agli “impatti” esercitati sull'ambiente che possano modificarne lo “stato”, al fine di perseguire un sempre maggiore livello di protezione ambientale.

La *Vision*, che declina la prospettiva dell'azione di ARPAT, di quello che l'Agenzia vuole perseguire/garantire con riferimento al contesto in cui opera, è la seguente:

Per l'attuazione della propria missione ARPAT vuole:

1. essere la struttura tecnica di riferimento per la comunità toscana;
2. essere un soggetto sentito affidabile e terzo da tutti;
3. favorire l'integrazione tra ambiente e salute;
4. rendere i rapporti con i soggetti clienti più trasparenti e diretti;
5. essere sempre più efficace ed efficiente nelle proprie attività.

Tutto ciò ponendo al centro dell'attenzione gli assi fondamentali dell'organizzazione:

1. la struttura: le risorse disponibili e loro organizzazione;
2. il personale;
3. le strategie di governo dell'Agenzia;
4. i processi: di business e di funzionamento.

I sistemi di gestione

Fin dalla sua costituzione, ARPAT ha perseguito una politica volta a sviluppare un proprio sistema di gestione, capace di rispondere, da un lato, alle esigenze interne di omogeneità operativa delle diverse strutture presenti sul territorio regionale e, dall'altro, alle attese in termini di trasparenza e affidabilità delle prestazioni da parte dei clienti e, più in generale, delle parti interessate al proprio operato.

Gli importanti risultati di questo percorso sono così sintetizzabili:

- riconoscimento di conformità alla norma internazionale ISO/IEC 17025 (accreditamento) per attività di prova e misura ottenuto dai laboratori a partire dal 1998;
- riconoscimento di conformità alla norma internazionale ISO 9001 (certificazione), ottenuto per la prima volta nel 2002 per le attività istituzionali.

La certificazione è il processo che verifica la conformità di un sistema organizzativo ai criteri riportati nelle norme ISO di riferimento, al fine di aumentare la fiducia nei prodotti e nei servizi forniti. Essa attesta che un prodotto, un processo o un servizio è conforme ad una specifica norma o documento normativo. Per quanto riguarda la certificazione dei servizi ARPAT, la norma di riferimento è lo standard UNI EN ISO 9001, che definisce i requisiti di un sistema di gestione per la qualità.

Il conseguimento della certificazione del Sistema di gestione per la qualità è stato per ARPAT un importante traguardo. Un'organizzazione con un sistema di gestione certificato, infatti, fornisce con continuità prodotti/servizi che sono in conformità con i requisiti applicabili e mira ad aumentare la soddisfazione del cliente.

Il Sistema di gestione per la qualità si applica a tutti i processi e le attività dell'Agenzia, con lo scopo di mantenere la certificazione dei seguenti prodotti e servizi:

- attività di supporto tecnico alle amministrazioni pubbliche mediante emissione di pareri e valutazioni tecniche;
- attività di controllo attraverso ispezioni ambientali;
- monitoraggio della qualità dell'aria mediante reti di rilevamento;
- servizi di comunicazione e relazioni con il pubblico;
- documentazione e informazione in campo ambientale.

L'accreditamento è l'attestazione, ai sensi della norma internazionale di riferimento ISO/IEC 17025, della competenza, indipendenza e imparzialità dei laboratori di prova da parte di un ente terzo che agisce quale garante *super partes*. La norma infatti definisce i requisiti per la competenza, l'imparzialità e il regolare e coerente funzionamento dei laboratori.

L'accreditamento non è riconosciuto al laboratorio *tout court*, ma in relazione alle sole prove descritte nell'elenco allegato al Certificato di Accredimento rilasciato al laboratorio.

ARPAT è accreditata come multisito, articolato in una sede centrale, in cui non vengono svolte attività di prova, che corrisponde alla Direzione generale e nelle seguenti sedi secondarie, nelle quali si svolgono le attività di prova/misura:

- Firenze: Settore laboratorio con le Unità operative: Chimica I, Chimica II, Biologia, Radioattività e amianto e Settore Agenti fisici;
- Livorno: Settore laboratorio con le Unità operative Chimica I, Chimica II e Settore Agenti fisici;
- Pisa: Settore laboratorio con l'Unità operativa Biologia;
- Siena: Settore laboratorio con l'Unità operativa Chimica
- Arezzo: Settore laboratorio con l'Unità operativa Biologia e Settore Agenti fisici.

ARPAT esegue le attività di prova e misura accreditate [Settori Chimico, Emissioni, Biologico, Microbiologico, Fisico (Elettrico, Acustico, Radiazioni ionizzanti)] su matrici ambientali (aria, acqua, suolo, rifiuti), su biota, su alcune matrici alimentari e su acque potabili e minerali.

Gli elenchi delle prove accreditate per ciascuna sede sono disponibili sul sito Web di ACCREDIA (www.accredia.it).

Annualmente, l'Agenzia è sottoposta a verifica della conformità alle norme sopra citate; il mantenimento dell'accreditamento e della certificazione rappresenta per ARPAT la conferma della scelta fatta per garantire una sempre maggiore efficienza, efficacia, economicità e, soprattutto, elevati standard qualitativi nelle attività svolte a favore delle istituzioni, dell'ambiente e dei cittadini, anche grazie alla professionalità del personale coinvolto nelle stesse.

Gli atti di Programmazione

Come previsto dalla vigente normativa statale e regionale, gli atti di programmazione dell'Agenzia sono:

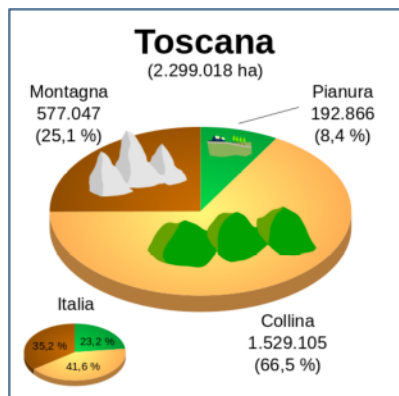
- a) **Piano di Attività**, che, con documento attuativo annuale definisce, sulla base della CdSA e nel rispetto degli indirizzi regionali (art.15 LR 30/2009), le attività istituzionali che l'Agenzia è tenuta a svolgere nell'anno di riferimento, nonché le linee di intervento relative al biennio successivo; è approvato dalla Giunta Regionale (art. 16 della LR 30/2009);
- b) **Bilancio Preventivo Economico**, annuale e pluriennale, che traduce in termini economici le attività previste dagli indirizzi regionali così come recepite nel piano delle attività ed è approvato dalla Giunta Regionale (art. 16 della LR 30/2009);
- c) **Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO)**, che è approvato entro il 31 gennaio di ciascun anno, fatto salvo diverso termine stabilito dalla normativa nazionale;
- d) **Bilancio d'esercizio**, che viene approvato dal Consiglio Regionale su proposta della Giunta regionale (art. 31 della LR 30/2009).

Il percorso di programmazione delle attività dell'Agenzia è descritto nella Sezione 2, sottosezione Performance.

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Contesto esterno

Territorio



La Toscana ha una superficie di 22.987 Km², pari al 7,6% del territorio nazionale (quinta regione in Italia).

Il territorio toscano è per la maggior parte collinare (66,5%); comprende alcune pianure (8,4% del territorio) e importanti massicci montuosi (25,1% del territorio); ha in totale 627 km di coste di cui 397 km continentali e 230 km insulari.

Popolazione residente e turismo

Al 31 dicembre 2021 la popolazione residente in Toscana ammontava a 3.676.285 persone, pari al 6,2% della popolazione nazionale (Fonte ISTAT), con 160 abitanti per chilometro quadrato.

La popolazione toscana si divide in 273 comuni, il 44% circa dei quali ha una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.

Trattandosi di una regione a prevalente vocazione turistica, la Toscana ha risentito molto del crollo del turismo a seguito della pandemia da Covid-19. Dopo un 2020 disastroso, in cui si sono persi circa 26 milioni dei 48 di presenze del 2019 (-54%), il 2021 è stato caratterizzato da una ripresa molto significativa (+43,2%), che mette in evidenza la resilienza turistica della regione.

I primi 8 mesi del 2022 sono contraddistinti da una forte ripresa dei flussi turistici esteri verso la Toscana, in concomitanza con il progressivo adattamento a convivere con il virus Covid-19 e le sue varianti, e nonostante le forti tensioni internazionali causate dallo scoppio e il protrarsi della guerra della Russia all'Ucraina. Le presenze turistiche aumentano di circa il 32,1% rispetto ai primi 8 mesi dello scorso 2021, passando da 24,6 milioni a 32,5 milioni. Di conseguenza la distanza del volume di presenze nei primi 8 mesi del 2022 rispetto agli stessi mesi del 2019, prima della pandemia, si riduce sensibilmente e in modo progressivo pur rimanendo ancora apprezzabile (-15,2%). Nei primi 5 mesi dell'anno tale distanza era ancora del -32%

(Fonte: IRPET "La congiuntura turistica in Toscana nei primi otto mesi del 2022")

Le imprese attive

Le imprese toscane registrate negli archivi delle Camere di Commercio sono circa 405 mila, al 31/12/2022, di cui 346 mila sono le imprese attive. Si tratta dei numeri più bassi registrati in Toscana negli ultimi 13 anni.

Scende a meno di 22 mila il numero di nuove iscritte e sale a quasi 25 mila quello delle cancellate (comprese quelle d'ufficio), per un saldo negativo che è tornato a crescere.

Pisa e Pistoia sono le province in cui le cancellazioni totali sono meno compensate dalle nuove iscrizioni. Uno zoom sulle ditte individuali per alcune caratteristiche del conduttore, evidenzia da una parte la dinamicità delle ditte straniere, dall'altra la diminuzione dell'incidenza dei giovani

conduttori fra le nuove iscritte.

A livello sub-regionale, un indicatore sintetico sulla tenuta del sistema produttivo rivela la solidità dei poli urbani di Prato e Firenze, ma anche le difficoltà dei comuni periferici o comunque quelli che si collocano nelle zone intermedie fra centri urbani e periferie, soprattutto a causa della scarsa attrattività per gli stranieri e della forte diminuzione di unità rispetto al triennio pre-covid. .

Con riferimento ai settori più consistenti del nostro sistema produttivo (cioè con incidenza prossima o superiore al 10%) nell'ordine: commercio, costruzioni, attività manifatturiere, agricoltura e attività di alloggio e ristorazione, l'unico settore con un trend crescente è quello delle attività di alloggio e ristorazione. La battuta d'arresto che lo ha caratterizzato a partire dal III° trimestre 2019, in parte compensata nel 2021, non si è ancora colmata. Crescono le imprese dei servizi ICT: la loro incidenza sul totale regionale è prossima al 2%, ma il loro trend è in crescita, peraltro in maniera più netta rispetto all'andamento nazionale.

Al netto delle cessazioni d'ufficio e in linea con l'andamento nazionale, rispetto al 2021, rallenta la crescita del sistema produttivo regionale: il tasso di crescita rimane positivo, ma supera di poco lo 0,6% .

Sul totale delle imprese registrate, l'86% (poco più di 346 mila) risulta attivo, l'8% inattivo, il 3% in liquidazione, il 2% in fallimento e la quota restante (meno dell'1%) costituisce le imprese temporaneamente sospese.

Fra i settori più "popolati", cioè con un'incidenza sul totale delle imprese attive > 5%, solo quello delle attività immobiliari fa registrare un incremento delle imprese attive, rispetto al 2021 (+1,6%); al contrario, i dati rilevano una flessione del 2% per le imprese attive nel commercio all'ingrosso e al dettaglio ed una contrazione che non raggiunge per poco l'1% nei servizi di alloggio e ristorazione. Considerato la loro modesta incidenza sul totale regionale (3% circa), sale il numero delle attività professionali, scientifiche e tecniche. Resta intorno al 28% l'incidenza del comparto artigiano sull'universo delle imprese attive. Benché la maggioranza delle imprese attive rimanga costituita da ditte individuali (56% circa), le società di capitali (33% circa) sono le uniche per cui si registra un incremento rispetto al 2021.

(Fonte: "La fotografia del sistema produttivo regionale dai dati 2022 del registro imprese" - Settore Servizi digitali e integrazione dati. Ufficio Regionale di Statistica - Febbraio 2023)

Risultano di particolare interesse, soprattutto per il loro impatto sul territorio, le realtà produttive di seguito elencate.

Stabilimenti a rischio di incidente rilevante

In Toscana sono presenti 55 stabilimenti a rischio di incidente rilevante (aziende RIR) che costituiscono un'importante fonte di pressione sul territorio. Si tratta di stabilimenti presso i quali - a causa della presenza di determinati quantitativi di sostanze pericolose - possono verificarsi, nel corso dell'attività, eventi quali incendi, esplosioni di grande entità o emissioni incontrollate che possono dar luogo ad un pericolo grave - immediato o differito - per la salute umana o per l'ambiente. Sono noti anche come Aziende Seveso, dall'incidente accaduto nel 1976 all'ICMESA, che spinse gli stati europei a dotarsi di una politica comune in materia di prevenzione dei grandi rischi industriali. Dal 1 giugno 2015 è in vigore la cd. Seveso III - Direttiva 2012/18/UE - a cui tutti gli Stati membri della comunità europea dovevano allinearsi entro il 31 maggio 2015. L'Italia ha

recepito questa Direttiva con il **DLgs 105/2015**, un vero e proprio Testo Unico sulla materia del rischio di incidente rilevante che riordina oltre 30 anni di legislazione sull'argomento.

Le aziende RIR ricadenti nel campo di applicazione della norma statale sono suddivisi in due grandi gruppi, stabilimenti di "**soglia superiore**" e stabilimenti di "**soglia inferiore**" a seconda che i quantitativi di sostanze pericolose siano presenti in quantità più o meno elevate rispetto ai valori di soglia stabiliti dalla normativa. Le aziende toscane sono 25 in soglia inferiore e 30 in soglia superiore.

(Fonte: ISPRA Inventario degli stabilimenti a rischio di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose)

Aziende in Autorizzazione Integrata Ambientale

Nel 2023 in Toscana sono presenti 342 impianti AIA in esercizio di cui 11 statali e 331 regionali.

Ad esclusione dei distretti a vocazione specifica (cartario di Lucca e tessile di Prato), le tipologie di aziende più diffuse sul territorio toscano operano nel ramo della produzione energetica, della produzione e trasformazione di metalli ferrosi, dell'industria dei prodotti minerali, della chimica e della gestione dei rifiuti.

Le aziende in AIA di competenza ministeriale sono concentrati nella provincia di Livorno (11 stabilimenti). Si tratta di impianti chimici per la produzione di prodotti inorganici di base, di impianti di combustione con potenza termica superiore a 50 MW e di trasformazione di prodotti petroliferi.

La programmazione annuale dei controlli ordinari (controlli con oneri a carico del gestore) segue quanto disposto dal TUA (Testo Unico Ambientale, DLgs 152/2006); l'elaborazione del programma dei controlli è ottenuta tramite l'applicativo SSPC, secondo i criteri di priorità stabiliti a livello di SNPA e rivalutati in base alle risultanze delle ispezioni condotte negli anni precedenti.

(Fonte: DGRT n. 799 del 11.07.2022 su BURT n. 29 del 20.07.2022)

Depuratori

L'acqua, oltre ad essere un elemento essenziale alla vita, è da sempre utilizzata in moltissime attività umane, di tipo produttivo (agricoltura, industria, energia, commercio, ecc.), igienico-sanitario e ludico-ricreativo (piscine, terme, ecc.), in ambito familiare e domestico. La maggior parte di questi utilizzi, tuttavia, ne pregiudicano la qualità, contaminandola con sostanze organiche e/o inorganiche che possono recare danno all'ambiente e alla salute. Dopo l'utilizzo le acque reflue non possono essere reimmesse direttamente nell'ambiente poiché i recapiti finali (terreno, mare, fiumi, laghi) non sono in grado di ricevere una quantità di sostanze inquinanti superiore alla propria capacità auto-depurativa; devono quindi essere trattate e depurate per eliminare o ridurre i contaminanti. Gli impianti destinati a tali attività sono i depuratori, che possono far parte del Sistema idrico integrato (201 nel territorio toscano), o essere autonomi facendo sì che complessivamente il 99,2% del carico di acque reflue generato sia collettato in fognatura e circa lo 0,8% in impianti individuali.

ARPAT controlla la qualità dello scarico finale degli impianti di depurazione di reflui urbani con potenzialità maggiore di 2.000 abitanti equivalenti (a.e.) se recapitanti in acque superficiali, o con potenzialità maggiore di 10.000 a.e. se recapitanti in acque marino costiere. Il controllo allo scarico degli impianti di depurazione ha l'obiettivo di verificare l'adeguatezza e l'efficienza dei trattamenti

depurativi impiegati e l’impatto dello scarico sui corpi idrici riceventi, al fine di non pregiudicarne lo stato di qualità.

(Fonte: ARPAT “*Annuario 2022 dei dati ambientali della Toscana*”)

L’ambiente

Acqua

In attuazione delle disposizioni normative in materia di acque superficiali e acque sotterranee, i corpi idrici toscani sono stati identificati e caratterizzati in 66 corpi idrici sotterranei e 869 corpi idrici superficiali, questi ultimi suddivisi in:

- 678 fiumi/torrenti;
- 137 canali artificiali;
- 31 laghi ed invasi;
- 9 acque di transizione;
- 14 tratti di acque marino costiere,

che devono essere monitorati per rilevarne lo stato qualitativo. A tal fine, a livello regionale è stata predisposta una rete di monitoraggio individuando i punti significativi sui quali effettuare le analisi per valutare lo stato ecologico e lo stato chimico.

Per quanto riguarda le acque “dolci”, a livello regionale l’obiettivo di qualità ecologica buona/elevata è raggiunto nel 43% dei corpi idrici e la qualità chimica risulta buona nel 60%. I bacini più impattati dal punto di vista ecologico sono l’Arno e il Toscana Nord, dal punto di vista chimico, invece, Arno e Toscana Costa.

Per quanto riguarda i laghi, lo stato ecologico è “meno robusto” in ragione delle difficoltà incontrate nell’applicazione di indici biologici e stato trofico.

Per le acque di transizione, l’83% dei corpi idrici è in stato ecologico sufficiente, derivato nella maggioranza dei casi dallo stato trofico sufficiente. Lo stato chimico è non buono nel 67% dei corpi idrici se considerata la sola matrice acqua; se inserite anche le indagini sui sedimenti e scelto il risultato peggiore, lo stato non buono sale all’83%.

Per quanto riguarda le acque marino costiere, la fascia litorale continentale e insulare toscana ricade, dal punto di vista idrologico, nella tipologia Bassa Stabilità macrotipo 3, ovvero tutta la zona è caratterizzata da siti costieri non influenzati da apporti d’acqua dolce continentale. In generale si distinguono:

- coste alte e rocciose (morfotipo a falesia) molto diffuse nella zona a Sud di Livorno (da Calafuria a Quercianella), nei promontori di Piombino, di Punta Ala, dell’Argentario, (da Cala di Forno - Parco dell’Uccellina a Talamone) e nelle isole dell’Arcipelago Toscano (Capraia, Elba, Giglio, Gorgona e Montecristo).
- coste basse a litorale dritto, brevi tratti a litorale stretto o di delta (foci dell’Arno e dell’Ombrone).
- cordoni di duna talvolta soggetti a fenomeni erosivi.

La rete di monitoraggio si concentra su 16 corpi idrici con 19 stazioni, lungo i 442 Km di litorale. In ciascuna stazione viene monitorato, secondo i parametri definiti dalla normativa, lo stato di qualità ambientale.

Stato ecologico

Descrive la qualità delle acque integrando le informazioni provenienti dagli Elementi di Qualità Biologica - EQB (biomassa fitoplanctonica, macroalghe, macrozoobenthos e Posidonia oceanica) con quelle ottenute dagli elementi chimico-fisici a sostegno (indice TRIX) e dagli inquinanti chimici non prioritari (tabella 1/B D.Lgs 172/2015). L'elaborazione definitiva dello stato ecologico di un corpo idrico avviene alla fine di un triennio, quando è possibile effettuare la media dei risultati ottenuti in 3 anni di campionamento per la biomassa fitoplanctonica e per il TRIX e il completamento dei monitoraggi per il calcolo di tutti gli altri EQB che hanno cadenza triennale. I possibili livelli di classificazione sono 5, in ordine decrescente di qualità ambientale: "Elevato", "Buono", "Sufficiente", "Scarso", "Cattivo". Lo stato ecologico del triennio 2019-2021 risulta Elevato/Buono per tutti i corpi idrici indagati, ad eccezione di 2 che risultano essere in classe Sufficiente.

Stato chimico

Lo stato chimico descrive la qualità dei corpi idrici in base alla presenza di sostanze chimiche prioritarie nelle acque e nel biota (tabelle 1/A del D.Lgs 172/2015). I possibili livelli di classificazione sono 2: "Buono" o "Mancato conseguimento dello stato buono". Integrando i risultati ottenuti dal monitoraggio delle acque superficiali e del biota il 100% dei corpi idrici monitorati della Toscana risultano essere in uno stato chimico NON BUONO.

Il monitoraggio delle acque di balneazione è effettuato sulla rete stabilita con DGRT 1094/2010, che identifica 261 aree, con 1 punto di controllo ciascuna, suddivise in 39 comuni (35 di acque costiere e 4 per le acque interne).

Nel 2022 la qualità delle aree di balneazione nel 2022 si è mantenuta ad un livello molto elevato con il 95,3% delle aree (264 su 277) ed il 98,6% dei km di costa controllati che si colloca in classe "eccellente", con dei risultati quasi identici a quelli del 2021, quando le aree erano state il 96% ed i km di costa il 98,9%.

(Fonti: ARPAT *"Monitoraggio ambientale corpi idrici superficiali: fiumi, laghi, acque di transizione - Triennio 2019-2021"*; *"Monitoraggio acque marino costiere della Toscana - triennio 2019-2021"*; *"Il controllo delle acque di balneazione – Stagione 2022"*)

Aria

La qualità dell'aria viene rilevata attraverso una rete regionale di monitoraggio composta da 37 centraline situate in ambito urbano ed extraurbano.

Il panorama dello stato della qualità dell'aria ambiente emerso dall'analisi dei dati forniti dalle rete regionale di monitoraggio, dei dati forniti dalle stazioni locali e dall'analisi delle serie storiche indica una situazione positiva per la qualità dell'aria, come avviene ormai da diversi anni. La criticità più evidente si conferma nel rispetto dei valori obiettivo per l'ozono che, nonostante negli ultimi due anni siano stati registrati valori nettamente inferiori alle stagioni precedenti, non sono attualmente raggiunti in gran parte del territorio. Si confermano inoltre alcune criticità per PM10 e NO2 per i quali il rispetto dei limiti non è ancora stato pienamente raggiunto.

(Fonte: ARPAT *"Relazione annuale sullo stato della qualità dell'aria nella regione Toscana - Anno 2021"*)

Le problematiche relative all'inquinamento atmosferico possono essere affrontate anche attraverso l'aerobiologia, che studia le particelle di origine biologica presenti nell'atmosfera (pollini, spore fungine, batteri, alghe, licheni, ecc.) in relazione anche ai loro effetti sull'ambiente (piante, animali, uomo, opere d'arte). L'indice pollinico e quello per la spora fungina *Alternaria*, annuali, sono calcolati in base ai dati raccolti dalle 4 stazioni regionali ed è di riferimento per la valutazione dell'esposizione della popolazione al rischio di allergia.

(Fonte: ARPAT "Annuario 2022 dei dati ambientali della Toscana")

Suolo

Il suolo è un ecosistema essenziale, complesso, multifunzionale e vitale di importanza cruciale sotto il profilo ambientale e socioeconomico, che svolge molte funzioni chiave e fornisce servizi vitali per l'esistenza umana e la sopravvivenza degli ecosistemi affinché le generazioni attuali e future possano soddisfare le proprie esigenze (Parlamento europeo, 2021). Ci fornisce cibo, biomassa e materie prime; è la piattaforma per lo svolgimento delle attività umane; rappresenta un elemento centrale del paesaggio e del patrimonio culturale e svolge un ruolo fondamentale come habitat e pool genico. Nel suolo vengono stoccate, filtrate e trasformate molte sostanze, tra le quali l'acqua, gli elementi nutritivi e il carbonio. Per l'importanza che rivestono sotto il profilo socioeconomico e ambientale, anche queste funzioni devono essere tutelate (Commissione Europea, 2006).

Consumo di suolo

Il consumo di suolo è un processo associato alla perdita di una risorsa ambientale fondamentale, limitata e non rinnovabile, dovuta all'occupazione di una superficie originariamente agricola, naturale o seminaturale con una copertura artificiale. È un fenomeno legato alle dinamiche insediative e infrastrutturali ed è prevalentemente dovuto alla costruzione di nuovi edifici, fabbricati e insediamenti, all'espansione delle città, alla densificazione o alla conversione di terreno entro un'area urbana, all'infrastrutturazione del territorio.

Ogni anno SNPA misura il consumo di suolo mediante analisi delle immagini da satellite e confronto con la situazione precedente. L'aumento incontrollato della perdita di suolo e dei servizi ecosistemici ad esso collegati ha indotto l'Europa a porre l'obiettivo di allineare il consumo di suolo alla crescita della popolazione entro il 2030 e di azzerarlo entro il 2050.

Dal Report SNPA emerge come, nell'ultimo anno, le nuove coperture artificiali abbiano riguardato altri 69,1 km², incremento che mostra un'evidente accelerazione rispetto ai dati rilevati nel recente passato, che inverte il trend di riduzione degli ultimi anni e che fa perdere al nostro Paese 2,2 metri quadrati di suolo ogni secondo.

Per quel che riguarda il nostro territorio, la Toscana, con il 6,17% di suolo consumato, si attesta sotto la media nazionale.

Anno di riferimento	Suolo consumato [%]	Suolo consumato [ettari]	Incremento rispetto anno precedente [consumo di suolo annuale netto in ettari]
2020	6,2	141.722	214
2021	6,17	141.827	293,75

(Fonte: Report SNPA n. 177/2022 "Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici")

Verde pubblico

In questo contesto, considerando come la tendenza della popolazione sia quella di accentrarsi nelle aree urbane, di fondamentale importanza risultano essere gli spazi verdi in esse presenti, in quanto offrono molteplici benefici ambientali e concorrono al benessere umano (ad esempio abbattendo gli inquinanti, assorbendo CO₂, mitigando le temperature dell'isola di calore urbana, ecc.). Per questo occorre rivalutare le aree verdi, anche in funzione della potenziale mitigazione che potrebbero esercitare riguardo i futuri cambiamenti climatici, pianificandole e progettandole seguendo la traiettoria della densità di carbonio.

Le aree verdi rappresentano un servizio ecosistemico che sta assumendo importanza nelle politiche per mitigare il cambiamento climatico, in quanto servono per lo stoccaggio del carbonio all'interno della biomassa e del suolo. Sebbene ovviamente piccole rispetto alle emissioni di carbonio per unità di superficie, la dimensione dei serbatoi urbani di carbonio sembra comunque essere sostanziale, come dimostrano rilevazioni satellitari e informazioni raccolte nel corso di indagini a parchi e giardini di varie cittadine, non solo europee, (compresi aree private, giardini domestici, campi da golf, aree industriali abbandonate, aiuole a fianco delle strade e le rive dei fiumi), grazie alle quali è stato stimato che nella vegetazione sono sequestrate buone quantità di carbonio. Questo ha portato a proporre iniziative per lo sviluppo del verde, quali ad esempio la campagna "Mosaico verde", grazie alla quale sono stati messi a dimora in Italia, ad oggi, oltre 300.000 alberi (7 i comuni toscani interessati). La stessa Commissione Europea si è proposta l'obiettivo di piantare tre miliardi di alberi in Europa entro il 2030.

La protezione dello stoccaggio del carbonio conferisce anche ulteriori vantaggi agli esseri umani e ad altre specie che risiedono nelle aree urbane - uno scenario "win-win" - poiché il mantenimento e il miglioramento delle infrastrutture degli spazi verdi all'interno delle città contribuisce alla regolazione del clima, riducendo l'inquinamento dell'aria e dell'acqua, diminuendo il deflusso delle acque superficiali, creando opportunità ricreative, oltre a fornire l'habitat per le specie.

(Fonte: <https://besjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2664.2011.02021.x>)

Di seguito i dati relativi al verde urbano per la Regione Toscana.

Superficie di verde urbano per tipologia nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana - Anno 2021 (valori in m ²)														
COMUNI	Tipologie del verde urbano													
	Verde storico (vincolato ai sensi del D.lgs 42/2004 e s.m.i.)	Parchi urbani	Verde attrezzato	Area di arredo urbano	Forestazioni e urbana	Giardini scolastici	Orti botanici (a)	Orti urbani	Cimiteri (a)	Area sportive all'aperto	Area boschive	Verde incolto	Altro	Totale
Massa	130.480	242.762	405.604	53.900	-	92.905	30.000	3.665	64.282	147.461	-	-	-	1.171.059
Lucca	488.860	215.387	224.461	259.316	18.038	121.768	-	11.702	937	133.361	-	14.675	86.728	1.575.233
Pistoia	144.858	349.442	351.596	198.673	-	104.323	-	-	94.260	307.393	3.500	362.149	-	1.916.194
Firenze	2.286.080	767.022	1.634.105	765.491	-	619.155	23.892	74.768	342.791	1.121.358	122.843	713.332	814.410	9.285.247
Prato	528.325	1.140.594	1.462.096	1.377.118	30.000	402.170	-	17.939	135.337	981.969	-	222.783	82.276	6.380.607
Livorno	420.640	703.990	288.694	257.680	-	231.447	-	7.800	37.206	2.500	-	-	-	1.949.957
Pisa	404.692	-	359.177	612.556	28.600	137.279	23.307	10.000	235.438	196.856	-	2.700	38.500	2.049.105
Arezzo	320.430	294.000	1.502.276	84.000	10.000	210.365	-	44.450	35.000	398.400	-	-	-	2.898.921
Siena	99.512	166.108	92.000	63.594	-	80.033	-	6.622	16.093	34.019	-	-	961.765	1.519.746
Grosseto	85.000	384.112	136.000	193.000	-	100.300	-	3.500	101.300	385.853	90.000	1.281.773	-	2.760.838

(Fonte: ISTAT - Ambiente urbano - aggiornamento 2021)

Bonifiche

La bonifica delle matrici ambientali (suolo, materiali di riporto, sottosuolo e acque sotterranee) è materia regolata da provvedimenti legislativi mirati, al fine di affrontare il tema delle bonifiche in modo uniforme a livello nazionale, sia dal punto di vista tecnico che procedurale, disciplinando gli interventi di bonifica e ripristino ambientale dei siti contaminati e definendo le procedure, i criteri e le modalità per lo svolgimento delle operazioni necessarie all'eliminazione delle sorgenti dell'inquinamento e comunque per la riduzione delle concentrazioni di sostanze inquinanti, con particolare riferimento al principio "chi inquina paga".

Sul territorio regionale sono 4883 i siti interessati da procedimento di bonifica, di cui il 44,6% attivo e il 10,2% certificato, che interessano una superficie complessiva di 18.316 ettari. In termini di numero e superfici, sono le attività industriali ad aver maggiormente determinato la necessità di attivazione di un procedimento di bonifica (rappresentano infatti il 35,5% dei procedimenti e il 73,2% delle superfici). I distributori di carburante (tipicamente con estensioni limitate) rappresentano il 20,7% dei procedimenti, ma soltanto il 2,1% delle superfici. Altra pressione significativa sono gli impianti di gestione e smaltimento rifiuti (13,5% dei procedimenti e 11,3% delle superfici).

Le province con la maggior superficie interessata da bonifiche sono Livorno, Massa Carrara e Grosseto, ovvero quelle che avevano maggior vocazione industriale.

(Fonte: ARPAT "Annuario 2022 dei dati ambientali della Toscana")

Rifiuti

In termini di produzione di rifiuti urbani pro capite, la Toscana si posiziona al 18° posto sulle 20 regioni italiane, con valori pari a 598 kg/abitante e al 10° posto per la raccolta differenziata, con una percentuale del 64,1% determinata da circa 384 kg/abitante di rifiuti differenziati. La frazione merceologica maggiormente rappresentata è la frazione organica, seguita da carta e cartone, vetro, plastica.

(Fonte: ISPRA "Rapporto rifiuti urbani – Edizione 2022")

In termini assoluti di produzione di rifiuti speciali, La Toscana è al 6° posto a livello nazionale con una produzione annua di circa 9.534.000 tonnellate di rifiuti speciali, compresi i pericolosi e i rifiuti da demolizione e costruzione. Incidenza percentuale della produzione regionale di rifiuti speciali sul totale nazionale pari al 6,5%.

(Fonte: ISPRA "Rapporto rifiuti speciali edizione 2022 – Dati di sintesi").

Agenti fisici

Rumore

In campo ambientale, le fonti di rumore più significative sono rappresentate dalle infrastrutture di trasporto (strade, ferrovie, aeroporti e porti) e dalle attività produttive.

L'esposizione della popolazione al rumore generato dalle principali infrastrutture di trasporto viene quantificata tramite la mappatura acustica del territorio. ARPAT determina i livelli sonori mediante software che implementano i metodi di calcolo raccomandati dalla Commissione europea.

Nelle aree urbane il traffico stradale rappresenta generalmente la sorgente di rumore di gran lunga più importante. Il rumore emesso dipende dal tipo di veicoli (leggeri, pesanti o a due ruote), dalla loro velocità di percorrenza, dal flusso di traffico, dalle condizioni della strada e dalla conformazione del territorio in cui la strada stessa è inserita.

Come per il traffico stradale, i livelli di rumore generati dall'infrastruttura ferroviaria dipendono dal flusso di traffico che transita su una linea, dal tipo di veicolo (carri merci o trasporto passeggeri) e dalla velocità di percorrenza. I meccanismi di generazione del rumore ferroviario sono legati fortemente alla velocità di percorrenza del materiale rotabile.

Le cause del rumore generato dalle attività produttive sono molto più difficili da classificare, dal momento che sia i processi produttivi (dalla piccola impresa artigiana o commerciale alla grande industria), che gli apparati a servizio dell'attività stessa sono numerosi e diversificati.

Il rumore generato dalle attività commerciali o legate a servizi, pubblici esercizi, circoli privati e locali di intrattenimento riguarda invece molto spesso i comportamenti tenuti all'interno degli stessi o gli impianti a servizio degli immobili.

Un'altra fonte di rumore è rappresentata dalle attività musicali e ricreative, che interessano discoteche, piano bar, spettacoli musicali sia all'aperto (nel periodo estivo) che in ambiente chiuso. Possono essere emessi livelli di rumore piuttosto elevati specialmente in periodo notturno, con notevoli disagi alla popolazione residente. Queste attività si caratterizzano per la loro durata limitata nel tempo e sono soggette a particolari deroghe concesse, nel rispetto della tutela della salute e dell'ambiente, da parte delle amministrazioni comunali.

In ambiente abitativo, le fonti di rumore sono dovute principalmente ad impianti condominiali ed elettrodomestici (condizionatori, pompe di calore, impianti di riscaldamento, autoclavi ed elettrodomestici di uso casalingo).

(Fonte: ARPAT - Le fonti del rumore)

Campi elettromagnetici

Di particolare interesse sono quelli generati dai seguenti impianti:

- elettrodotti, composti da linee elettriche e cabine di trasformazione elettrica che generano campi elettromagnetici a bassa frequenza (generalmente 50Hz nella rete elettrica), la cui densità sul territorio regionale è pari a $0,16/\text{Km}^2$;
- impianti per la diffusione delle trasmissioni radiofoniche e televisive - normalmente collocati lontani dai centri abitati e posizionati su dei rilievi che godono di una buona vista sull'area servita - sono costituiti da trasmettitori di grande potenza (10.000-100.000 Watt) e sono 1804 sul territorio regionale;
- impianti di telefonia cellulare, distribuiti sul territorio in modo da garantire il segnale a tutti gli utenti, hanno una distribuzione che dipende principalmente dalla densità della

popolazione (sono quindi più concentrati nelle aree urbane densamente abitate), e dall'orografia del terreno (un'orografia complessa determina una maggiore densità di stazioni); ammontano a 4244 postazioni sul territorio regionale.

(Fonte: ARPAT - Campi elettromagnetici)

Radioattività ambientale

Il potenziale impatto radiologico sulla popolazione della radioattività naturale viene monitorato con misure della concentrazione di radon negli ambienti di vita e di lavoro, per l'individuazione delle aree ad alta probabilità di elevate concentrazioni di questo elemento; la ricerca del radon viene effettuata anche nelle acque potabili e nelle acque sotterranee.

La Regione ha finanziato la realizzazione di una rete di monitoraggio e allarme per il controllo della radioattività artificiale in aria, con postazioni di misura in tempo reale ubicate in vari luoghi della Toscana, in grado di segnalare tempestivamente valori anomali dovuti ad eventuali incidenti.

(Fonte: ARPAT - Radioattività e Radon)

Contesto interno

Risorse umane

Al 31 dicembre 2022, erano presenti in ARPAT 618 unità professionali a tempo indeterminato 575 del comparto e 43 dirigenti. La riduzione di personale di ARPAT è stata nel tempo significativa, dal 2010 al 2022 ha perso circa il 20% degli effettivi: dirigenza -59% e comparto -14%. Il rapporto dirigenza/comparto a fine 2022 era di circa 1 a 13.

Uno degli effetti della progressiva riduzione del personale, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato anche un progressivo invecchiamento degli effettivi in servizio, giacché non vi sono state per numerosi anni nuove assunzioni e, pertanto, il personale uscito non è stato sostituito.

Risorse strumentali

Le risorse strumentali materiali necessarie per lo svolgimento delle attività agenziali consistono negli immobili e relativi impianti, nelle apparecchiature per laboratorio, ufficio e attività in campo, negli arredi d'ufficio, negli automezzi, nel materiale bibliografico e nell'hardware. Le risorse immateriali consistono prevalentemente in licenze d'uso dei software.

Risorse economiche

Le risorse economiche che l'Agenzia utilizza per lo svolgimento delle attività provengono in massima parte dalla Regione Toscana e, in misura minore, dagli altri enti per i quali ARPAT esercita il proprio mandato, sotto forma di:

1. contributo regionale ordinario annuale, da destinare alle attività obbligatorie, intese come:
 - attività tecniche e di controllo necessarie ad assicurare nel territorio regionale il rispetto dei LEPTA di cui all'articolo 9 della L. 132/2016;
 - attività ordinarie, da svolgersi in modo ricorrente ai fini del raggiungimento del livello regionale di attività;
 - attività straordinarie, individuate da specifici indirizzi impartiti dalla Giunta regionale, in coerenza con gli obiettivi della programmazione regionale;
2. contributi integrativi annuali della Regione e degli altri enti;
3. risorse aggiuntive della Regione e degli altri enti, da destinarsi ad attività ulteriori rispetto a quelle programmate.

Sono previste ulteriori risorse economiche derivanti da:

1. oneri a copertura dei costi delle attività che la normativa statale vigente pone a carico dei privati in attuazione del principio "chi inquina paga";
2. proventi dovuti dai soggetti privati per le attività rese nell'ambito degli accordi stipulati ai sensi dell'articolo 18 comma 3;
3. proventi derivanti dallo svolgimento delle attività di cui all'articolo 12;
4. risorse derivanti dalla partecipazione a progetti regionali, nazionali e comunitari;
5. oneri a copertura delle spese strettamente connesse ad attività di indagine delegate dall'autorità giudiziaria e poste a carico del Ministero della giustizia.

(Fonte: Legge Regionale 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i.)

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO DI ARPAT

Per Valore pubblico si intende il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”, ovvero il livello equilibrato di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione.

(Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida per il Piano della performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017).

Per poter creare Valore, la Pubblica amministrazione deve avere cura sia degli impatti interni (benessere dell’ente) sia degli impatti esterni (benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance.

ARPAT, in attuazione dei **principi costituzionali** tra i quali oggi trova esplicitazione **la tutela dell’ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell’interesse delle future generazioni** (art. 9 Cost.), e nell’ambito istituzionale nazionale e regionale delle politiche ambientali, genera Valore pubblico attraverso le attività di **supporto tecnico-scientifico**, di **monitoraggio e controllo**, di **sviluppo delle conoscenze**, di **comunicazione** e di **informazione ambientale**, finalizzate a migliorare il livello di protezione e salvaguardia dell’ambiente regionale e funzionali alle decisioni delle Autorità competenti, in particolare della Regione Toscana.

L’Agenzia, inoltre, facendo parte del SNPA, concorre con le proprie attività a realizzare Valore pubblico con riflessi in ambito nazionale, con riferimento alle attività di monitoraggio e valutazione dell’ambiente, di raccolta di dati ed evidenze, i cui **risultati** vengono **resi disponibili a ISPRA** al fine di contribuire, con le altre Agenzie, alla mappatura dello stato dell’ambiente italiano, necessaria per corrispondere anche agli impegni assunti in sede europea.

Risultati delle attività programmate nel 2022

Con delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1166 del 17/10/2022 sono stati approvati gli indirizzi ad ARPAT per il triennio 2022/2024, in base ai quali l’Agenzia provvede alla definizione del proprio Piano delle Attività. Quest’ultimo viene redatto anche in coerenza col Programma triennale dell’SNPA, che conferma, quali priorità, le attività di controllo sugli stabilimenti con maggiore impatto sull’ambiente, il monitoraggio sistematico delle matrici ambientali, la ricerca di nuovi inquinanti emergenti e la gestione delle emergenze ambientali, da coniugare con le esigenze specifiche collegate ai contesti territoriali nei quali opera l’Agenzia, indicate anche dagli stessi indirizzi regionali.

I dati ambientali prodotti dall’Agenzia sono resi pubblici e accessibili ai cittadini, agli stakeholder, alle associazioni, agli altri enti pubblici e privati e concorrono a implementare il Sistema Informativo Nazionale ambientale (SINA) che garantisce la diffusione a livello nazionale di tutte le informazioni territoriali ambientali che vengono raccolte, gestite e coordinate da ISPRA, attraverso web e media con la pubblicazione e diffusione di report tematici a supporto delle politiche regionali.

I dati di ARPAT, così come quelli del SNPA, costituiscono i dati tecnici ufficiali di riferimento per le Pubbliche amministrazioni.

Di seguito sono sintetizzati i risultati ottenuti, anche in termini di raggiungimento di obiettivi di performance.

Dati di sintesi	2022	
Controllo: ispezioni ambientali	2910	😊
Controllo: ispezioni ambientali con sopralluogo %	64%	😐
Controllo: ispezioni ambientali senza sopralluogo %	36%	😐
Controllo: oggetti totali controllati	2090	😊
n. ispezioni nei tempi previsti dalla Carta dei servizi / n. ispezioni totali (%)	92%	😐
Controllo: punti di monitoraggio acque	1091	😊
Supporto tecnico: pareri emessi	3904	😊
n. pareri nei tempi previsti dalla Carta dei servizi / n. pareri totali (%)	97%	😊
Laboratorio: campioni analizzati	16275	😊
Laboratorio: parametri determinati	498039	😊
Laboratorio: n. metodi accreditati	141	😊
Laboratorio: n. confronti interlaboratorio a cui si è partecipato	180	😊
n.. parametri con z-score <3 / n. parametri sottoposti a confronto interlaboratorio	99%	😊

AZIENDA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA TOSCANA (ARPAT) – MONITORAGGIO FINALE 2022						
RISULTATI ATTESI				MONITORAGGIO	PERCENTUALI DI CONSEGUIMENTO	
Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore target 2022	Valore conseguito dall'indicatore	Indicatore	Obiettivo
Miglioramento della dimensione della tempestività e efficacia rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Supporto tecnico	23,00%	Numero pareri nei tempi/numero pareri totali	97,00%	97,13%	100,00%	100,00%
Garantire il monitoraggio continuo ed efficiente della qualità dell'aria	13,00%	Numero serie valide rete regionale/numero serie monitorate (teoriche)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Soddisfazione del cliente. Le attività fondamentali della missione ARPAT: controllo ambientale, supporto tecnico e diffusione della conoscenza	12,00%	Esito dell'indagine quali/quantitativa espresso come percentuale di gradimento complessiva	>= dato finale anno precedente	76,99%	91,51%	91,51%
Miglioramento della dimensione dell'efficienza rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Controllo	10,00%	Numero di aziende con Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) Controllate (AC) (tra quelle programmate per l'anno in corso)/numero controlli AIA programmati	85,00%	88,66%	100,00%	100,00%
Interventi per la tutela della biodiversità marina	18,00%	Numero di campionamenti effettuati / numero di campionamenti previsti	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		Numero di immersioni effettuate / numero di immersioni previste	100,00%	100,00%	100,00%	
Diffusione attività svolta da ARPAT	7,00%	Numero pubblicazioni effettuate	>=190	202	100,00%	100,00%
Incremento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'Azienda	7,00%	Corrispettivo economico gare avviate (LAB e NO LAB) / budget assegnato con Programma investimenti	65,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Eliminazione degli scostamenti rispetto alle tempistiche condivise col Direttore di riferimento della Giunta Regionale, relativamente ai procedimenti complementari (non ricompresi) in norme specifiche	5,00%	Numero tempistiche rispettate/numero tempistiche definite col Direttore a carico dell'ente	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2022	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2022	100,00%	100,00%	100,00%	
	100,00%				MEDIA PONDERATA	98,98% 😊

Quanto costiamo

I dati economico finanziari di ARPAT danno la possibilità di spaziare su numerose considerazioni; l'aspetto più importante è che l'Agenzia ha un bilancio solido con un saldo positivo a partire dal 2006. Nella tabella sotto riportata si rappresentano gli ultimi 5 esercizi (2017-2021), dal punto di vista dei RICAVI (A), COSTI (B), GESTIONI (C), e RISULTATO FINALE (A-B+C).

ESERCIZIO	A	B	C	A-B+C
	VALORE DELLA PRODUZIONE	COSTI DELLA PRODUZIONE (+ IMPOSTE)	PROVENTI E ONERI FINANZIARI	SALDO
2017	49.716.440	48.031.339	54.317	1.739.418
2018	50.089.090	48.657.474	9.554	1.441.170
2019	51.200.330	49.054.357	3.143	2.149.116
2020	54.455.323	48.303.918	2.189	6.153.594
2021	52.874.473	49.461.101	2.322	3.415.694

Il costo annuo per abitante si attesta intorno ai 13 Euro, equivalenti a circa una tazzina di caffè al mese.

A seguito della stabilizzazione del risultato di esercizio e al consolidamento della situazione finanziaria in positivo, nonché dell'informatizzazione dei processi di registrazione, liquidazione e pagamento delle fatture passive, l'Agenzia ha conseguito un miglioramento dell'indicatore di tempestività dei pagamenti ([ARPAT - indicatore di tempestività dei pagamenti](#)).

Il consumo sostenibile e gli appalti verdi

Gli organismi e le autorità internazionali, europee e nazionali attribuiscono agli appalti pubblici un ruolo strategico per il raggiungimento di finalità ambientali e sociali. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU prevede, fra i traguardi, la promozione di pratiche sostenibili in materia di appalti pubblici.

La Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile rileva l'efficacia degli "appalti verdi", ossia del *Green public procurement (GPP)*, definito dalla Commissione europea come "un processo mediante cui le pubbliche amministrazioni cercano di ottenere beni, servizi e opere con un impatto ambientale ridotto per l'intero ciclo di vita rispetto a beni, servizi e opere con la stessa funzione primaria ma oggetto di una procedura di appalto diversa".

ARPAT, in coerenza con il proprio mandato di protezione ambientale, consapevole del ruolo strategico degli appalti pubblici, già nel 2004 ha adottato la propria Politica degli appalti di lavori, forniture e servizi, che ha previsto l'integrazione di criteri ambientali e sociali nelle proprie attività contrattuali. La **Politica di consumo sostenibile e degli appalti verdi di ARPAT** è stata aggiornata e approvata con DDG 70/2021 nel quale sono elencati tutti gli obiettivi che si intende perseguire.

Inoltre, con DDG 92/2022 è stato approvato il Programma di azione Green Public Procurement - GPP per l'anno 2022.

Le strategie di Valore pubblico di ARPAT

Le strategie di Valore pubblico di ARPAT per l'anno 2023, con proiezione al 2024, in coerenza con i documenti di programmazione delle attività ed economico-finanziaria, sono volte alla realizzazione delle seguenti azioni:

- 1) Attuazione del Piano Pluriennale delle attività 2022-2024 per l'annualità 2023;
- 2) Definizione del percorso di riorganizzazione dell'Agenzia;
- 3) Reclutamento di personale specialistico;
- 4) Attuazione del Programma di Azione per il consumo sostenibile e gli appalti verdi;
- 5) Azioni finalizzate al benessere interno.

MODALITÀ E AZIONI PER LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Piena accessibilità fisica

La normativa di riferimento vigente in materia di accessibilità fisica è la seguente:

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

ARPAT ha un patrimonio ibrido, costituito da alcuni immobili entrati nel patrimonio a seguito del trasferimento degli stessi da altri enti in fase di costituzione dell'Agenzia, altri costruiti *ex novo* successivamente, con criteri moderni e funzionali e rispettando il più possibile le norme sull’abbattimento delle barriere architettoniche all’epoca vigenti.

L’analisi ricognitiva sulla situazione di accessibilità delle sedi dell'Agenzia è stata svolta dal Settore Patrimonio immobiliare, impianti e reti nel 2018, in occasione della predisposizione dei fascicoli dei fabbricati.

A fine 2021 la Direzione dell'Agenzia ha cambiato sede, a seguito della ristrutturazione di un immobile di proprietà che ha rispettato le norme sull’abbattimento delle barriere architettoniche.

Piena accessibilità digitale

Al fine di rendere i sistemi informatici di ARPAT capaci di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, ARPAT è orientata a realizzare il **nuovo sito internet** che sarà rispondente alla Direttiva (UE) 2016/2102 e alle [Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici](#) emanata da AGID, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili.

A seguito della pandemia e del protrarsi della situazione di emergenza, anche ARPAT ha realizzato gran parte della formazione e delle attività di riunione/presentazione in videoconferenza. Questa modalità, che rende più agevole ed economico l'accesso alla formazione, non è però usufruibile dal personale con disabilità uditive.

PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE IN ATTUAZIONE DELL'AGENDA SEMPLIFICAZIONE E DELL'AGENDA DIGITALE

Nel corso dell'anno, ARPAT provvederà a verificare l'attualità dei processi dell'Agenzia, dei Regolamenti aziendali e delle procedure di gestione della qualità.

In applicazione dei principi sanciti nell'Agenda Digitale e nel Piano Triennale per l'Informatizzazione delle pubbliche amministrazioni, come confermati dal PNRR, ARPAT procederà alla revisione dell'infrastruttura IT, al fine di migliorare la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza, la capacità di generare ed erogare servizi digitali, l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi.

A tal fine, è prevista quindi la revisione strutturale dell'architettura informatica hardware e *software* in maniera che possa essere adatta a supportare i processi di trasformazione digitale presenti e futuri seguendo le seguenti strategie e principi guida.

Strategie:

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

Principi guida:

- digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
- digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;

- cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- interoperabile by design: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- transfrontaliero by design (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

La riorganizzazione dell'infrastruttura IT prevede:

- a) Un trasferimento dei servizi on premise in Cloud su sistemi SaaS, IaaS e PaaS tramite fornitori accreditati su Marketplace AGID.
- b) Un aumento del livello di sicurezza, intesa nel suo significato più completo come l'insieme dei mezzi, delle tecnologie e delle procedure tesi alla protezione dei sistemi informatici in termini di disponibilità, confidenzialità e integrità dei beni o asset informatici. In questo ambito sono previsti investimenti su competenze interne, cultura aziendale, apparati informatici *hardware* e *software* e il necessario supporto specialistico esterno, anche in considerazione della complessità e della rapida evoluzione del settore.
- c) La predisposizione tecnica ed organizzativa per lo svolgimento delle attività in remoto (*smart working*) garantendo almeno gli stessi requisiti di affidabilità, disponibilità e sicurezza disponibili nelle modalità operative presenti presso la sede di lavoro. Per garantire la massima mobilità è già stata attivato, a inizio pandemia e per tutti gli operatori, l'accesso web a tutte le principali applicazioni di Agenzia dalle postazioni di lavoro esterno e anche dai PC personali, garantendo elevati livelli di sicurezza e affidabilità.
- d) La sostituzione di tutti i PC di Agenzia con portatili di nuova generazione che permettano in sicurezza di accedere a tutte le risorse di Agenzia, ottimizzando anche i costi di gestione.
- e) Lo sviluppo di applicazioni aperte e interoperabili per l'ottimizzazione dei processi e la valorizzazione del patrimonio informativo dell'Agenzia, costituendo potenzialmente un valore aggiunto dei prodotti e dei servizi erogati.

2.2 PERFORMANCE

La Sezione Performance è redatta in coerenza con le disposizioni del DLgs 150/2009, come modificato con il DLgs 74/2017, tenendo conto delle linee metodologiche di valutazione sinora adottate in sede regionale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che è competente a svolgere le proprie funzioni anche nei confronti di dell'Agenzia.

Le fasi e i soggetti del processo della Performance

Il Piano della qualità della prestazione organizzativa (PQPO) è il documento programmatico che dà avvio al ciclo della gestione della performance e contiene, quali elementi fondamentali, gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance. Il PQPO è redatto con lo scopo di perseguire le finalità della "qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

Il sistema di programmazione e di gestione della performance in ARPAT è definito a partire dal proprio Regolamento (DGRT 573/2013), a cui è dedicato l'intero articolo 3, modificato per includere il PQPO tra gli atti di programmazione dell'Agenzia.

I documenti previsti sono: il Piano annuale delle Attività, il Bilancio Preventivo e il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Questo percorso, già previsto dal 2013, permette un'agevole applicazione del sistema di valutazione interno in coerenza con il sistema regionale.

Le fasi e i tempi del percorso sono definiti dalle direttive regionali (sia per l'attività di ARPAT che per la redazione del PQPO) e dagli accordi sindacali per i tempi dell'assegnazione, verifica intermedia e valutazione finale degli obiettivi assegnati.

ARPAT è tenuta rendicontare, nei confronti della Giunta Regionale, lo stato di avanzamento delle Attività con cadenza trimestrale, mentre provvede ad una rendicontazione mensile su specifici indicatori al fine di verificare l'andamento della performance collettiva. A supporto dell'intero ciclo, il Settore della Direzione generale *Pianificazione, controllo e sistemi di gestione* cura l'acquisizione e la restituzione dei dati utili al monitoraggio degli indicatori di attività e di prestazione.

La definizione degli obiettivi Strategici (a partire dalle indicazioni della Giunta e dell'OIV) è competenza dei Direttori generale, tecnico e amministrativo.

L'assegnazione, monitoraggio e valutazione finale degli obiettivi è compito di tutti i dirigenti con un incarico di struttura, mediante un processo a cascata su dirigenti e comparto.

Al processo partecipano:

- Il Valutatore, che ha il compito di assegnare e verificare gli obiettivi. Per tutto il personale il valutatore è il dirigente sovraordinato;
- Il Valutato, sia nel processo di concertazione degli obiettivi, sia nel curare la propria autovalutazione;
- l'OIV, che svolge i compiti previsti dal regolamento di cui alla DPGR 6/R/2011;
- il valutatore di garanzia (figura corrispondente al dirigente gerarchicamente superiore al valutatore) che ha il compito di riesaminare la valutazione, su richiesta del valutato;
- il Comitato di Garanzia Aziendale che svolge le funzioni di valutatore di seconda istanza.

Gli indicatori di *outcome* sono sostanzialmente collegati ai risultati delle politiche regionali e ARPAT,

come ente del sistema, contribuisce al raggiungimento degli stessi indirettamente facendo riferimento a obiettivi intermedi di taglio operativo, connessi all'applicazione delle politiche (ad esempio con l'attività di controllo) oppure con attività di rilevazione/misura dello stato dell'Ambiente, per verificare l'efficacia delle politiche stesse (ad esempio le attività di monitoraggio delle acque e dell'aria). Inoltre, anche gli indicatori di affidabilità delle proprie prestazioni rilevano ai fini della bontà dei risultati attesi per le politiche.

In un conteso più ampio, quello nazionale, proprio per effettuare un confronto mirato e consono alle funzioni dell'Agenzia, ARPAT è stata anche promotrice del *benchmarking* tra le Agenzie per l'Ambiente e prende parte attiva ai gruppi di lavoro e ai tavoli istruttori del SNPA.

Nella definizione degli obiettivi del PQPO, ARPAT segue come guida:

1. la DGRT 851/2012, il Regolamento di cui alla DPGR 33/R/2010 e le comunicazioni della Direzione generale Organizzazione della Giunta Regionale;
2. gli indirizzi annuali, attualmente in fase di approvazione, con cui la Giunta Regionale indica le linee principali di attività dell'Agenzia e che costituiscono la declinazione per ARPAT degli obiettivi di outcome della DG di riferimento;
3. per quanto applicabili per continuità, le linee di azione principali previste nel Programma triennale del SNPA;
4. gli elementi di miglioramento che provengono dall'applicazione del Sistema di gestione per la qualità (quali i programmi di miglioramento e della qualità, l'analisi di clima interno e i risultati di *Customer satisfaction*, i risultati delle visite di accreditamento e certificazione);
5. I risultati disponibili di *benchmarking* tra le Agenzie ambientali.

Il sistema di valutazione della Performance di ARPAT

Gli obiettivi e la valutazione del Direttore generale

La valutazione del Direttore generale è conseguente alle DGR 518/2011 (allegato B), DGR 851/2012, DGR 689/2013 e al documento pervenuto via mail il 30/09/2013 dalla Direzione generale Organizzazione, con il format per la predisposizione del PQPO 2014, ed in particolare il paragrafo 4.2 *Il sistema di misurazione e valutazione dei Direttori generali*.

Pur non essendo esplicitata l'applicazione del paragrafo ai Direttori generali degli enti collegati alla Regione, nonché non applicabile rispetto alle parti collegate agli accordi aziendali regionali, il Direttore generale di ARPAT è valutato in base al *Raggiungimento degli Obiettivi Individuali* (coincidenti con gli obiettivi del PQPO), e alle *Competenze e Comportamenti Agiti*.

A tal fine il Direttore generale relaziona secondo quanto previsto. Le relazioni devono contenere, oltre agli aspetti quantitativi (attività svolta e raggiungimento degli indicatori), anche gli aspetti qualitativi dell'attività svolta.

I criteri e le modalità di valutazione dei dirigenti

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è regolato per la dirigenza con accordo integrativo di cui al DDG 30/2016 "Presenza d'atto del verbale di concertazione del 19.01.2016 ed approvazione del "Sistema di valutazione del personale dirigente di ARPAT".

Il sistema di valutazione prevede la sistematica misurazione e valutazione della performance e dei risultati dell'organizzazione nel suo insieme e dei dirigenti, finalizzata al miglioramento continuo della qualità dei servizi, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la

valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il sistema di valutazione della qualità della prestazione del personale dirigente è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione ed è articolato su tre fattori di valutazione corrispondenti a tre dimensioni della valutazione.

Performance Collettiva - Obiettivi Performance individuale - Comportamenti e competenze organizzative

Sulla sintesi valutativa incidono il fattore 1 (performance collettiva) per il 50% e i fattori 2 (performance individuale) e 3 (comportamenti e competenze organizzative) complessivamente per il 50%.

1. La **performance collettiva** è correlata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di Agenzia in coerenza con il PQPO e gli indirizzi dell'OIV, sulla base del monitoraggio trimestrale dell'attività basato su un complesso di indicatori monitorati dal Settore Pianificazione controllo e sistemi di gestione.

Gli indicatori sono rappresentativi dell'attività complessiva dell'Agenzia e sono finalizzati a coinvolgere, direttamente o indirettamente, tutto il personale. Gli indicatori non riguardano l'attività di singole strutture, ma sono orientati alla missione di ARPAT e valorizzano anche le attività ed il personale non direttamente collegato all'erogazione dei servizi. Gli indicatori e i valori trimestrali attesi sono definiti dalla Direzione in relazione agli atti di programmazione dell'Agenzia. Ogni indicatore è pesato rispetto alla sua importanza relativamente alla missione/attività dell'Agenzia.

Gli indicatori e i risultati della verifica dei medesimi vengono pubblicati sul sito dell'Agenzia.

2. La **performance individuale** misura il raggiungimento degli obiettivi assegnati individualmente nell'ambito delle attività e degli obiettivi assegnati alla struttura.

Il dirigente sovraordinato assegna ad ogni dirigente i propri obiettivi annuali entro 15 giorni dal ricevimento dei propri. Gli obiettivi assegnati sono finalizzati alla valorizzazione delle prestazioni, ma non esauriscono il complessivo impegno lavorativo del dirigente che comprenderà tutte le attività ed obiettivi contenuti nel Piano di lavoro annuale.

Ogni obiettivo deve indicare:

- l'attività di riferimento;
- una breve descrizione dell'obiettivo;
- una misura di assegnazione in termini percentuali (peso);
- misurazione del risultato atteso (indicatore);
- fonte degli indicatori;
- i risultati attesi.

Ogni valutatore è titolare della assegnazione, modifica e valutazione degli obiettivi di propria competenza. L'obiettivo ed il risultato atteso devono essere descritti in maniera chiara e puntuale.

La misura di assegnazione corrisponde ad una percentuale che individua il peso, cioè la

complessità e l'impegno di energie, competenze e tempo che lo stesso richiede, nonché alla sua strategicità e importanza rispetto ai piani. Ciascun obiettivo deve avere un peso minimo del 10%. Sono assegnabili di norma da 3 a 5 obiettivi. Il totale dei pesi percentuali deve essere pari a 100%.

Ogni obiettivo deve avere un risultato atteso di carattere quantitativo e/o qualitativo.

Gli obiettivi vengono perseguiti dal momento della loro assegnazione e non possono essere assoggettati a valutazione riferita all'arco temporale antecedente.

Il fattore 2 incide secondo le percentuali indicate nella seguente tabella:

25%	per i dirigenti di struttura complessa
30%	per i dirigenti di struttura semplice
35%	per i dirigenti professional

3. La misurazione dei **comportamenti** e delle **competenze organizzative** consiste nella valutazione delle caratteristiche individuali che concorrono ad una ottimale gestione ed erogazione delle prestazioni. Ha lo scopo di rilevare e valorizzare quei comportamenti che agevolano una gestione efficace ed efficiente delle prestazioni. Contestualmente alla assegnazione degli obiettivi del fattore 2, il dirigente sovraordinato assegna ad ogni dirigente gli obiettivi del fattore 3 relativi alla valutazione dei comportamenti personali. Per ogni dirigente il valutatore ha a disposizione 4 elementi di valutazione tra i seguenti 8. Gli elementi n. 1 "Pianificazione, organizzazione e controllo", n. 6 "Monitoraggio e controllo delle attività" e n. 8 "Valorizzazione e valutazione del personale", sono obbligatori per tutti i dirigenti di struttura:

1. Pianificazione, organizzazione e controllo
2. Risoluzione dei problemi
3. Capacità di innovazione
4. Visione strategica e partecipazione alle attività direzionali proposte dalla Direzione generale
5. Gestione dei rapporti con l'utenza interna ed esterna
6. Monitoraggio e controllo delle attività
7. Coordinamento del lavoro e gestione dei rapporti con i dipendenti
8. Valorizzazione e valutazione del personale

Ad ogni comportamento scelto è attribuito un peso tra il 20% ed il 40%. L'attribuzione dei pesi va effettuata in funzione delle caratteristiche delle attività assegnate, del ruolo attribuito al valutato nello svolgimento delle sue specifiche funzioni e della presenza di aree di comportamento che potrebbe essere necessario consolidare. La somma dei pesi deve essere pari al 100%.

Il fattore 3 incide sulla sintesi valutativa secondo le percentuali indicate nella seguente tabella:

25%	per i dirigenti di struttura complessa
20%	per i dirigenti di struttura semplice
15%	per i dirigenti professional

Per ciascuna delle competenze vengono individuati 6 livelli di comportamento atteso:

Livello non sufficiente	Da 0% a 20%
Livello appena sufficiente	Da 21% a 50%
Livello base	Da 51% a 70%
Livello intermedio	Da 71% a 80%
Livello buono	Da 81% a 90%
Livello elevato	Da 91% a 100%

I criteri e le modalità di valutazione del comparto

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è regolato per il comparto con accordo integrativo di cui al DDG 138/2016 “Preso d'atto dell'accordo sul Sistema di valutazione della qualità della prestazione del personale di comparto di Arpat in modifica del precedente di cui al decreto DG n. 2 del 15/01/2015” con le modifiche apportate dall’“Accordo Nuova premialità e progressioni economiche orizzontali del personale di COMPARTO” del 16/12/2020 (DDG n. 11/2021).

Il sistema di valutazione della qualità della prestazione di ARPAT è coerente con il CCNL di categoria e collega la qualità della prestazione individuale con i risultati organizzativi attraverso l’assegnazione di obiettivi coerenti con quelli dell’agenzia e con i documenti di programmazione.

Il sistema di valutazione si applica a tutti i lavoratori del comparto assunti a tempo determinato e a tempo indeterminato, che svolgono la loro attività lavorativa a tempo parziale o totale.

Il processo prevede che, dagli obiettivi strategici, definiti dagli strumenti di programmazione dell’Agenzia, vengano individuati gli obiettivi delle strutture organizzative e, in stretta coerenza, gli obiettivi individuali.

Il sistema di valutazione della qualità della prestazione del personale del comparto è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all’interno dell’organizzazione ed è articolato su tre fattori di valutazione corrispondenti a tre dimensioni della valutazione:

1. Misurazione della Prestazione Collettiva (MPC): raggiungimento degli obiettivi di Agenzia;
2. Misurazione della Prestazione Individuale (MPI): raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. Valutazione dei Comportamenti e delle Competenze Organizzative (VCCO).

Prestazione collettiva (MPC)

Misura il contributo al raggiungimento dei risultati della prestazione organizzativa ed è collegato al raggiungimento degli obiettivi dell’Agenzia declinati nei piani e programmi per l’anno di riferimento.

Il fattore 1 (MPC) incide per l’80% sulla sintesi valutativa.

Prestazione individuale (MPI)

Misura il raggiungimento degli obiettivi assegnati individualmente nell’ambito delle attività e degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza e al dirigente.

Il fattore 2 (MPI) incide per il 15% sulla sintesi valutativa.

Il responsabile assegna ad ogni lavoratore i propri obiettivi. Gli obiettivi devono essere scelti nell'ambito di competenza della struttura organizzativa di riferimento tenuto conto della professionalità del dipendente. Gli obiettivi da raggiungere sono collegati al piano di lavoro della struttura e/o alla matrice delle competenze. Gli obiettivi devono essere individuali, anche se il lavoro viene svolto in equipe. Ogni obiettivo deve indicare:

- l'attività di riferimento;
- una breve descrizione dell'obiettivo;
- una misura di assegnazione in termini percentuali (peso);
- descrizione degli indicatori;
- fonte degli indicatori;
- i risultati attesi.

L'obiettivo deve essere descritto in maniera chiara e puntuale in modo che non dia adito a differenti interpretazioni e non sia vago, inconsistente, ipotetico o eventuale. La misura di assegnazione corrisponde ad una percentuale che individua il peso, cioè la complessità e l'impegno di energie, competenze e tempo che lo stesso richiede, nonché alla sua strategicità e importanza rispetto ai piani. Un obiettivo deve avere un peso minimo del 10%. Sono assegnabili di norma da 3 a 5 obiettivi. Il totale dei pesi percentuali deve essere pari a 100%. Il 100% non corrisponde al totale dell'impegno lavorativo del dipendente, ma al totale degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento. Resta inteso che le attività lavorative non ricomprese negli obiettivi assegnati, devono comunque essere svolte.

L'obiettivo può corrispondere alla normale attività lavorativa comprensiva di elementi sfidanti in senso sia quantitativo che qualitativo oppure può rappresentare una attività aggiuntiva.

Ogni obiettivo deve avere un risultato atteso di carattere quantitativo e/o qualitativo. L'indicatore è lo strumento di misurazione della prestazione per accertare il raggiungimento o meno dell'obiettivo.

Assegnazione dei comportamenti e competenze organizzative (VCCO)

Contestualmente alla assegnazione degli obiettivi del fattore 2, il valutatore assegna ad ogni lavoratore gli obiettivi del fattore 3 relativi alla valutazione dei comportamenti personali. Per ogni lavoratore il valutatore sceglie 3 elementi di valutazione tra i seguenti 8:

1. Affidabilità operativa
2. Impegno lavorativo e qualità della prestazione
3. Flessibilità
4. Cooperazione ed integrazione all'interno del gruppo
5. Rapporti con l'utenza esterna e interna
6. Capacità di realizzazione
7. Capacità di innovazione
8. Organizzazione del proprio lavoro

Ad ogni comportamento scelto viene attribuito un peso tra il 20% ed il 40%. L'attribuzione dei pesi va effettuata in funzione delle caratteristiche delle attività assegnate, del ruolo attribuito al valutato nello svolgimento delle sue specifiche funzioni e della presenza di aree di comportamento che potrebbe essere necessario consolidate.

La somma dei pesi deve essere pari al 100%.

GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance dell'Agenzia risultano individuati, come per la struttura della Giunta Regionale, nella Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV) approvate dalla Giunta Regionale con propria deliberazione n. 229/2018 e alle quali si rimanda per avere una visione completa del ciclo della performance. La Giunta Regionale definisce la cadenza periodica e le procedure per l'effettuazione dei monitoraggi circa lo stato di realizzazione degli obiettivi di prestazione organizzativa.

Per l'anno 2023 vengono definiti, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici regionali, obiettivi di valenza strategica rappresentanti la descrizione dei risultati che l'Agenzia si prefigge di raggiungere per eseguire con successo gli indirizzi politico programmatici.

Gli obiettivi strategici sono da intendersi, quindi, quali obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese dei portatori di interesse e sono programmati su base triennale e aggiornati annualmente con riferimento alle priorità dell'Agenzia. Per l'anno 2023 vengono individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. *L'integrazione delle politiche per prestazioni di qualità;*
2. *Coesione territoriale e attrattività, qualità delle città, del territorio e del paesaggio;*
3. *Una PA Trasparente e Leggera: Innovazione Istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa;*
4. *Anticorruzione e trasparenza.*

Questi obiettivi strategici sono poi declinati attraverso l'analisi degli indirizzi regionali, individuando gli obiettivi operativi, espressi con indicatori.

Il conseguimento degli obiettivi strategici coinvolge l'intera struttura dell'Agenzia in quanto gli stessi si caratterizzano per un impatto fortemente trasversale sulla "macchina burocratica". Ciò non toglie, ovviamente, che certi obiettivi siano da attribuirsi più marcatamente alla competenza di alcune unità organizzative piuttosto che a quella di altre, ma i medesimi, proprio in relazione al loro carattere strategico, vengono conseguiti con il contributo dell'intera struttura.

A seguire, si rappresenta una scheda-obiettivi nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa degli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2022 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2023 e relativa tendenza per gli anni 2024/2025, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2023, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Agenzia. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato.

Per ciò che riguarda l'indicatore 2.2 è stato definito il seguente cronoprogramma dettagliato, che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consente di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

Cronoprogramma ARPAT 1

RISULTATO ATTESO Predisposizione di un progetto speciale sul controllo delle attività di coltivazione cave. Avvio delle attività progettate <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Avvio contatti per collaborazione con Istituti scientifici specializzati	Individuazione collaboratori	10/02/2023	31/03/2023	Direzione generale	10,00%
2	Analisi dei dati disponibili e definizione linee metodologiche	Relazione	01/03/2023	31/05/2023	Direzione generale	25,00%
3	Predisposizione del progetto	Progetto definito	01/06/2023	30/09/2023	Direzione generale	35,00%
4	Avvio prime attività di monitoraggio	Rapporto sulle attività svolte	01/10/2023	31/12/2023	Direzione generale	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Annualità 2023

AZIENDA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA TOSCANA (ARPAT) – OBIETTIVI 2023											
I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2023	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2023				Valore target 2024 – 2025
1	L'integrazione delle politiche per prestazioni di qualità	1.1	Miglioramento della dimensione della tempestività e efficacia rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Supporto tecnico	18,00%	Numero pareri nei tempi/numero pareri totali	97,13% dato finale 2022	97,00%	97,50%	L'indicatore è relativo alla verifica della tempestività nell'emissione dei pareri richiesta dalle amministrazioni competenti	Coordinatori Aree Vaste, Responsabili Dipartimenti e Supp.Tecnico, Sett.VIA-VAS	Obiettivo trasversale
		1.2	Garantire il monitoraggio continuo ed efficiente della qualità dell'aria	13,00%	Numero serie valide rete regionale/numero serie monitorate (teoriche)	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%	L'indicatore è relativo alla corretta gestione della rete di monitoraggio e all'efficienza strumentale. Ai fini del calcolo, le serie valide da prendere in considerazione sono quelle con un rendimento annuo superiore al 90%	Centro Regionale Tutela Qualità Aria	DEFR - progetto n. 7
		1.3	Soddisfazione del cliente. Le attività fondamentali della missione ARPAT: controllo ambientale, supporto tecnico e diffusione della conoscenza	12,00%	Esito dell'indagine quali/quantitativa espresso come percentuale di gradimento complessiva	76,99% dato finale 2022	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente	L'indagine e la relativa metodologia sono state definite nel piano di rilevazione per gli anni 2020 - 2022 i cui contenuti sono stati, inoltre, ampliati con la collaborazione del partner scientifico Scuola Sant'Anna di Pisa	Direzione Generale	Obiettivo trasversale
		1.4	Miglioramento della dimensione dell'efficienza rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Controllo	10,00%	Numero di aziende con Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) Controllate (AC) (tra quelle programmate per l'anno in corso)/numero controlli AIA programmati per l'anno in corso	88,66% dato finale 2022	85,00%	90,00%	L'indicatore è relativo alla verifica della attuazione del programma dei controlli AIA per l'anno in corso. AC = Aziende con Controllo Concluso (ACC) + il 50% del numero di aziende con Controllo Interrotto/In corso (ACI)	Responsabili Dipartimenti	Obiettivo trasversale
2	Coesione territoriale e attrattività, qualità delle città, del territorio e del paesaggio	2.1	Interventi per la tutela della biodiversità marina	18,00%	Numero di campionamenti effettuati/numero di campionamenti previsti	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%	I campionamenti stimati con riferimento al Piano Operativo Annuale (POA) per il programma Marine Strategy per il 2023 sono 490 in quanto è prevista una tipologia di campionamento aggiuntiva sul fiume Ombrone, per la quale mancano le indicazioni dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) su frequenza e numero di punti	Settore Mare	DEFR - progetto n. 7
					Numero di immersioni effettuate/numero di immersioni previste	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%	Le immersioni previste dal POA per il programma Marine Strategy per il 2023 sono 80		
		2.2	Predisposizione di un progetto speciale sul controllo delle attività di coltivazione cave	5,00%	Avvio attività progettate come da cronoprogramma	-	100,00%	100,00%	I dati rilevati presso le stazioni di monitoraggio in continuo hanno evidenziato un rapporto diretto tra eventi meteorici e intorbidamento delle sorgenti; nel nuovo progetto, pertanto, è previsto lo studio di una metodologia di monitoraggio delle fratturazioni anche attraverso l'uso di traccianti, tenendo conto delle caratteristiche degli acquiferi carsici (portate, trasmissività, etc.) allo scopo di consolidare le "funzioni di risposta" (ovvero le correlazioni fra eventi atmosferici e torbidità rilevata) e correlando i test, per quanto possibile, agli eventi meteorici. Si veda il cronoprogramma ARPAT 1	Direzione Generale	DEFR - progetto n. 9
3	Una PA Trasparente e Leggera: Innovazione Istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa	3.1	Diffusione attività svolta da ARPAT	7,00%	Numero pubblicazioni effettuate	202 dato finale 2022	>=120	>= dato anno precedente	Le pubblicazioni da considerare sono quelle relative a notizie ambientali con prevalenza fonte ARPAT (tramite la newsletter di Agenzia) e report ambientali e di carattere statistico richieste ex lege (numero report pubblicati dall'Agenzia tra cui annuali, triennali e/o tematici, a scala regionale ma anche provinciale e locale) pubblicati sui siti web. Valore target 2023: N. 120 pubblicazioni. NOTA metodologica: Cambio di strategia della politica di comunicazione dell'Agenzia (decreto del Direttore Generale 74/2022) che privilegia dal 2022 le pubblicazioni di notizie e documenti di fonte ARPAT. Il dato quindi non può essere comparabile con l'anno precedente, in cui è cessata anche la registrazione del quotidiano ARPATnews	Settore Comunicazione, Informazione e Documentazione (CID)	Obiettivo trasversale
		3.2	Incremento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'Azienda	12,00%	Corrispettivo economico gare avviate (LAB e NO LAB)/budget assegnato con Programma investimenti	100,00% dato finale 2022	70,00%	80,00%	L'indicatore è relativo alla capacità di acquisizione di beni/forniture da parte dell'Agenzia	Direzione Amministrativa	Obiettivo trasversale
					Numero di infrastrutture e servizi trasferiti in cloud rispetto al totale di infrastrutture e servizi da trasferire	-	60,00%	90,00%	L'indicatore è relativo a soddisfare quanto richiesto dal Piano triennale AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) e a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Agenzia in termini di sicurezza, economicità e disponibilità	Responsabile della transizione al digitale	Obiettivo trasversale
4	Anticorruzione e trasparenza	4.1	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2023	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PIAO 2023/2025 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
					Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2023	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%			
				100,00%							
(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile raggiugnerà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento											

REALIZZAZIONE DI AZIONE POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE (EX PIANO DELLE AZIONI POSITIVE)

Dal 30 giugno 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art 6 del Decreto Legge n. 80/2021 assorbe al suo interno molti dei Piani che le pubbliche amministrazioni erano tenute a predisporre come atti di indirizzo e programmazione specifici. Tra questi anche il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) di cui dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006.

In tale nuovo contesto normativo e comunque in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità viene predisposto il presente contributo con le relative azioni per la promozione della cultura delle pari opportunità, il monitoraggio del benessere organizzativo, la valorizzazione delle differenze e la prevenzione ed eliminazione di qualsiasi tipo di violenza sul posto di lavoro anche in un'ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Le azioni proposte sono state elaborate dal Comitato Unico di Garanzia e nasce dalla ricognizione delle esigenze del personale in ARPAT e dal confronto con le esperienze delle altre Agenzie ambientali (Rete CUG ambiente) e pubbliche amministrazioni che fanno parte della Rete Nazionale dei CUG.

Tali azioni vedono il CUG di ARPAT non solo impegnato nella definizione delle azioni proposte ma anche nel ruolo di "sentinella" attiva nell'ascolto del personale e nel monitoraggio degli esiti delle azioni stesse.

Criteri di definizione e programmazione

Le azioni proposte (anche in relazione agli obiettivi dei Piani di azioni positive) mirano a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale in attuazione alla Direttiva DPCM, Pubblica Amministrazione n. 2/2019.

La scelta delle azioni positive deriva dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia mutuati dalla Relazione sullo stato del personale anno 2021.

La presente programmazione conclude un iter che parte dalla proposta elaborata dal CUG e sottoposta al Settore Gestione Risorse Umane e alla Consigliera di Parità per la verifica ed agli altri organismi previsti dalla Direttiva 2/2019 per poi essere inviata alla Responsabile del Settore Pianificazione e Controllo per l'integrazione con il PIAO, che dovrà essere approvato successivamente con atto del Direttore generale e diffuso all'interno dell'Agenzia.

L'arco temporale di realizzazione delle azioni di seguito indicate copre gli anni 2023-2025 e iniziano dalla data di approvazione del PIAO per l'anno 2023.

Attraverso questi strumenti, l'Agenzia intende:

- dare attuazione completa in forma integrata alla Direttiva suindicata n.2/2019, in particolare per le novità introdotte dalla medesima che dovranno essere istituite in seno all'Agenzia e per l'integrazione formale e sostanziale con il Piano della performance;
- favorire la conoscenza delle competenze dell'organismo CUG in seno all'Agenzia tramite incontri in Videoconferenza o in presenza presso ogni sede;
- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;

- promuovere e incentivare la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulle pari opportunità, e favorire azioni di benessere nel luogo di lavoro, per la promozione della salute e sicurezza nel luogo di lavoro;
- promuovere e creare lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance.

Il periodo di riferimento della programmazione è tutto il triennio 2023-2025 anche se documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di aggiornamento, con monitoraggio e attualizzazione di anno in anno.

Il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT

Il CUG è stato costituito con decreto del Direttore generale n. 135 del 30 settembre 2020.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il Comitato collabora con la rete dei CUG Toscana e partecipa alla rete CUG Ambiente ex Delibera SNPA 44/2018, con la Presidente che riveste il ruolo di Vicepresidente della Rete formata dalle ARPA/APPA e da ISPRA.

Inoltre CUG ARPAT aderisce dal 2016 alla Rete nazionale dei CUG ex decreto del Direttore generale n. 18 del 1.03.2018 e partecipa dal 2019 alla Commissione Comunicazione e Benessere Organizzativo della Rete Nazionale dei CUG.

Il piano triennale delle azioni positive: per il triennio 2023 - 2025

La presente programmazione delle azioni positive di ARPAT si articola in sette Aree tematiche di pertinenza del CUG, declinate in azioni positive unitamente alle risorse coinvolte ed ai/alle destinatari/ie, alla tempistica stimata ed agli indicatori di conseguimento:

- 1. Area identità, rafforzamento e promozioni delle azioni del CUG**
- 2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo**
- 3. Area comunicazione e trasparenza**
- 4. Area conciliazione tempi di vita e di lavoro**
- 5. Area cultura delle pari opportunità**
- 6. Area Bilancio di genere**
- 7. Area prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere**

La realizzazione delle azioni e i relativi risultati saranno sottoposti al monitoraggio del CUG, che, anche ai sensi della citata Direttiva, curerà, entro il 30 marzo, la Relazione annuale, nell'ambito della quale si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive individuate, cui seguirà la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

ARPAT ha sottoposto il presente piano alla Consiglierà di Parità della Regione Toscana, che lo ha valutato positivamente.

Di seguito si illustrano le aree d'intervento, con i relativi obiettivi, azioni, indicatori, risorse coinvolte, costi esterni previsti.

Nelle schede relative a ciascuna azione si riportano i/le *Responsabili della realizzazione dell'azione* che sono le strutture cui compete il coordinamento e la realizzazione gestionale/operativa delle diverse attività previste. Mentre le *Strutture coinvolte* sono quelle che, in base alle competenze, e alle funzioni assegnate anche dall'Atto Organizzativo, concorrono anche operativamente al raggiungimento dell'obiettivo delle singole azioni o concorrono attraverso la predisposizione di strumenti di monitoraggio.

I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a uomini e donne, nel rispetto del linguaggio rispettoso del genere.

1. Area identità, rafforzamento e promozione delle azioni del CUG

Obiettivo: Accrescere la consapevolezza dei/delle componenti del CUG del ruolo e delle funzioni dell'Organismo in seno all'Agenzia ed accrescere l'attenzione del personale dell'Agenzia in merito al ruolo del CUG, alle attività da esso svolte all'interno dell'Agenzia, per favorirne il coinvolgimento ed in particolare della dirigenza, nella realizzazione del presente Piano.

Azioni previste

- 1. Implementare le conoscenze/competenze dei/delle componenti del CUG attraverso azioni di informazione/formazione/scambio con i CUG della Rete CUG Ambiente.*
- 2. Informare e accrescere il coinvolgimento di tutto il personale dell'Agenzia sulle attività del CUG per la piena attuazione del Piano delle azioni positive dell'Agenzia. Supporto alla definizione di N. 1 modulo formativo da erogarsi in modalità asincrona dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neo-assunto.*
- 3. Partecipare alle Commissioni della Rete CUG Ambiente attraverso le rappresentanze tematiche del CUG, anche al fine di produrre azioni comuni coerenti con la Rete (Commissione Comunicazione - Commissione BO – Commissione Organizzazione).*
- 4. Rafforzare il ruolo di ARPAT nella Rete CUG Ambiente.*

Azione 1	Il ruolo e i compiti del CUG - Rafforzamento delle competenze dei/delle componenti del CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU
Destinatari/e	I/le componenti titolari e supplenti del CUG, personale delle strutture a vario titolo coinvolto nelle attività del CUG
Risorse finanziarie	Quota budget formazione
Descrizione intervento	Programmazione all'interno del Piano Formazione ARPAT annuale di Iniziative informative (seminari e Convegni della rete Nazionale CUG) e formative destinate ad implementare le competenze dei singoli e rafforzare il ruolo del CUG in Agenzia. Effettuazione di aggiornamento a cascata da parte dei/delle componenti CUG partecipanti alle iniziative (con reportistica scritta) a tutto il CUG, ai fini della massimizzazione delle conoscenze
Strutture coinvolte	Direzione, Settori e Dipartimenti
Eventuali partner esterni	Individuazione di docenti esterni in sede di Analisi fattibilità Piano Formazione
Tempi e fasi di attuazione	2023 - 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Interventi realizzati; numero partecipanti coinvolti; iniziative formazione a cascata effettuate

Azione 2	Rafforzamento della conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU, SPEC
Destinatari/e	Tutto personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Promozione e supporto per la realizzazione di un modulo formativo in modalità asincrona dedicato al ruolo del CUG nei percorsi formativi obbligatori per il personale neoassunto e successivo aggiornamento per tutto il personale.
Strutture coinvolte	Dipartimenti e strutture
Eventuali partner esterni	Nessuno
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Realizzazione del modulo formativo in modalità asincrona per personale neoassunto e per tutto il personale

Azione 3	Riconoscibilità del CUG ARPAT ed implementazione delle Reti a cui aderisce: RETE CUG AMBIENTE e RETE NAZIONALE CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	Direzione – Presidente - CUG
Destinatari/e	I/le componenti titolari e supplenti del CUG
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Partecipazione ad almeno N. 3 Commissioni tematiche della Rete nazionale CUG (Comunicazione, benessere organizzativo, organizzazione). Organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi.
Strutture coinvolte	Direzione, Settori e Dipartimenti
Eventuali partner esterni	Reti CUG Dipartimento della Funzione Pubblica
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero partecipazioni ai lavori delle Commissioni Rete CUG Ambiente. Numero partecipazioni alle iniziative promosse dalla Rete CUG Ambiente. Numero iniziative/seminari di approfondimento.

Area 2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

Obiettivo: *Promuovere l'attenzione verso i bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, dello stress lavoro correlato, potenziare le capacità di ascolto dell'Agenzia anche attraverso il CUG per la messa a punto di proposte di azioni di miglioramento.*

Azioni previste

- *Formulare una proposta operativa per l'istituzione del Nucleo di ascolto (Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).*
- *Istituire un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo con il compito di svolgere e di coordinare attività di ricerca e monitoraggio e di presentare eventuali proposte correttive.*

Azione 1	Istituzione in ARPAT del Nucleo di ascolto (Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri)
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, Consigliera di Fiducia, CUG
Destinatari/ie	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Fornire supporto alla Direzione per procedere all'istituzione del "Nucleo di ascolto" attraverso: <ul style="list-style-type: none"> a) Raccolta delle richieste normative. b) Raccolta di buone pratiche. c) Definizione di regolamento di funzionamento (compiti, quando e come ci si rivolge al NdA...). d) Proposta alla Direzione (tempi, risorse).
Strutture coinvolte	Direzione ARPAT, SGRU, CUG, Consigliera di Fiducia, SePP, Medico Competente
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete nazionale dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2023. È previsto l'avvio della prima fase di raccolta delle richieste normative entro giugno 2023. La definizione della proposta per la Direzione è prevista entro l'anno 2023 .
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Tempistica per l'elaborazione della proposta. Presentazione del progetto Direzione Generale.

Azione 2	Istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU
Destinatari	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<p>Istituzione di un <i>Osservatorio permanente sul tema del benessere organizzativo</i> con compiti di raccolta dati, analisi del clima aziendale e proposte di miglioramento.</p> <p>L'attività dell'Osservatorio, una volta a regime, si svolgerà anche attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • predisposizione e analisi di questionari anonimi più o meno strutturati in funzione dell'ambito di indagine, approfondimento e frequenza negli ambiti relativi alle diverse modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (in presenza, lavoro agile, telelavoro...), valorizzazione delle risorse umane e sviluppo delle competenze; • analisi delle necessità di politiche di <i>age management</i> in Agenzia; • ascolto organizzativo in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa e della percezione della tutela della salute in Agenzia; • elaborazione di proposte per il miglioramento dell'ambiente lavorativo; • favorire la circolarità dell'informazione all'interno degli uffici (organizzazione eventi e appuntamenti per l'incontro, scambio e approfondimento delle tematiche relazionali e sul benessere).
Strutture coinvolte	SGRU, SIRA, CUG, RSU, SePP, Medico competente
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete nazionale dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Attivazione dell'Osservatorio

3. Area comunicazione e trasparenza

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni previste:

1. *Partecipazione alla redazione del periodico "La voce dei CUG" della "Rete nazionale dei CUG". Veicolare e comunicare attraverso tale periodico materiale audio visivo, letterario, artistico a supporto della cultura della parità e pari opportunità (cinematografia, letteratura, arte) per tutto il personale dell'Agenzia.*
2. *Predisporre azioni mirate alla conoscenza diffusione di buone pratiche in seguito all'adesione di ARPAT al **Manifesto della Comunicazione non Ostile**, per favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone, anche attraverso la prevenzione dei conflitti.*

Azione 1	Partecipazione alla redazione de "La voce dei CUG" periodico della Rete Nazionale dei CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	La Presidente e GdI CUG "comunicazione", SCID
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Promuovere il ruolo e le attività del CUG e favorire una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi di genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze in collaborazione con i CUG aderenti alla Rete
Strutture coinvolte	CUG -SCID - SEPP- OOSS - SGRU-SPCSG
Eventuali partner esterni	Rete CUG Ambiente - SNPA
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	N. periodico "La voce dei CUG" pubblicati

Azione 2	<p>In seguito all'adesione con atto formale al Manifesto della Comunicazione non Ostile, (DDG nr. 218 del 28/12/2022) favorire la promozione in Agenzia di maggiore consapevolezza dell'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti.</p> <p>Promozione di campagne e azioni di sensibilizzazione sul tema, pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto e materiale informativo.</p>
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SCID, Direzione generale
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Promuovere in Agenzia maggiore consapevolezza sull'importanza dei comportamenti comunicativi nel favorire una cultura sul lavoro basata sul rispetto e la dignità delle persone anche al fine della prevenzione dei conflitti e successiva campagna di sensibilizzazione sul tema con la pubblicazione su sito web e intranet del Manifesto.
Strutture coinvolte	CUG, SGRU, SCID
Eventuali partner esterni	Esperienze già realizzate in seno alla RETE CUG Ambiente
Tempi e fasi di attuazione	2023 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Adesione al manifesto

4. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Migliorare gli strumenti organizzativi attraverso politiche aziendali che favoriscano l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la cultura della cooperazione. Pianificare il trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio in base alle norme attualmente vigenti, al fine di mantenere alto il valore delle competenze e i livelli quantitativi e/o qualitativi di attività

Azioni previste

1. Monitoraggio del primo periodo di applicazione del lavoro agile non emergenziale così come definito del Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) approvato da ARPAT.
2. Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per chi ha maturato i requisiti di accesso in base alle norme attualmente vigenti.

Azione 1	Collaborazione alla definizione di azioni di monitoraggio dell'efficacia e delle criticità del lavoro agile in ARPAT come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) e successiva valutazione dei risultati
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU, SePP, SIRA, SPCSG (per Sistema Valutazione del POLA)
Destinatari	Tutto il personale ARPAT
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio del lavoro agile • monitoraggio e ascolto di situazioni critiche legate alle diverse abilità, compreso il gap dovuto agli ostacoli digitali, prevenendo possibili contesti di discriminazione
Strutture coinvolte	SGRU, SCID, CUG, SIRA, Direzione
Eventuali partner esterni	Collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Forum dei CUG
Tempi e fasi di attuazione	2023. Su richiesta della Direzione
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Partecipazione alla definizione delle azioni di monitoraggio

Azione n. 2	Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per chi ha maturato i requisiti in base alle norme attualmente vigenti
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU Responsabili di tutte le strutture
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Non necessarie
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> formalizzazione codificata da parte della Direzione di Agenzia delle modalità attuative e di verifica, con eventuali apporti dei partner esterni e parallela ricognizione da parte della dirigenza di tutte le strutture delle prevedibili tempistiche di pensionamento del relativo personale (a legislazione invariata) e individuazione di chi prevedibilmente lascerà il servizio entro tre anni. individuazione da parte della dirigenza di struttura del personale di quest'ultima destinabile a subentrare nella gestione delle attività svolte dal personale previsto in uscita, valutazione delle tempistiche di affiancamento necessarie ed eventuale segnalazione motivata alla Direzione di Agenzia dell'indisponibilità/insufficienza di personale da affiancare in tempi utili. ove necessario, assegnazione alle strutture da parte della Direzione di Agenzia delle risorse umane segnalate necessarie. affiancamento al personale in uscita delle risorse individuate/assegnate/liberate a seguito di tale assegnazione. monitoraggio e verifica attuazione ed efficacia.
Strutture coinvolte	Tutte in particolare SGRU, SPCSG
Eventuali partner esterni	Altre ARPA/APPA che abbiano già attivamente già valutato il problema e implementato il processo di trasferimento (Istruzioni operative, ed altro)
Tempi e fasi di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> Formalizzazione codificata da parte della Direzione di Agenzia delle modalità attuative e di verifica, con eventuali apporti dei partner esterni e parallela ricognizione da parte della dirigenza di tutte le strutture delle prevedibili tempistiche di pensionamento del relativo personale (a legislazione invariata) (<u>entro tre mesi dall'approvazione dell'azione</u>) e individuazione di chi prevedibilmente lascerà il servizio entro tre anni (<u>ogni tre mesi</u>). Individuazione da parte della dirigenza di struttura del personale di quest'ultima destinabile a subentrare nella gestione delle attività svolte dal personale previsto in uscita, valutazione delle tempistiche di affiancamento necessarie ed eventuale segnalazione motivata alla Direzione di Agenzia dell'indisponibilità/insufficienza di personale da affiancare in tempi utili (<u>entro tre mesi dalla conclusione della fase precedente</u>). Ove necessario, assegnazione alle strutture da parte della Direzione di Agenzia delle risorse umane segnalate necessarie (<u>entro un anno dalla conclusione della fase precedente</u>).

	<ul style="list-style-type: none"> • Affiancamento al personale in uscita delle risorse individuate/ assegnate/liberate a seguito di tale assegnazione (<u>immediatamente dopo la conclusione delle fasi precedenti</u>). • Monitoraggio e verifica attuazione ed efficacia (<u>a partire da tre mesi dopo le prime uscite dal servizio</u>). <p><i>A regime in due anni (tranne verifiche) 2025.</i></p>
<p>Indicatori di monitoraggio dell'azione</p>	<p>Tempistiche di attuazione delle singole fasi. Per la verifica d'efficacia: corrispondenza tra personale subentrante previsto e personale subentrante effettivo.</p>

5. Area cultura delle pari opportunità

Obiettivo: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni previste

1. Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del linguaggio di genere.
2. Recepimento/adozione delle Linee Guida della Rete CUG Ambiente sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere.

Azione 1 Il linguaggio di genere	Proporre corsi e moduli formativi accreditati SNPA anche in modalità online, per il personale dirigenziale e non, sull'uso del <i>linguaggio di genere inclusivo nella Pubblica Amministrazione</i>
Responsabili della realizzazione dell'azione.	CUG
Destinatari	Soggetti interni interessati
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi e valutazione dell'offerta formativa • Supporto alla pubblicizzazione degli eventi
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, Consigliera di Fiducia, CUG
Eventuali partner esterni	Rete Nazionale CUG e RETE CUG Ambiente
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	<i>Numero eventi Numero partecipanti iscritti</i>

Azione 2 Il Dizionario di genere	Recepimento/adozione delle Linee Guida della Rete CUG Ambiente sull'uso del linguaggio inclusivo rispettoso del genere
Responsabili della realizzazione dell'azione.	La Presidente e Gdl, CUG, SGRU, SCID, SAG
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere nei documenti amministrativi mediante l'attivazione di materiale informativo e/o moduli formativi
Strutture coinvolte	CUG – SGRU – SCID - SPCSG
Eventuali partner esterni	Rete nazionale CUG e Presidente CUG regione Toscana
Tempi e fasi di attuazione	2023
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Adozione delle Linea guida con atto formale e individuazione dei modelli di decreti o atti/documenti dell'Agenzia da revisionare. Predisposizione del modello di decreto o atto dell'Agenzia.

6. Area Bilancio di genere

Obiettivo: *Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.*

Azioni previste:

In attuazione alla Direttiva 2/2019, promuovere l'adozione del "Bilancio di genere" quale strumento per la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; per contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; per far emergere le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici; per verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'Agenzia in termini di programmi e servizi; per verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Agenzia.

Azione 1	Promozione di un GdL per la realizzazione e adozione del Bilancio di genere quale adempimento della Direttiva 2/2019
Responsabili della realizzazione dell'azione	Area Bilancio, SGRU
Destinatari/e	Tutto il personale
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	2023 Predisposizione di un'analisi di fattibilità propedeutica all'adozione del "bilancio di genere", quale strumento di analisi delle proprie scelte gestionali. Impostare uno strumento per promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse e di contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie, anche in funzione di politiche di benchmarking con altre Agenzie della Rete CUG Ambiente.
Strutture coinvolte	Settore Bilancio, SGRU, SPCSG per raccordo con gli strumenti del PIAO
Eventuali partner esterni	-
Tempi e fasi di attuazione	2023
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Istituzione GdL per la redazione del Bilancio di genere annualità 2023

7. Area Prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere e formazione

Obiettivo: *Prevenire ogni forma di violenza e di oppressione basata sulla discriminazione di genere o orientamento sessuale, sia attraverso il sostegno a coloro che vivono in un contesto violento, sia attraverso ogni intervento o iniziativa che contribuisca a mettere in discussione la cultura della violenza, che affonda le sue radici in un pensiero di disparità e assoggettamento di un genere rispetto ad un altro, negli ambienti di vita e di lavoro. Dare attuazione al Protocollo d'intesa antiviolenza tra Rete nazionale e DPO Pari Opportunità e Funzione Pubblica a cui ARPAT ha già aderito con DDG n. 105 del 23.07.2020.*

Azioni previste:

Promuovere l'adesione a eventi informativi relativi alla prevenzione ed al contrasto di ogni forma, di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Azione 1	
La prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza o discriminazione psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica	Adesione a campagne informative per la prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, CUG, Consigliera di fiducia
Destinatari/e	Tutti i soggetti interni
Risorse finanziarie	-
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione dei titoli degli eventi, • sviluppo dell'evento con il responsabile, dell'evento • successiva somministrazione di questionari
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, SIRA, Consigliera di Fiducia, SPCSG, SBC
Eventuali partner esterni	Si
Tempi e fasi di attuazione	2023 – 2025 a partire dalla data di approvazione del PIAO
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero di eventi segnalati

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 PREMESSA

Nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, ARPAT definisce le linee strategiche ed operative di prevenzione dei rischi di corruzione all'interno del proprio sistema organizzativo relativamente al triennio 2023-2025, ottemperando, altresì agli obblighi previsti dal DLgs 33/2013 in materia di Trasparenza.

La sottosezione è redatta in base alle indicazioni fornite da ANAC con i Piani nazionali anticorruzione, gli atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché gli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza (documenti consultabili al link <https://www.anticorruzione.it/>).

Preventivamente alla definizione della sottosezione, è indetta una consultazione pubblica mediante apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale e inviato via mail a tutti i dipendenti.

La consultazione pubblica è stata effettuata dal 01/12/2022 al 15/12/2022 e non sono pervenuti contributi; gli avvisi e gli esiti delle consultazioni sono pubblicati sul sito web di ARPAT in <https://www.arpad.toscana.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/consultazioni-pubbliche>.

Il contenuto della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, i suoi aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono elaborati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT) e inviati per la condivisione al Direttore generale, ai Direttori amministrativo e tecnico, al Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e al Responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione.

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, estratta dal PIAO e corredata dei suoi allegati, è pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente", oltre che sulla rete intranet dell'Agenzia ed è notificata a tutti i dipendenti tramite il sistema di gestione documentale, affinché ne prendano atto, osservino e facciano osservare la stessa. È altresì consegnata ai nuovi assunti, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

Sono destinatari dei contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza tutti coloro che prestano servizio, a qualunque titolo, presso ARPAT.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato si applica la normativa vigente in materia.

Le disposizioni della presente sottosezione entrano in vigore dalla data di pubblicazione all'albo online del decreto di approvazione del PIAO.

2.3.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione per il triennio 2023-2024-2025 sono:

- Adozione atto dispositivo per una migliore individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici
- Aggiornamento del Codice di comportamento ARPAT a seguito dell'attuazione delle modifiche introdotte dal DL 36/2022 all'art. 54 del DLgs 165/2001
- Studio del progetto relativo all'introduzione di un sistema app o web app per l'inoltro delle segnalazioni ambientali non formali e predisposizione di una circolare relativa alle segnalazioni ambientali formali

- Proseguimento delle attività di definizione del termine effettivo di scadenza per le pubblicazioni in Amministrazione trasparente relativamente alle varie modalità di aggiornamento (tempestivo, trimestrale, annuale etc.).

2.3.3 SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LORO COMPITI

Accanto al RPCT operano il Direttore generale, i Direttori tecnico e amministrativo, i “Referenti per la prevenzione della corruzione” e tutti i dirigenti, con il compito di collaborare a mettere a punto il sistema di controllo interno, identificare e controllare i settori a rischio di corruzione, identificare tra le attività svolte dal personale quali sono particolarmente esposte a rischio corruzione e monitorare possibili conflitti di interessi.

Tutto il personale, a sua volta, è tenuto verificare il rispetto delle direttive e delle prescrizioni.

Qui di seguito sono riepilogate le principali funzioni attribuite a ciascun soggetto. Per quanto riguarda l’attuazione del DLgs 33/2013, i soggetti responsabili degli adempimenti agli obblighi di pubblicazione sono individuati nell’**Allegato 3** “Tabella delle attività per l’applicazione del DLgs 33/2013”.

IL DIRETTORE GENERALE

Il Direttore generale è nominato dal Presidente dalla Giunta regionale Toscana e resta in carica per un periodo coincidente con la legislatura regionale.

Il Direttore generale rappresenta legalmente ARPAT ed è responsabile dell’organizzazione e della gestione complessiva della medesima, nel rispetto delle direttive regionali.

Ai sensi della L n. 30/2009 il Direttore generale provvede:

- alla predisposizione della proposta della carta dei servizi e delle attività da trasmettersi alla Giunta regionale per la successiva approvazione da parte del Consiglio regionale;
- alla predisposizione della proposta di piano delle attività da trasmettersi alla Giunta regionale per l’approvazione;
- alla predisposizione del piano della qualità della prestazione organizzativa da trasmettersi alla Giunta regionale per l’approvazione;
- all’adozione del bilancio preventivo economico da trasmettersi alla Giunta regionale per l’approvazione;
- all’adozione del bilancio di esercizio e della relazione annuale sui risultati conseguiti da trasmettersi alla Giunta regionale per la successiva sua approvazione da parte del Consiglio regionale;
- all’adozione del regolamento di organizzazione interno da trasmettersi alla Giunta regionale per l’approvazione;
- alla nomina, e alla eventuale revoca, del Direttore tecnico e del Direttore amministrativo;
- alla predisposizione della proposta della dotazione organica e delle relative modifiche da trasmettersi alla Giunta regionale per l’approvazione;
- all’approvazione delle modifiche alla dotazione organica che non comportano un aumento del suo valore economico.

Ai sensi del Regolamento organizzativo approvato con DGRT 573/2013, il Direttore generale, nell’ambito delle funzioni di “governo” non delegabili, provvede, tra l’altro:

- all’assegnazione delle risorse umane alle strutture della Direzione, alle Aree vaste e ai Dipartimenti, nel rispetto delle previsioni della dotazione organica;

- alla nomina e alla revoca dei Coordinatori di Area vasta, dei Responsabili di Dipartimento, di Settore e di Unità operativa, nonché il conferimento e la revoca degli incarichi professionali ai dirigenti e degli incarichi di posizione organizzativa al personale di comparto.

Il Direttore generale è tenuto a:

<p>Prevenzione della corruzione</p>	<p>Individuare e definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p>Nominare il RPCT e assicurare che questi disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività</p> <p>Ricevere dal RPCT le segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza al fine di intraprendere le necessarie azioni correttive</p>
<p>Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p>Condividere con i Direttori amministrativo e tecnico, con il Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e il Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT</p> <p>Adottare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, i suoi aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche, nell'ambito della approvazione del PIAO</p>
<p>Misura generale "Programma formativo anticorruzione"</p>	<p>Adottare, su proposta del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, il piano di formazione interna del personale che recepisca i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p>
<p>Misura generale "Codice di comportamento"</p>	<p>Approvare il Codice di comportamento di ARPAT corredato del parere dell'Organismo interno di valutazione</p>
<p>Misura generale "Rotazione del personale"</p>	<p>Attuare la rotazione del personale dirigente responsabile di struttura secondo le modalità previste dalla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p>
<p>Misura generale "Rotazione straordinaria del personale"</p>	<p>Disporre, con provvedimento motivato, la rotazione "straordinaria" del personale in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva</p>
<p>Misura generale "Conflitto di interessi e obbligo di astensione"</p>	<p>Valutare le posizioni di conflitto di interesse relative ai Direttore tecnico e amministrativo</p>
<p>Misura generale "Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni"</p>	<p>Conferire gli incarichi ai dirigenti, ai Direttori amministrativo e tecnico successivamente alla verifica della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità da parte del Settore Gestione delle risorse umane</p> <p>Adottare, su proposta del RPCT, l'atto con il quale viene dichiarata</p>

	la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto con il dirigente / Direttore tecnico / Direttore amministrativo che venga a trovarsi in situazione di incompatibilità ai sensi del DLgs 39/2013 e che la medesima persista decorso il termine di 15 giorni dalla data di contestazione da parte del RPCT
Misura generale “Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente”	Applicare il principio della rotazione dei commissari previsto dal DDG 41/2017 nella nomina delle commissioni di gara relativamente alle procedure di importo oltre la soglia europea
Monitoraggio e riesame	<p>Ricevere dal RPCT la relazione annuale redatta secondo le indicazioni di ANAC</p> <p>Ricevere dal RPCT un rapporto annuale sulle attività e sulla criticità emerse, anche sulla base delle relazioni annuali ricevute dai dirigenti responsabili di struttura, dai CAV e dai Direttori amministrativo e tecnico</p> <p>Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il RPCT, i Direttori tecnico e amministrativo, il Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e il responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione</p>

I DIRETTORI TECNICO E AMMINISTRATIVO

I Direttori tecnico e amministrativo sono nominati dal Direttore generale; coadiuvano il Direttore generale, anche mediante la formulazione di proposte e pareri, e sovrintendono, rispettivamente, allo svolgimento dell'attività tecnico-scientifica e a quella di gestione amministrativa di ARPAT, delle quali hanno la responsabilità diretta, per le funzioni loro attribuite dal Direttore generale.

I Direttori tecnico e amministrativo sono tenuti a:

Prevenzione della corruzione	Controllare l'applicazione degli strumenti di prevenzione della corruzione
Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	Condividere con il Direttore generale, il Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e il Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT
Misura generale “Codice di comportamento”	Controllare l'applicazione della misura
Misura generale “Rotazione del personale”	Controllare l'applicazione della misura

Misura generale “Rotazione straordinaria del personale”	Segnalare tempestivamente l’avvio di un procedimento penale a proprio carico
Misura generale “Conflitto di interessi e obbligo di astensione”	Valutare le posizioni di conflitto di interesse relative al personale assegnato e al personale dirigente per il quale sono svolte le funzioni di dirigente sovraordinato Controllare l’applicazione della misura di astensione
Misura generale “Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra- impiego)”	<i>(Direttore amministrativo):</i> Rilasciare l’autorizzazione alle attività extra-impiego a seguito del parere del responsabile della struttura di assegnazione e dell’istruttoria del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane
Misura generale “Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente”	<i>(Direttore amministrativo):</i> Applicare il principio della rotazione dei commissari previsto dal DDG 41/2017 nella nomina delle commissioni di gara relativamente alle procedure di importo sotto la soglia europea
RASA	<i>(Direttore amministrativo):</i> Aggiornare annualmente l’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti in qualità di Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante di ARPAT
Misura specifica “Monitoraggio dei tempi procedurali”	<i>(Direttore tecnico):</i> Controllare l’applicazione della misura
Trasparenza	Controllare la regolare attuazione degli obblighi di pubblicazione
Accesso civico e generalizzato	Controllare la regolare attuazione delle norme <i>(Direttore amministrativo):</i> Svolgere il potere sostitutivo in caso di inerzia ai sensi dell’art. 2 comma 9 bis della L 241/1990 per i procedimenti di accesso civico
Monitoraggio e riesame	Redigere una relazione annuale sulla valutazione dell’attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e sulle eventuali criticità Effettuare l’attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, il RPCT, il Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e il responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il RPCT di ARPAT è stato nominato con DDG 84/2013, e riconfermato con decreti del Direttore generale n. 177/2019, n. 179/2020, n. 214/2021, n. 102/2022 e n. 213/2022 nella persona della Dott.ssa Marta Bachechi, responsabile del settore Affari generali.

Con DDG 213/2022 è stato nominato il sostituto del RPCT in caso di assenza temporanea e imprevista nella persona della Dott.ssa Cristina Martines, responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione.

Il RPCT per lo svolgimento delle sue funzioni si avvale della collaborazione del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione, del Settore Gestione delle risorse umane e del personale afferente la propria struttura.

Il RPCT è tenuto a:

<p>Prevenzione della corruzione</p>	<p>Proporre gli strumenti interni per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi</p> <p>Esercitare poteri di vigilanza e controllo previsti dalla L con l'esclusione di compiti di amministrazione attiva, dell'accertamento delle responsabilità e dello svolgimento diretto di controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile secondo quanto indicato dalla Delibera n. 840 del 02/10/2018 di ANAC</p> <p>Controllare l'applicazione degli strumenti di prevenzione della corruzione</p> <p>Segnalare al Direttore generale e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza</p> <p>Indicare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione previste</p> <p>Verificare, anche in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione a livello territoriale e i dirigenti della Direzione, l'efficace attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e la sua idoneità, nonché proporre opportune modifiche in caso di accertamento di significative violazioni delle relative prescrizioni o di mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Agenzia</p>
<p>Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p>Elaborare la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e dei relativi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo cui compete la relativa approvazione nell'ambito del PIAO</p> <p>Condividere la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza con il Direttore generale, i Direttori amministrativo e tecnico, il Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane,</p>

	<p>il Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione</p> <p>Indire la consultazione pubblica preventiva all'aggiornamento degli strumenti di prevenzione della corruzione</p> <p>Notificare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO e corredata dei suoi allegati, a ogni dipendente già in servizio, tramite il sistema di protocollo informatico</p>
<p>Misura generale “Programma formativo anticorruzione”</p>	<p>Definire, anche mediante la presente sottosezione, le procedure maggiormente appropriate per selezionare e formare il personale destinato a operare nei settori cui compete la gestione delle attività maggiormente a rischio</p> <p>Elaborare il programma formativo “anticorruzione” e comunicare detto programma al Settore Gestione delle risorse umane per la sua realizzazione</p> <p>Individuare, su proposta dei Referenti per la prevenzione della corruzione per le strutture territoriali di afferenza e dei dirigenti della Direzione, il personale da inserire nei diversi corsi del programma di formazione “anticorruzione”</p>
<p>Misura generale “Codice di comportamento”</p>	<p>Monitorare annualmente l’attuazione del Codice di comportamento, in raccordo con l’Ufficio per i procedimenti disciplinari, anche attraverso le relazioni predisposte dai dirigenti responsabili di struttura sui punti di interesse inerenti alla prevenzione della corruzione</p> <p>Controllare l’applicazione della misura</p>
<p>Misura generale “Rotazione del personale”</p>	<p>Verificare in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione per le strutture territoriali di afferenza e dei dirigenti della Direzione, la rotazione degli incarichi nell'ambito dei procedimenti/attività maggiormente esposti al rischio di corruzione (“alto”)</p> <p>Controllare l’applicazione della misura</p>
<p>Misura generale “Conflitto di interessi e obbligo di astensione”</p>	<p>Controllare l’applicazione della misura di astensione</p>
<p>Misura generale “Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito”</p>	<p>Ricevere le segnalazioni di illecito con le modalità previste dalla misura, procedendo a una prima attività di verifica e analisi</p>
<p>Misura generale “Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni”</p>	<p>Avviare il procedimento di accertamento e di valutazione della sussistenza della situazione di inconferibilità, segnalando i casi di possibile violazione ai soggetti di cui all’art. 15 comma 2 del DLgs 39/2013</p> <p>Avviare il procedimento di accertamento in contraddittorio per valutare l’eventuale situazione di incompatibilità</p>

<p>Misura specifica “Monitoraggio dei tempi procedurali”</p>	<p>Ricevere il monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e il monitoraggio della doppia deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo “medio” della struttura per tipologia di procedimento</p>
<p>Trasparenza</p>	<p>Controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate mediante monitoraggio trimestrale</p> <p>Avviare il procedimento per il mancato, incompleto o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione come previsto dal Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al DLgs n. 33/2013 (DDG 45 del 16/3/2017)</p> <p>Segnalare, in relazione alla loro gravità, i casi di inadempimento, di adempimento parziale o ritardato adempimento degli obblighi in materia di trasparenza all'ufficio per i procedimenti disciplinari, al Direttore generale, all'OIV, all'ANAC</p>
<p>Accesso civico e generalizzato</p>	<p>Ricevere le richieste di “accesso civico”, ovvero concernenti dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria, e concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni, procedendo alla segnalazione all’ufficio di disciplina ai sensi dell’art. 5 comma 10 del DLgs 33/2013</p> <p>Ricevere le richieste di riesame di “accesso generalizzato” e procedere secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 7 DLgs 33/2013</p>
<p>Monitoraggio e riesame</p>	<p>Collaborare all’individuazione di campioni di procedimenti di supporto e di controllo sui quali effettuare specifici audit interni da parte del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione</p> <p>Predisporre la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, redatta secondo le indicazioni di ANAC, trasmetterla al Direttore generale e all'OIV, oltre a procedere alla sua pubblicazione sul sito web dell'Agenzia, entro i termini di L</p> <p>Predisporre, anche sulla base delle relazioni ricevute dai dirigenti responsabili di struttura, un rapporto annuale rivolto al Direttore generale sulle attività svolte e sulle criticità emerse nell’attuazione delle varie misure previste</p> <p>Effettuare l’attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, i Direttori tecnico e amministrativo, il Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e il responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione</p>

I REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

La complessità della struttura organizzativa di ARPAT, articolata su livelli provinciali e sovraprovinciali, oltre che su un livello direzionale, fa ritenere opportuno individuare a livello territoriale e in particolare nei Coordinatori di Area vasta, le figure di “Referenti per la prevenzione della corruzione” di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013.

Fermo restando la piena responsabilità del RPCT per gli adempimenti che gli competono, e rappresentando il riferimento aziendale per l’implementazione della politica di prevenzione, i Referenti per la prevenzione della corruzione a livello territoriale sono tenuti a:

Prevenzione della corruzione	Facilitare i flussi informativi da/verso la direzione
Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	Segnalare al RPCT ogni esigenza di modifica degli strumenti di prevenzione della corruzione, ovvero di intervenuti mutamenti nell’operare delle strutture di afferenza
Misura generale “Programma formativo anticorruzione”	Coordinare e supervisionare l’individuazione del personale da inserire nel programma formativo anticorruzione, da parte dei dirigenti responsabili delle strutture afferenti e inviare l’elenco al RPCT, entro il 20 dicembre di ogni anno
Misura generale “Codice di comportamento”	Collaborare con il RPCT, i dirigenti, l’Ufficio per i procedimenti disciplinari e il Servizio ispettivo, alla vigilanza sul rispetto da parte di tutti i dipendenti dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nella presente sottosezione
Misura generale “Rotazione del personale”	Coordinare e supervisionare le decisioni dei dirigenti responsabili delle strutture afferenti, circa la rotazione del personale addetto alle attività maggiormente a rischio (“alto”), inviando al RPCT il resoconto delle decisioni adottate entro il 20 dicembre di ogni anno
Misura generale “Rotazione straordinaria del personale”	Disporre, con provvedimento motivato, la rotazione “straordinaria” del personale in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva
Misura generale “Conflitto di interessi e obbligo di astensione”	Verificare con il responsabile della/del struttura afferente/dipartimento la possibilità di poter far ricorso a personale di altre strutture dell’Agenzia, omologhe a quella interessata, in caso di necessaria astensione del personale in conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione
Misura specifica “Monitoraggio dei tempi procedurali”	Informare tempestivamente il RPCT di ogni segnalazione di ritardo procedimentale relativo ad attività ad “alto” rischio di corruzione o di altra anomalia riscontrata e delle eventuali misure adottate per eliminarla
Monitoraggio e riesame	Coadiuvare il RPCT nel monitoraggio del rispetto delle previsioni sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO da parte delle strutture e dei dirigenti di afferenza Ricevere le relazioni annuali sui risultati del monitoraggio e delle

	azioni intraprese redatte dai dirigenti responsabili delle strutture afferenti e redigere la propria relazione annuale e la relazione di sintesi di Area vasta da inviare al RPCT entro il 20 dicembre di ogni anno
--	---

TUTTI I DIPENDENTI

Tutti i dipendenti sono tenuti a:

<p>Prevenzione della corruzione</p>	<p>Prestare la propria collaborazione al RPCT e ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di assegnazione a strutture territoriali)</p> <p><i>(Dipendenti che svolgono attività nelle aree di rischio indicate nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO)</i></p> <p>conoscere la valutazione complessiva del rischio della propria attività e orientare il proprio operato in modo da porre un grado di diligenza proporzionato</p>
<p>Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p>Conoscere la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO a seguito della pubblicazione sul sito dell'Agenzia e della notifica personale, nonché procedere alla sua osservanza e provvedere altresì, per quanto di competenza, alla sua esecuzione</p> <p>Visto l'aggiornamento annuale del PIAO, inserire, laddove necessari, i riferimenti all'ultimo piano approvato e ai suoi contenuti</p> <p>Segnalare tempestivamente al RPCT ogni anomalia accertata costituente mancata o non corretta attuazione degli strumenti di prevenzione della corruzione</p>
<p>Misura generale "Codice di comportamento"</p>	<p>Conoscere e osservare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013 e lo specifico Codice di comportamento adottato dall'Agenzia, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico</p>
<p>Misura generale "Rotazione straordinaria del personale"</p>	<p>Segnalare tempestivamente l'avvio di un procedimento penale a proprio carico</p>
<p>Misura generale "Conflitto di interessi e obbligo di astensione"</p>	<p>Comunicare al proprio responsabile, utilizzando lo specifico modulo (freedocs – moduli elettronici – moduli del personale), la partecipazione ad associazioni e organizzazioni che svolgono attività o abbiano interessi che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza</p> <p>Comunicare tempestivamente le situazioni di conflitto di interesse, utilizzando la modulistica interna (freedocs – moduli elettronici – moduli del personale), al dirigente responsabile della struttura di assegnazione o (per i dirigenti) al dirigente sovraordinato</p> <p>Rispettare gli obblighi di astensione di cui all'art. 6 bis, L 241/1990, all'art. 7 del DPR 62/2013, all'art. 42 del DLgs n. 50/2016 e al Codice di comportamento dei dipendenti ARPAT e in ogni altro caso esistano gravi ragioni di convenienza</p> <p>Presentare sia la "comunicazione della partecipazione ad</p>

	<p>associazioni e organizzazioni" che "la comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse" in occasione della prima o successiva assegnazione seguendo la procedura prevista dai paragrafi 4.1 e 4.2 del Codice di comportamento ARPAT</p>
<p>Misura generale “Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito”</p>	<p>Segnalare al RPCT eventuali situazioni di illecito nell’amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, fermo restando l’obbligo di denuncia all’autorità giudiziaria</p>
<p>Misura generale “Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)”</p>	<p>Comunicare formalmente, al responsabile della struttura di assegnazione e per conoscenza al responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, dello svolgimento di attività extra-impiego non soggette a preventiva autorizzazione (DDG 170/2017)</p> <p>Richiedere l’autorizzazione allo svolgimento di attività extra-impiego seguendo la procedura prevista dal Regolamento interno adottato con DDG 170/2017</p> <p>Comunicare anche l’attribuzione di incarichi a titolo gratuito</p>
<p>Misura generale “Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro – Divieto di pantouflage”</p>	<p>Essere informati del divieto operante per i tre anni successivi dalla cessazione del rapporto di lavoro in ARPAT, di svolgere attività nei confronti di soggetti privati nei confronti dei quali si è partecipato all'adozione di provvedimenti, anche mediante elaborazione di atti endoprocedimentali, nei tre anni antecedenti la cessazione dal servizio</p>
<p>Monitoraggio dei tempi procedimentali</p>	<p>Laddove il dipendente svolga attività ad alto rischio di corruzione, relazionare tempestivamente al proprio dirigente in merito a ogni eventuale anomalia riscontrata, difformità rispetto alle procedure e direttive aziendali e altresì sul mancato rispetto dei tempi procedimentali</p>

Ai sensi dell’art. 1, commi 14 e 44, L 190/12, l’eventuale violazione da parte dei dipendenti delle disposizioni dei Codici di comportamento o delle misure previste dalla presente sottosezione costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la suddetta violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

I DIRIGENTI

Fermo restando i compiti comuni a tutti i dipendenti, i dirigenti sono tenuti a collaborare con il RPCT e con i Referenti per la prevenzione della corruzione nella identificazione e nel controllo dei settori a rischio di corruzione, a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla L e a controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso generalizzato ai sensi dell'art. 5 e 5 bis del DLgs 33/2013.

I dirigenti sono responsabili dell'attuazione delle misure di competenza del proprio settore programmate nella presente sottosezione.

I dirigenti responsabili di struttura sono tenuti a:

<p>Prevenzione della corruzione</p>	<p>Collaborare con il RPCT per individuare i processi maggiormente soggetti a rischio di corruzione, analizzare il contesto interno ed esterno per valutarne la possibile influenza sulle attività di propria competenza</p> <p>Segnalare al RPCT le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ed eventuali ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate</p> <p>Provvedere a segnalare tempestivamente qualsiasi altra anomalia accertata, adottando laddove possibile le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al RPCT, ove non rientrino nella propria competenza dirigenziale</p> <p><i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Svolgere le funzioni di RPCT in caso di temporanea e improvvisa assenza dello stesso</p>
<p>Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Condividere con il Direttore generale, i Direttori amministrativo e tecnico e il Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT</p> <p><i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Condividere con il Direttore generale, i Direttori amministrativo e tecnico e il Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Consegnare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO, corredata dei suoi allegati, e il Codice di comportamento ai nuovi assunti al momento della firma del contratto di assunzione, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione dei relativi contenuti</p>
<p>misura generale "Programma formativo anticorruzione"</p>	<p>Proporre al RPCT o al Referente per la prevenzione della corruzione nel caso di strutture territoriali, i dipendenti da inserire nei diversi corsi del programma di formazione "anticorruzione"</p>

	<p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Ricepire la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO nella elaborazione della proposta di Piano di formazione interna del personale in raccordo con il RPCT e garantire l’attuazione del programma formativo “anticorruzione”</p>
<p>Misura generale “Codice di comportamento”</p>	<p>Consegnare i codici di comportamento e la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO, corredata dei suoi allegati, a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico anche mediante comunicazione del link di pubblicazione in Amministrazione trasparente</p> <p>Vigilare sull’applicazione del Codice di comportamento</p> <p>Controllare il rispetto del Codice di comportamento comunicando al RPCT e all'Ufficio per i procedimenti disciplinari le presunte violazioni e le notizie, in qualsiasi modo acquisite, di fatti che possano costituire ipotesi di reato</p> <p>Inserire apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto per la violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento negli atti di incarico/consulenza/collaborazione conferiti dal dirigente a soggetti esterni, nei contratti di affidamento lavori, o di acquisto di beni e servizi, indicando espressamente il riferimento al link di pubblicazione del Codice medesimo sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente oltre che della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Supportare l’Ufficio per i procedimenti disciplinari ai fini della vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento e delle misure previste dalla presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza nonché ai fini dell’applicazione delle relative decisioni in caso di accertate violazioni</p> <p><i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SIRA, SAA di AV):</i> Inserire nei contratti di incarico e di appalto, apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento, indicando espressamente il riferimento al link di pubblicazione del Codice medesimo sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente oltre che della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO e corredata dei suoi allegati</p>
<p>Misura generale “Rotazione del personale”</p>	<p>Attuare la rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale secondo le modalità previste nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>Attuare la rotazione del personale di comparto assegnato secondo le modalità previste nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p>

<p>Misura generale “Rotazione straordinaria del personale”</p>	<p><i>(Dirigente responsabile di Dipartimento):</i> Disporre, con provvedimento motivato, la rotazione “straordinaria” del personale in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva</p>
<p>Misura generale “Conflitto di interessi e obbligo di astensione”</p>	<p>In occasione di nuove assunzioni o trasferimenti, nuove assegnazioni del personale già in servizio, segnalare al personale la specifica modulistica (Freedocs – moduli elettronici – moduli del personale) prevista dal Codice di comportamento ARPAT e relativa all'obbligo di comunicazione di situazioni di conflitto di interesse</p> <p>Verificare le comunicazioni di situazioni di conflitto di interesse attestandone l'esito, decidendo sulla necessità dell'astensione e adottando eventualmente le misure aggiuntive previste dal Codice di comportamento ARPAT</p> <p>Archiviare le comunicazioni di situazioni di conflitto di interesse nel sistema di gestione documentale Freedocs</p> <p>Verificare e attestare l'insussistenza di cause, anche potenziali, di conflitto di interesse da parte dei collaboratori/consulenti ai quali sono conferiti incarichi ai sensi della circolare del Direttore amministrativo n. 1 del 16/2/2018</p> <p>Informare per iscritto il RPCT delle situazioni di conflitto di interesse rilevate e dei relativi provvedimenti adottati</p> <p>Verificare la possibilità di poter far ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, omologhe a quella interessata e in accordo con il Coordinatore di Area vasta, in caso di necessaria astensione del personale in conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione</p> <p>Attestare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse nell'ambito del conferimento di incarichi di collaborazione o consulenza</p>
<p>Misura generale “Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni”</p>	<p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Accertare l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dei dirigenti e dei Direttori tecnico e amministrativo ai sensi dell'art. 20 del DLgs 39/2013, dandone atto nella proposta di decreto di conferimento di incarico</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Richiedere, annualmente, la compilazione della dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di incompatibilità ai sensi dell'art. 20 del DLgs 39/2013 a tutti i dirigenti e ai Direttori tecnico e amministrativo, per la verifica e la pubblicazione sul sito web nella sezione “Amministrazione trasparente”</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Comunicare al RPCT la sussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità degli</p>

	<p>incarichi ai dirigenti e ai Direttori tecnico e amministrativo</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Pubblicare tutte le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità su Amministrazione trasparente</p>
<p>Misura generale “Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)”</p>	<p>Verificare, in raccordo con il responsabile del settore Gestione delle risorse umane, l’eventuale conflitto, anche potenziale, di interessi al ricevimento di comunicazione di svolgimento di attività extra-impiego non soggette a preventiva autorizzazione da parte del personale assegnato</p> <p>Rilasciare il proprio parere allo svolgimento di attività extra-impiego che necessitano di autorizzazione</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Applicare il Regolamento interno per le attività extra-impiego vigilando sulla sussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi riguardo alle attività extra-impiego, siano esse oggetto di autorizzazione che di semplice comunicazione, attuando le verifiche specificate nella misura</p>
<p>Misura generale “Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro – Divieto di pantouflage”</p>	<p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Aggiornare e utilizzare gli schemi tipo dei contratti di assunzione e di conferimento dell’incarico relativi al personale dirigente contenenti la clausola recante il richiamo all’art. 53, comma 16-ter del DLgs n. 165 /2001</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Redigere i decreti di cessazione dal servizio del personale dirigente contenenti la clausola recante il richiamo all’art. 53, comma 16-ter del DLgs n. 165 /2001</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Richiamare e dettagliare quanto previsto dall’art. 53, comma 16-ter del DLgs n. 165/2001, nei contratti di assunzione e nei decreti di cessazione dal servizio del personale di comparto a tempo indeterminato dei ruoli collaboratore amministrativo professionale, collaboratore tecnico professionale, tecnico di prevenzione nell’ambiente e nei luoghi di lavoro, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, in posizione economica D o DS</p> <p><i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SIRA, SAA di AV):</i> Inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, o che abbiano avuto competenza in relazione all’elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori incidenti in modo determinante sul contenuto del provvedimento finale, per conto dell’Agenzia nei loro confronti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto</p>

<p>Misura generale “Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente”</p>	<p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Applicare e vigilare sulle disposizioni relative alla disciplina della partecipazione a commissioni per la selezione del personale, verificando l’assenza di incompatibilità prima della nomina dei componenti e segretario della commissione e dopo la presa visione dell’elenco dei partecipanti, e sui criteri di rotazione</p> <p><i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SIRA, SAA di AV):</i> Applicare e vigilare sulla disciplina della partecipazione a commissioni di gara per la scelta del contraente anche acquisendo e controllando, prima della nomina dei componenti e del segretario, apposita dichiarazione circa l’assenza di cause ostative o di incompatibilità previste dall’art. 77</p>
<p>Misura generale "Patti di integrità"</p>	<p><i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SAA di AV):</i> Inserire i patti di integrità negli atti di gara secondo le indicazioni del DDG 47/2021</p>
<p>Misura specifica “Monitoraggio dei tempi procedurali”</p>	<p>Monitorare le attività ed effettuare una tempestiva segnalazione ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di strutture territoriali) o al RPCT (per i dirigenti afferenti alla Direzione) in caso di mancato rispetto dei tempi procedurali costituente elemento sintomatico del non corretto funzionamento e di mancato rispetto degli strumenti della prevenzione della corruzione</p> <p>Analizzare i dati elaborati dal Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione relativamente ai tempi medi dei procedimenti, dando conto di detta analisi nella relazione annuale al RPCT.</p> <p><i>(Dirigente con incarico professionale):</i> Monitorare le attività dell’équipe ed effettuare una tempestiva segnalazione al responsabile della struttura di assegnazione, di ogni anomalia riscontrata, anche sotto il profilo del rispetto dei tempi procedurali</p> <p><i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Effettuare il monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e il monitoraggio della doppia deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo “medio” della struttura per tipologia di procedimento</p> <p><i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Calcolare trimestralmente i tempi medi di erogazione delle attività previste dalla Carta dei Servizi e delle attività e procedere alla pubblicazione sul sito web dell’Agenzia</p>
<p>Trasparenza</p>	<p>Essere responsabili degli obblighi di pubblicazione secondo quanto previsto dalla Tabella delle attività per l’applicazione del DLgs 33/2013 allegata al PIAO</p> <p><i>(Dirigente responsabile SCID):</i> È responsabile della pubblicazione e della corretta gestione del sito web</p>

	<p><i>(Dirigente responsabile SIRA):</i> È responsabile della sicurezza del sito e della piena accessibilità da parte degli utenti</p>
<p>Accesso civico e generalizzato</p>	<p>Essere responsabili dei procedimenti di accesso relativi ai procedimenti amministrativi, di supporto tecnico e di attività di controllo ambientale di cui hanno la responsabilità.</p> <p>Gestire le richieste di accesso secondo le previsioni del regolamento ARPAT di cui al DDG 65/2019 e seguendo le indicazioni della circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019</p>
<p>Monitoraggio e riesame</p>	<p><i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Effettuare specifici audit interni su campioni di procedimenti di supporto e di controllo, individuati in collaborazione con il RPCT, procedendo al successivo approfondimento e analisi delle eventuali cause di scostamento dalle procedure o dei tempi</p> <p>Redigere, entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno, un'apposita relazione sui risultati del monitoraggio e delle azioni di prevenzione della corruzione da trasmettersi al RPCT; i dirigenti delle strutture territoriali dovranno trasmettere la relazione per conoscenza al proprio Referente per la prevenzione della corruzione, mentre i dirigenti della direzione dovranno trasmettere la relazione per conoscenza al Direttore di riferimento; la mancata redazione e/o trasmissione costituisce elemento di valutazione del dirigente</p> <p><i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, il RPCT, i Direttori tecnico e amministrativo, e il responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione</p> <p><i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, il RPCT, i Direttori tecnico e amministrativo e il Responsabile del settore Gestione delle risorse umane</p>

L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

In ARPAT sono presenti due uffici per i procedimenti disciplinari: l'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari del personale di comparto nominato con DDG 67/2022 e l'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari della dirigenza nominato con DDG 100/2021.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ha il compito di:

Misura generale "Codice di comportamento"	<p>Vigilare sull'applicazione del Codice di comportamento</p> <p>Curare l'aggiornamento del Codice di comportamento in raccordo con il RPCT</p> <p>Esaminare le segnalazioni di violazione del Codice di comportamento</p> <p>Curare la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate con le misure di riservatezza previste</p>
--	--

SERVIZIO ISPETTIVO

Il Servizio ispettivo è stato costituito con DDG 732/1999 e con decreto 63/2021 è stata modificata la sua composizione.

Il Servizio ispettivo ha il compito di effettuare le verifiche a campione sull'osservanza della normativa per l'attività extra-impiego con le modalità previste dal DDG 193/2022.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE OIV

Con il decreto del Presidente della Giunta Regionale della Regione Toscana n. 33/R del 24/3/2010 è stato istituito un Organismo indipendente di valutazione OIV unico per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti, tra i quali ARPAT.

L'OIV è stato rinominato con decreto del Presidente della Giunta regionale toscana n. 53 del 31 marzo 2022.

L'OIV è tenuto a:

- validare la relazione sulla performance verificando la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance e nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- ricevere le segnalazioni dal RPCT sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza;
- esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento.

2.3.4 L'ANALISI DEL CONTESTO

L'Agenzia Regionale per la protezione dell'ambiente della Toscana istituita con L regionale n. 66 del 18.04.1995, successivamente riformata con L regionale n. 30 del 22.06.2009 e s.m.i., concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali in Toscana, anche in relazione agli obiettivi nazionali e regionali di promozione della salute umana, nonché la trasparenza e la diffusione delle informazioni ambientali acquisite nel corso delle attività svolte. Con la L regionale n. 68 del 18/11/2019 la Regione Toscana ha proceduto ad armonizzare la LR 30/2009 ai contenuti della L 132/2016 di istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente, al fine di garantire il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni tecniche e ambientali (LEPTA).

In particolare, rientrano nel mandato istituzionale di ARPAT:

- attività di supporto tecnico-scientifico consistente nell'assistenza tecnico-scientifica fornita agli enti competenti all'esercizio delle funzioni amministrative in materia ambientale, con particolare riferimento alla formulazione di contributi tecnico-istruttori, valutazioni e pareri tecnici e alla esecuzione di prestazioni tecnico-scientifiche, analitiche e di misurazione;
- attività di controllo ambientale consistente nel campionamento, nell'analisi e misura, nel monitoraggio e nell'ispezione, aventi ad oggetto lo stato delle componenti ambientali, delle pressioni e degli impatti, nonché nella verifica delle forme di autocontrollo previste dalle normative comunitarie e statali vigenti;
- attività di elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale consistente nella raccolta, nell'organizzazione ed elaborazione dei dati acquisiti nell'esercizio delle attività istituzionali, trattati e pubblicati, finalizzata a fornire agli enti un quadro conoscitivo che descriva le pressioni, le loro cause, gli impatti sull'ambiente e il suo stato, e a garantire un'informazione ambientale oggettiva al pubblico.

L'Agenzia è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile.

ARPAT svolge le proprie attività istituzionali a favore della Regione e degli Enti locali. Collabora altresì con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA), gli enti del Servizio sanitario regionale, con il Sistema regionale della protezione civile, nonché con il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, con il Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), con l'Autorità giudiziaria e con gli altri enti e corpi di vigilanza.

Strumento funzionale a una specificazione del mandato istituzionale dell'ente, è la Carta dei servizi e delle attività (v. deliberazione Consiglio regionale della Toscana n. 9 del 30.01.13), che individua in modo puntuale le attività dell'Agenzia, definendone i livelli minimi da garantire su tutto il territorio regionale. La Carta rappresenta uno dei principali riferimenti per la programmazione delle attività agenziali, insieme alle Direttive annuali regionali, e al Piano della qualità della prestazione organizzativa (piano della performance).

Ai sensi della LR 30/2009, nell'esercizio delle proprie attività istituzionali, ARPAT garantisce l'imparzialità e la terzietà, la trasparenza e la diffusione delle informazioni ambientali.

IL CONTESTO ESTERNO

Gli scenari politici locali e nazionali, l'evoluzione normativa, la modifica della composizione dei clienti, l'infiltrazione della criminalità organizzata in sempre più settori produttivi sono fattori del contesto esterno che potrebbero comportare una influenza sull'attività dell'Agenzia.

Di seguito si sintetizzano i principali argomenti che si ritiene necessario porre all'attenzione:

- Legge nazionale sulle Agenzie Ambientali (L 132/2016)

Alcuni importanti argomenti in essa previsti (quali la definizione dei LEPTA, del Catalogo delle prestazioni ed i relativi costi, il Regolamento sugli ispettori) potrebbe avere un impatto molto importante sull'Agenzia, ma ad oggi non sono stati definiti. I TIC (Tavoli Istruttori per il Consiglio), a cui fanno riferimento Gruppi di lavoro (GdL) e Sottogruppi Operativi (SO), ai quali sono assegnati specifici obiettivi da raggiungere, e Reti dei Referenti tematici (RR-TEM), cioè forme permanenti di coordinamento per singoli filoni di attività, con la presenza di rappresentanti di tutti gli enti, rappresentano una articolazione sinergica a livello nazionale, che potrebbe essere migliorata con una maggiore regia da parte di ISPRA (ente a sé stante e non una agenzia nazionale come era stato inizialmente previsto dalla L 61/1994).

La necessità dell'approvazione da parte del Governo dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA) inciderà sulla piena operatività del SNPA, nonché sulla piena applicazione della LR n. 30/2009 come modificata in ultimo dalla LR n. 68/2019 per l'adeguamento alla L n.132 citata

- Penetrazione della criminalità organizzata in Toscana e rischio corruttivo

Nel mese di dicembre 2022 è stato presentato il "VI Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana realizzato dalla Scuola Normale Superiore di Pisa per conto di Regione Toscana e relativo all'analisi dell'anno 2021. Dal rapporto risultano segnali di discontinuità rispetto agli anni precedenti nei quali le mafie risultavano presenti in Toscana per finalità di investimento di capitali illeciti e di un elevato rischio di radicamento organizzativo tradizionale, anche se, al momento sono sporadiche le tracce di una presenza organizzativa stabile. Si nota una diversificazione degli investimenti sia nei mercati illeciti che in quelli leciti, con l'avvio di imprese che hanno sede legale in Toscana e che operano non solo per fini di riciclaggio. La prevalenza degli investimenti si conferma nel settore privato, specialmente immobiliare, seguito da costruzioni ed estrazione/cave, rifiuti, appalti e manifatturiero. Per quanto attiene ai fenomeni corruttivi, la Toscana si posiziona all'11° posto su scala nazionale per reati contro la Pubblica amministrazione, registrando un significativo aumento di episodi nell'attività contrattuale pubblica soprattutto negli appalti e, a seguire, nei controlli/verifiche, sanità e governo del territorio.

Nel rapporto "Ecomafia 2022" realizzato da Legambiente la Toscana resta stabile al 6° posto nella classifica nazionale con un numero di reati pari a 1967, anch'esso pressoché stabile. I delitti contro l'ambiente nel 2021 hanno riguardato principalmente il ciclo illegale del cemento e dei rifiuti, gli incendi dolosi e i reati contro la fauna. Gli eventi relativi al ciclo dei rifiuti subiscono un incremento del 33% circa dopo la flessione del 2020 probabilmente riconducibile ai periodi di chiusura di molte attività produttive durante i lockdown per la pandemia Covid -19.

A inizio 2022 ISPRA ha sottoscritto con il MITE - Direzione Generale per i Rifiuti e l'Inquinamento, una Convenzione triennale per assicurare le funzioni di vigilanza e controllo in materia di gestione dei rifiuti di cui all'art. 206-bis del DLgs 152/2006. Conseguentemente ARPAT ha instaurato un rapporto di collaborazione con ISPRA e le altre Agenzia regionale e provinciali, per l'effettuazione di ispezioni sugli impianti di gestione dei rifiuti.

- Composizione dei “clienti”

Le maggiori criticità consistono nel fatto che ARPAT continua a dipendere fortemente dalla Regione per la sua organizzazione, nonostante all’art. 3 si affermi che “è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia tecnico scientifica, amministrativa e contabile”.

A seguito delle riforme effettuate nella Regione Toscana, la stessa è divenuta il cliente prevalente delle attività di supporto tecnico scientifico dell’Agenzia. Il trasferimento delle competenze provinciali alla Regione è stata una opportunità per rendere più “omogenea” l’attività delle strutture territoriali di ARPAT. La previsione del Rappresentante unico regionale nelle conferenze di servizio sincrone, tuttavia, ha prodotto una contrazione dei tempi a disposizione per la predisposizione degli atti istruttori rendendo più gravoso l’impegno dell’Agenzia per rispettare gli stessi. È auspicabile il superamento di tali problematiche anche attraverso un maggiore coordinamento nell’organizzazione delle istruttorie stesse.

- PNRR - PNC

Nel 2022 ARPAT ha sottoscritto l'accordo attuativo con Arpa Liguria (Capofila), Arpa Campania, Arpa Lazio e Arpa Sardegna discendente dalla sottoscrizione dell'Accordo Operativo siglato tra Arpa Liguria e l'Istituto Superiore di Sanità per dare attuazione, nell'ambito del Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC) Sistema “Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima” - Linea di investimento "Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata" ad una serie di investimenti nelle aree di azione "adeguamento e sviluppo di sistemi di analisi delle molestie olfattive e individuazione delle sorgenti emmissive" e "potenziamento dei centri regionali di monitoraggio sul mare".

ARPAT partecipa, in qualità di unità operativa, anche al progetto “Sostenibilità per l’ambiente e la salute dei cittadini nelle città portuali in Italia” – rif. tema 11 Supporto nello sviluppo delle città per ambienti più sani, inclusivi, più sicuri resilienti e sostenibili – Regione Puglia capofila.

- Contesto esterno nella relazione annuale predisposta dalle strutture

Il contesto esterno è stato oggetto di specifico punto della relazione chiesta a tutti i responsabili di struttura organizzativa dell’Agenzia in merito agli adempimenti previsti dal PTPCT 2022-2023-2024, al fine di avere il quadro della percezione nell’ambito delle diverse strutture territoriali. Nel corso del 2022, al progressivo affievolimento della rilevanza sociale della pandemia Covid 19 tuttora in corso, si è affiancato il fattore di stress costituito dalla guerra in Ucraina e dal conseguente rialzo dei prezzi dei combustibili fossili e dell’energia con essi prodotta. Tale fattore, soprattutto per le attività ad alta intensità energetica, può creare una situazione favorevole alle infiltrazioni della criminalità organizzata dedita al riciclaggio di denaro frutto di attività illecite.

L’Agenzia, dopo oltre 25 anni di esperienza, si trova ad operare in un contesto in cui sono in aumento le aspettative da parte dei cittadini sui servizi dalla stessa forniti, con particolare riguardo alle attività di controllo, al presidio del territorio e alle relative risposte. È sicuramente cresciuto, d’altro canto, il livello quantitativo e qualitativo delle richieste da parte degli Enti che fruiscono del supporto tecnico dell’Agenzia, nell’ambito dei procedimenti amministrativi e, allo stesso tempo, crescono, e non sono eludibili, le richieste di interventi a supporto delle varie Forze di polizia e/o direttamente da parte dell’Autorità giudiziaria. Le esigenze di cui sopra, in incremento anche dal punto di vista dei tempi di risposta richiesti sempre più ridotti, aumentano i rischi di un non sufficiente approfondimento dei casi da trattare, sia in sede di controllo, sia nel caso di emissione di contributi tecnici, con la conseguenza di una possibile

sottovalutazione delle problematiche sottese relativamente ai casi in esame. A ciò si aggiunga che l'impulso dato allo sviluppo di nuovi progetti dal PNRR sottopone ad ulteriore stress l'Agenzia, aumentando i rischi appena rappresentati. In tal senso, pur non ravvedendosi una particolare esposizione al rischio corruttivo, è sicuramente importante mantenere il più possibile l'omogeneità di approccio sul territorio per i processi primari (controllo, supporto tecnico) tramite il raccordo centrale da assicurare tramite l'attuale SITA (e Strutture analoghe prevedibili in una futura riorganizzazione) e le Commissioni tematiche (sede di scambio di informazioni, regole, prassi, metodi) con i vari referenti territoriali. È fondamentale che il ruolo di supporto di ARPAT agli Enti competenti si mantenga sempre su un piano squisitamente tecnico. La chiarezza sul ruolo dell'Agenzia e l'elevata competenza tecnica espressa in tutte le occasioni è, difatti, una forte protezione alle possibili pressioni esterne. Lo sforzo dell'Agenzia deve essere diretto nel mantenere un livello di competenza e conoscenza del territorio che le consenta anche di non essere influenzabile dall'esterno.

Le richieste di accesso presentate da cittadini e dai comitati, soprattutto se accompagnate da una corretta informazione e conoscenza ambientale da parte di ARPAT, possono rappresentare, nonostante l'aggravio di lavoro per le strutture, una buona pratica di monitoraggio. Dal 1/1/2020 al 31/12/2022 ARPAT ha gestito n. 960 procedimenti di accesso.

IL CONTESTO INTERNO

Gli atti fondamentali dell’Agenzia sono consultabili nella sotto-sezione “Disposizioni generali” dell’Amministrazione trasparente sul sito istituzionale dell’Agenzia al link:

<https://www.arpat.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali>.

L’“Atto di disciplina dell’organizzazione interna” di Agenzia, adottato dal Direttore generale con decreto, determina qualificazione, compiti e responsabilità delle strutture in cui si articola l’Agenzia ed è pubblicato al seguente link: <https://www.arpat.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali/atto-di-disciplina-dellorganizzazione-interna/atto-di-disciplina-dellorganizzazione-interna>.

L’attuale assetto organizzativo è illustrato nell’organigramma pubblicato in:

<https://www.arpat.toscana.it/agenzia/strutture/organigramma>.

Il personale in organico al 31/12/2022 è pari a 629 unità e risulta così suddiviso:

- per il comparto: 575 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 3 dipendenti in aspettativa e 1 in distacco, e 9 dipendenti a tempo determinato.
- per la dirigenza a 43 dirigenti a tempo indeterminato, di cui 2 in aspettativa, e 2 dirigenti a tempo determinato

Dal 2010 al 2022 il personale effettivo si è ridotto complessivamente del 20%: dirigenza -59% e comparto -14%; a questo si aggiunge un aumento dell’età media che sta comportando sempre maggiori difficoltà di adattamento alla situazione in continuo mutamento. Un riordino complessivo delle strutture dell’Agenzia, attualmente allo studio, potrà mitigare una serie di problematiche organizzative, che non favoriscono l’adattamento continuo alla variabilità delle esigenze (risalendo l’attuale organizzazione ad oltre 10 anni fa), fermo restando che l’attuazione di un piano delle assunzioni che permetta di arricchire sia il quadro dirigente, sia di quello del personale operativo e di supporto, potrà sicuramente migliorare il clima motivazionale e le prestazioni complessive dell’Agenzia.

MAPPATURA DEI PROCESSI

Ai fini della predisposizione della presente sottosezione, ARPAT ha provveduto all’analisi dei processi posti in essere dalle strutture dell’Agenzia, alla valutazione del livello espositivo e all’indicazione delle misure preventive da adottarsi.

L’analisi dei processi dei ARPAT è stata eseguita da un gruppo di lavoro interdisciplinare seguendo la norma UNI EN ISO 9001:2015 “Sistemi di gestione per la qualità – requisiti” che introduce l’analisi del contesto e la valutazione dei rischi e delle opportunità come elementi innovativi per permettere ad una organizzazione certificata di conseguire i risultati attesi per il proprio sistema di qualità.

In **Allegato 1** è riportata la mappatura dei processi di ARPAT.

2.3.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Ad ogni processo / sottoprocesso individuato, sono state attribuite le attività di competenza di ogni struttura sulla base del vigente Atto di organizzazione dell’Agenzia; tali attività erano già state analizzate tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale;
- b) gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture o servizi;

- c) esercizio di discrezionalità tecnica e/o amministrativa;
- d) svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
- e) gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato;
- f) gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa;
- g) gestione di attività che implicano eventualità di contatti con imprese e consulenti;
- h) gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art. 1, co. 53 L 190/2012;
- i) esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali.

A seguito dell'approvazione dell'Allegato 1 al PNA 2019, "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", si è proceduto a rivalutare le attività già individuati applicando i seguenti indicatori di stima del livello di rischio:

- livello di interesse "esterno"
- grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata
- opacità del processo decisionale
- grado di attuazione delle misure di trattamento

Successivamente, sempre in applicazione delle disposizioni dell'Autorità nazionale anticorruzione ANAC, è stata eseguita la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio delle singole attività analizzate, utilizzando il metodo qualitativo che prevede, tra l'altro, di riferirsi al valore più alto della stima del rischio in presenza di più indicatori di stima del livello di rischio con valore medio-alto.

In **Allegato 2** è riportata l' "Analisi del rischio delle attività" nella quale sono indicate le attività esposte al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, l'indicazione dei principali fattori di rischio, le strutture coinvolte, oltre alla ricognizione delle misure di prevenzione, generali e specifiche adottate.

2.3.6 TRATTAMENTO DEL RISCHIO: MISURE GENERALI E MISURE SPECIFICHE

I principali strumenti per la prevenzione della corruzione, previsti dalla L 190/12 e dal PNA sono:

- Programma formativo "anticorruzione";
- Codice di comportamento;
- Rotazione del personale;
- Rotazione "straordinaria";
- Conflitto di interessi e obbligo di astensione;
- Tutela del dipendente, whistleblower, che effettua segnalazioni di illecito;
- Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni;
- Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego);
- Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;
- Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente;
- Patti di integrità;
- Società partecipate;

- RASA - Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante.

Nell'ambito della descrizione delle singole misure generali, sono indicati gli esiti del monitoraggio e i risultati attesi per l'anno 2023.

PROGRAMMA FORMATIVO “ANTICORRUZIONE”

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, unitamente alle schede di analisi delle attività di competenza di ogni struttura dell'Agenzia, rappresenta indicazione procedurale per formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, con differenziazione dei corsi rispetto al livello di rischio delle attività delle strutture organizzative e ai diversi profili del personale addetto.

Il piano annuale di formazione ARPAT recepisce integralmente il programma di formazione “anticorruzione”.

Il bilancio di previsione annuale prevede gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la suddetta formazione, anche con personale docente esterno.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Attivazione dei corsi in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e appalti pubblici	Nel corso del 2023	Numero di corsi attivati su numero di corsi richiesti sulla base delle esigenze formative rilevate	100%	RPCT, Referenti per la prevenzione della corruzione, Responsabile Settore Gestione delle risorse umane

Monitoraggio misura Programma formativo “anticorruzione”

Nel 2022 sono stati erogati n. 4 corsi proposti da AssoArpa relativi a materie attinenti all’anticorruzione e trasparenza.

È stato rinviato al 2023 il corso sul conflitto di interessi e il nuovo “Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico e attività di controllo ambientale di ARPAT”, a carattere pluriennale, che coinvolgerà la maggior parte del personale al fine di promuovere il miglioramento delle competenze degli operatori dell’Agenzia per il corretto svolgimento dei procedimenti amministrativi e di supporto tecnico, nonché gli aspetti amministrativi connessi allo svolgimento delle attività di controllo ambientale.

È proseguita l’attività formativa inerente il Codice degli appalti.

CODICE DI COMPORTAMENTO

I doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, che i pubblici dipendenti sono tenuti a conoscere e a osservare sono definiti dal DPR 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici”.

L’Agenzia ha aggiornato il proprio Codice di comportamento seguendo le indicazioni date dalle linee guida adottate da ANAC con delibera n. 177/2020, e, ottenuto il parere positivo da parte dell’Organismo interno di valutazione dell’Agenzia (OIV di nomina regionale) in data 25/5/2022, ha provveduto all’approvazione definitiva con DDG 105 del 28/06/2022.

Il Codice ha come obiettivo, in relazione alla specificità dell’attività dell’Agenzia, di completare quanto previsto dalle norme generali e concretizzare alcune prescrizioni generiche, anche in ordine alla tipologia di destinatario.

Al fine di garantire la più ampia conoscenza e l’uniforme applicazione delle disposizioni introdotte, ARPAT provvede a:

- sensibilizzare il personale mediante consegna di copia del Codice di comportamento e della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, corredata degli allegati, a tutti i dipendenti in servizio con trasmissione telematica e pubblicazione sul sito web e sul sito intranet dell'Agenzia;
- consegnare del Codice di comportamento e della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO, corredata dei suoi allegati, ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto;
- estendere gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore di ARPAT, mediante l'inserimento di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto per la violazione degli obblighi derivanti dal Codice, indicando espressamente il riferimento al link di pubblicazione del Codice medesimo sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente;
- formulare regole di condotta per i privati, consulenti e periti che entrano in contatto con l'attività dell'Agenzia, in particolare con i laboratori, attività di supporto, controllo e accesso agli atti.

I dirigenti, ciascuno per l'ambito della propria competenza, promuovono la conoscenza del Codice di comportamento e il suo rispetto, anche fornendo consulenza e assistenza sulla corretta interpretazione e attuazione del medesimo.

La vigilanza sulla effettiva attuazione dei contenuti del Codice di comportamento è svolta con la cooperazione di una pluralità di soggetti: dirigenti responsabili di struttura, Ufficio per i procedimenti disciplinari, RPCT, Settore Gestione risorse umane.

Il RPCT effettua il monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari cura la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate nel sistema di gestione documentale, in forma riservata e utilizzando la funzione "Sicurezza" con la quale sono gestiti gli accessi ai singoli documenti indipendentemente dalle autorizzazioni / abilitazioni normalmente utilizzate.

L'Agenzia procederà ad aggiornare il proprio Codice di comportamento a seguito dell'attuazione delle modifiche introdotte dal D.L. 36/2022 all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGETTO RESPONSABILE
Aggiornamento Codice di comportamento ARPAT	Entro 4 mesi dalla modifica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 54 D.Lgs. 165/2001)	Trasmissione bozza del Codice di comportamento corredata del parere OIV al Direttore generale per l'approvazione definitiva	Pubblicazione del Codice di comportamento o nella sezione Amministrazione e trasparente del sito istituzionale	RPCT, Direttore amministrativo, UPD, OIV

Monitoraggio misura Codice di comportamento

Come sopra indicato in data 25/05/2022 l'Organismo interno di valutazione dell'Agenzia (OIV di nomina regionale) ha rilasciato parere positivo all'aggiornamento del Codice di comportamento ARPAT, che risulta adottato con DDG 105/2022 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

In conformità alle disposizioni della L n. 190/2012, del PNA e dell'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013, sono definiti i criteri per l'attuazione della rotazione del personale di ARPAT impegnato nei processi/attività ad alto rischio.

La rotazione, pur potendo rappresentare sia un principio di buona organizzazione, che occasione per acquisire nuove professionalità e competenze, trova limiti oggettivi di attuazione nella progressiva riduzione del personale, nell'aumento dell'età media degli operatori, nonché nella specifica e alta specializzazione degli stessi.

Il monitoraggio della misura Rotazione del personale e dell'eventuale utilizzo delle misure sostitutive è effettuato tramite la relazione annuale predisposta da ogni dirigente e dai Direttori amministrativo e tecnico.

I criteri generali per l'applicazione della misura della rotazione del personale sono indicati di seguito.

Criteri attuativi della Rotazione del personale dirigente responsabile di struttura

- la misura della rotazione riguarda prioritariamente i dirigenti responsabili delle strutture a cui sono attribuiti processi/attività a più alto rischio di corruzione (rischio alto);
- avviene alla scadenza degli incarichi e integra i criteri di conferimento degli incarichi;
- avviene nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali generali:
 - possesso dell'anzianità necessaria ai sensi dei CCNLL per il conferimento delle diverse tipologie di incarico;
 - valutazione professionale positiva alla fine dell'incarico ricoperto;
 - possibilità per i dirigenti a cui in precedenza era conferito incarico professionale con cinque anni di anzianità, di ricevere incarico di struttura semplice o, nel caso di dirigenti sanitari con sette anni di anzianità, di ricevere incarico di struttura complessa;
- avviene nel rispetto dei requisiti di professionalità e degli eventuali altri requisiti attestanti la professionalità necessaria, fermi restando gli obblighi di astensione per i possibili conflitti di interesse individuali; tali requisiti sono definiti con apposito atto del Direttore generale per l'accesso ai singoli incarichi di struttura, consentendo di individuare gli incarichi tra di loro fungibili;
- sono ritenute infungibili le attività svolte in ambiti per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche, di abilitazioni o di iscrizioni in Ordini/Collegi/Albi posseduti da una sola unità lavorativa all'interno dell'Agenzia;
- avviene nel rispetto della disponibilità numerica del personale dirigenziale;
- avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
- qualora non sia possibile ruotare alcuni incarichi, ne deve essere data esplicita e trasparente motivazione negli atti procedimentali inerenti il conferimento degli incarichi; indicando le misure sostitutive da applicare a cura del responsabile della struttura sovraordinata;
- la rotazione può essere soddisfatta qualora l'assetto organizzativo modifichi i contenuti delle attività attribuite alle strutture in maniera da modificarne la mappatura del rischio.

Misure sostitutive

In caso di limiti oggettivi o soggettivi alla rotazione del personale dirigente responsabile di struttura verranno adottate specifiche misure di controllo interno dei processi ad alto

rischio di corruzione, condivise con il dirigente della struttura sovraordinata e il personale assegnato, che assicurino la necessaria imparzialità e trasparenza delle procedure.

Verrà in ogni caso prevista una formazione specifica per i soggetti coinvolti al fine di limitare l'esposizione al rischio corruttivo.

Le misure sostitutive dovranno essere comunicate al RPCT e saranno applicate anche in caso di collocamento a riposo o comunque cessazione dal servizio del dirigente responsabile di struttura.

Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale

Compatibilmente con l'incarico conferito e con la situazione dell'organico della struttura di appartenenza, si effettua la misura della rotazione delle pratiche, con riguardo anzitutto all'attribuzione della responsabilità di procedimenti. Qualora non sia possibile, il dirigente sovraordinato dovrà prestare particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività da parte del dirigente con incarico di natura professionale e in caso di attività nell'ambito di processi ad alto rischio di corruzione verranno applicate le misure specifiche sostitutive per il personale dirigente responsabile di struttura.

Criteri attuativi della rotazione del personale di comparto

La misura della rotazione del personale di comparto è attuata dai Responsabili della struttura di appartenenza secondo i seguenti criteri:

- tiene conto della disponibilità numerica del personale, nel rispetto dei profili, mansioni e diritti individuali;
- avviene nel rispetto delle specifiche professionalità e degli eventuali altri requisiti attestanti la professionalità necessaria, il cui venire meno potrebbe compromettere l'efficacia dell'azione amministrativa, fermi restando gli obblighi di astensione per i possibili conflitti di interesse individuali;
- avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
- la misura della rotazione riguarda prioritariamente il personale di comparto che svolge attività su processi a più alto rischio di corruzione (rischio alto); tale misura è da ripetersi, indicativamente, ogni 5 anni;
- la rotazione cosiddetta "funzionale" è basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità del personale assegnato alla struttura;
- nelle strutture che effettuano attività di controllo ai sensi della LR 30/2009, la rotazione avviene nell'ambito della composizione dei gruppi ispettivi;
- le misure di cui sopra devono essere calate nella specificità del lavoro dei singoli uffici e ne deve risultare la motivazione qualora non ne sia possibile l'effettuazione indicando le misure sostitutive applicate.

Misure sostitutive

In caso di limiti oggettivi o soggettivi alla rotazione del personale di comparto verrà adottata una delle seguenti misure:

- rafforzare le misure di trasparenza, anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;

- attuare la “segregazione delle funzioni” attribuendo, nell'ambito dello stesso procedimento, in maniera tracciabile e rendicontabile, a dipendenti diversi i compiti relativi a
 - svolgimento dell’istruttoria
 - proposta della decisione
 - attuazione della decisione
 - effettuazione delle verifiche
- attuare la “rotazione delle pratiche” con riguardo anzitutto all'attribuzione della responsabilità dell'istruttoria ma anche alle attività di studio ed elaborazione.

L’attuazione dell’istituto di mobilità interna, secondo quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro e dalla contrattazione integrativa, sarà considerata rotazione di tipo territoriale.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Applicazione delle misure sostitutive in caso di mancata e motivata rotazione del personale	Nel corso del 2023	Contenuto delle relazioni annuali dei dirigenti e dei Direttori	100%	Dirigenti responsabili di struttura – Direttori amministrativo e tecnico – Direttore generale

Monitoraggio misura Rotazione del personale

Al 1/1/2023 i dirigenti in servizio sono n. 43 di cui n. 2 con contratto a tempo determinato e n. 1 in comando da altra amministrazione. Durante il 2022 si registra, complessivamente, una diminuzione di organico dirigenziale pari a 2 unità; nel corso dell’anno sono stati affidati nuovi e diversi incarichi di struttura a n. 7 dirigenti.

Per il personale di comparto su 63 strutture operative, 46 strutture hanno attività ad alto rischio per le quali:

- in 5 strutture è stato attribuito un nuovo incarico dirigenziale
- in 10 strutture è stata effettuata la rotazione nell’ambito dei gruppi ispettivi
- in 12 strutture è stata applicata una delle misure sostitutive (segregazione delle funzioni, rotazione delle pratiche
- in 6 strutture la misura era stata applicata nel 2021.

La misura risulta parzialmente applicata a causa della progressiva riduzione di personale e della alta specializzazione del personale tecnico.

ROTAZIONE “STRAORDINARIA” DEL PERSONALE

La rotazione cosiddetta “straordinaria” è prevista dall’art. 16 comma 1 lett. 1-quater del DLgs 165/2001 ed è stata oggetto di specifiche linee guida da parte di ANAC (delibera n. 215/2019); la norma prevede la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

In caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, il Direttore generale, i Coordinatori di Area vasta e i Responsabili dei Dipartimenti applicano le disposizioni di cui all'art. 16 comma 1, lett. L quater del DLgs 165/2001¹ ovvero dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale interessato che si esplica, nel caso di personale di comparto, nell’assegnazione ad altro ufficio e, nel caso di personale dirigente, con la revoca dell’incarico e l’attribuzione di altro incarico.

Nell’aggiornamento del Codice di comportamento di ARPAT è inserito, per tutti i dipendenti e per i Direttori tecnico e amministrativo, il dovere di tempestiva segnalazione dell’avvio di un procedimento penale a proprio carico.

Monitoraggio misura Rotazione “straordinaria” del personale

Nel 2022 non è stata operata alcuna rotazione straordinaria del personale.

¹ Si ricorda inoltre che nei casi di condanna di primo grado per reati commessi da pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione scattano automaticamente le sanzioni previste dall'articolo 35 bis del DLgs 165/2001 e dal DLgs 39/2013. Ovvero, con riferimento alla prima disposizione, il divieto di svolgere attività, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi, di essere assegnati ad uffici di gestione di risorse finanziarie, di acquisizione di beni, servizi e forniture, di erogazione di benefici, sovvenzioni etc, nonché di fare parte di commissioni di gara e di erogazione di benefici, sovvenzioni etc. Con riferimento alla seconda disposizione, si dovranno applicare le cause di inconfiribilità degli incarichi, di cui all'art. 3 del DLgs 39/2013.

CONFLITTO DI INTERESSI E OBBLIGO DI ASTENSIONE

Il conflitto di interessi può essere definito come la situazione, condizione o insieme di circostanze che determinano o accrescono il rischio che gli interessi primari, consistenti nel corretto e imparziale adempimento dei doveri e compiti istituzionali, finalizzati al perseguimento del bene pubblico, possano essere compromessi da interessi secondari, privati o comunque particolari. Il conflitto di interessi esiste a prescindere che a esso segua o meno una condotta impropria.

Si distinguono tre tipologie di conflitto di interessi:

- attuale, che si manifesta durante un'attività o un processo decisionale;
- potenziale, che al momento non sussiste, ma potrebbe diventare attuale in un momento successivo;
- apparente, che può essere percepito dall'esterno come attuale.

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990, dell'art. 7 del DPR 62/2013, del Codice di comportamento ARPAT e dell'art. 42 del DLgs 50/2016, dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto di interessi anche potenziale².

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

Il dipendente, tempestivamente e utilizzando la modulistica interna di ARPAT³, comunica al proprio responsabile, ovvero al diretto superiore gerarchico in caso di dirigente, le situazioni di conflitto di interessi anche potenziale. Come previsto dal Codice di comportamento tali comunicazioni devono essere aggiornate, a cura del dipendente, ogni qualvolta si verificano variazioni rispetto a quanto dichiarato e sono archiviate nel sistema di gestione documentale.

Il responsabile della struttura di appartenenza, ovvero il diretto superiore gerarchico in caso di dirigente, valuta le situazioni di conflitto di interesse dichiarate e adotta i provvedimenti organizzativi necessari a garantire la terzietà e l'imparzialità dell'azione di ARPAT, informando il dipendente e il RPCT del conflitto e della decisione.

Se la valutazione del conflitto implica l'astensione del dipendente, questa è relativa a tutti gli atti del procedimento in oggetto.

² Ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990 "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

In base all'articolo 6, c. 2 del DPR 62/2013, inoltre, ogni dipendente "si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici."

Ai sensi dell'art. 7 del DPR 62/2013, ogni dipendente si astiene altresì dal "partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

Ai sensi dell'art. 42 del DLgs 50/2016 "Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comune fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico".

³ I moduli per le suddette dichiarazioni sono compatibili sul sistema di gestione documentale Freedocs nella sezione Moduli elettronici – "Gru – Moduli del personale" e pubblicati sulla intranet dell'Agenzia all'indirizzo:

<http://intranet.arp.atoscana.it/direzione-amministrativa/affari-giuridici-e-general/prevenzione-della-corruzione>

Il responsabile della struttura di appartenenza, ovvero il diretto superiore gerarchico in caso di dirigente, potrà inoltre adottare le seguenti misure:

- cautele aggiuntive rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità
- nomina di un sostituto o avocazione a sé medesimo
- rotazione funzionale nell'ambito dello stesso ufficio
- assegnazione ad altro ufficio o revoca dell'incarico.

Se il conflitto è rilevante nell'ambito di una delle fasi di procedura di gara (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti), il responsabile della struttura di appartenenza, ovvero il diretto superiore gerarchico in caso di dirigente, di concerto con il RUP, potrà adottare anche le seguenti misure:

- interventi di altri soggetti con funzioni di supervisione e controllo;
- adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate, soprattutto in riferimento alle scelte connotate da un elevato grado di discrezionalità.

Nel corso del 2023 l'Agenzia procederà all'adozione di un atto dispositivo al fine di migliorare l'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici.

Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi il Direttore amministrativo, il Direttore tecnico o il RPCT, la valutazione è effettuata dal Direttore generale.

La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità degli atti compiuti.

Come ulteriore misura di prevenzione della corruzione, nel caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, si prevede la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate, in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente.

Tutti i dipendenti presentano al proprio responsabile sia la "comunicazione della partecipazione ad associazioni e organizzazioni" che "la comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse" in occasione della prima o successiva assegnazione seguendo la procedura prevista dai paragrafi 4.1 e 4.2 del Codice di comportamento ARPAT.

Per quanto riguarda i rapporti con i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, la circolare del Direttore amministrativo n. 1 del 16/2/2018 prevede che al collaboratore / consulente sia richiesta una dichiarazione di insussistenza di cause, anche potenziali, di conflitto di interesse da sottoporre al controllo da parte del dirigente conferente l'incarico; quest'ultimo rilascia una attestazione di verifica circa l'insussistenza di situazioni di conflitto d'interesse.

In relazione alla durata dell'incarico di collaborazione o consulenza, dovrà essere previsto l'aggiornamento periodico della dichiarazione di insussistenza di cause, anche potenziali, di conflitto di interesse; in ogni caso il consulente/collaboratore dovrà impegnarsi a comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

Tutti i documenti inerenti la comunicazione e la valutazione di conflitti di interesse, sia relativamente al personale dipendente che ad incarichi di collaborazione o consulenza, devono essere protocollati e conservati nel sistema di gestione documentale.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Verifica del rispetto di quanto previsto dalla misura “Conflitti di interessi e obbligo di astensione” in occasione di nuove assegnazioni di personale	Nel corso del 2023	Numero di dichiarazioni presentate su Numero nuovo personale assegnato	100%	Dirigenti responsabili di struttura
Adozione di un atto dispositivo per l'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici	Nel corso del 2023	Smistamento atto dispositivo a tutto il personale	100%	Direttore generale Direttore amministrativo RPCT

Monitoraggio misura Conflitto di interessi e obbligo di astensione

Nel corso del 2022

- per quanto riguarda gli incarichi di consulenza/collaborazioni/docenze non si sono registrate situazioni di conflitti di interesse;
- per quanto riguarda il personale assegnato sono state rilevate n. 3 situazioni di potenziale conflitto di interesse relative a personale dipendente per le quali è stata necessaria l'applicazione della misura dell'astensione.

TUTELA DEL DIPENDENTE, “WHISTLEBLOWER”, CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Il "whistleblower" è il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al RPCT, o all' ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La L 179/2017 nel modificare l'art. 54 bis del DLgs 165/2001 ha previsto una serie di tutele per il dipendente pubblico che effettua segnalazioni, specificando che per dipendente pubblico si intende:

- dipendente della pubblica amministrazione

- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica quando denunciano illeciti commessi all'interno di quest'ultima.

Nel corso del 2021 ANAC, con delibera n. 469/2021, ha emanato nuove linee guida che tengono conto dei principi espressi in sede europea dalla Direttiva (UE) 2019/1937 in corso di attuazione.

Affinché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" nell'accezione sopra indicata;
- la segnalazione deve avere a oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio "rapporto di lavoro";
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";
- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno una delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1, ovvero RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

L'art. 54-bis non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime in quanto la normativa prevede di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che si qualifica e che faccia emergere condotte e fatti illeciti; le segnalazioni anonime saranno trattate nei procedimenti di vigilanza ordinari.

Il "whistleblower" che intenda fare una segnalazione e usufruire delle tutele disposte dalla L deve quindi indirizzarla necessariamente a uno dei seguenti soggetti

- al RPCT di ARPAT,
- all'ANAC,
- all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile sotto forma di denuncia.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga a un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio il proprio responsabile o altro dirigente, il direttore generale, amministrativo e tecnico, ecc.) è necessario che tale soggetto indichi al "whistleblower" che la segnalazione deve essere inoltrata al RPCT.

Quale obiettivo del PTPCT 2022-2023-2024, è stata implementata la piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di illecito. ARPAT ha aderito al progetto Whistleblowing PA promosso da Transparency International Italia e da Whistleblowing Solutions.

La piattaforma è raggiungibile all'indirizzo: <https://arpat.whistleblowing.it>.

Tramite questo canale informatico:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal RPCT e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;

- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno di ARPAT che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Il "whistleblower" può inoltre contattare direttamente il RPCT o inviare la segnalazione alla casella di posta elettronica anticorruzione@arpat.toscana.it alla quale il RPCT ha accesso unico e riservato.

Le segnalazioni, tutti i dati e i documenti oggetto della segnalazione e quelli eventualmente acquisiti in fase istruttoria, sono strettamente riservati e sono sottratti all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L 241/1990 e s.m.i.; sono inoltre trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni pervenute e la relativa, eventuale, documentazione sono archiviate nel sistema di gestione documentale in forma riservata: è stata implementata una funzione denominata "Sicurezza" con la quale il RPCT gestisce la riservatezza delle pratiche di whistleblowing, rendendo impossibili gli accessi ad altri utenti indipendentemente dalle autorizzazioni / abilitazioni normalmente utilizzate.

La violazione della tutela della riservatezza del dipendente che ha effettuato la segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare.

Le segnalazioni che riguardano il RPCT possono essere inviate direttamente all' ANAC.

Resta ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio, i quali, qualora abbiano avuto notizia di reato perseguibile d'ufficio nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, devono farne denuncia senza ritardo, per effetto di quanto stabilito dal combinato disposto di cui all'art. 331 del codice di procedura penale e agli artt. 361 e 362 del Codice penale.

La normativa è reperibile internamente in Omnibus → Direzione Amministrativa → Affari generali → Prevenzione della corruzione → Whistleblowing.

Monitoraggio misura Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Nel corso del non sono pervenute segnalazioni di illecito.

CONTROLLI RELATIVI ALLE CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI INTERNI

ARPAT verifica l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dei dirigenti e dei Direttori tecnico e amministrativo dell'Agenzia ai sensi del DLgs 39/2013. La verifica di cause di inconferibilità e incompatibilità relativamente all'incarico di Direttore generale è effettuata dalla Regione Toscana che procede alla nomina.

Relativamente ai dirigenti, al Direttore amministrativo e al Direttore tecnico, l'accertamento avviene, ai sensi dell'art. 20 del DLgs 39/2013, mediante rilascio di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato al settore Gestione delle risorse umane e l'incarico è conferito successivamente alla verifica della dichiarazione, in assenza di motivi ostativi al conferimento stesso. La dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, che rappresenta condizione di efficacia dell'incarico, è conservata in appositi fascicoli informatizzati nell'ambito del sistema di gestione documentale ed è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito web dell'Agenzia entro 10 gg dalla pubblicazione del decreto di conferimento dell'incarico.

Nel decreto di conferimento dell'incarico deve essere dato atto dell'avvenuta presentazione della dichiarazione di insussistenza di cause inconferibilità e della sua verifica, o del conferimento dell'incarico subordinato alla verifica positiva della dichiarazione; in quest'ultimo caso la dichiarazione dovrà essere verificata tempestivamente.

Il settore Gestione delle risorse umane verifica la dichiarazione ricevuta e in caso di sussistenza di una causa di inconferibilità ne dà comunicazione al RPCT che avvia un procedimento di accertamento e di valutazione della sussistenza della situazione di inconferibilità al termine del quale può essere dichiarata l'inconferibilità dell'incarico. Il RPCT segnala inoltre i casi di possibile violazione ai soggetti di cui all'art. 15 comma 2 del DLgs 39/2013.

In caso di conferimento di incarico dichiarato successivamente nullo, si applica la misura interdittiva prevista dall'art. 18 del DLgs 39/2013.

Il settore Gestione delle risorse umane verifica per i dirigenti e i Direttori tecnico e amministrativo, sia al momento del conferimento dell'incarico sia annualmente, la sussistenza di situazioni di incompatibilità ai sensi dell'art. 20 del DLgs 39/2013 mediante richiesta di dichiarazioni specifiche e effettuando i controlli necessari; le dichiarazioni annuali sono presentate entro il 31 ottobre di ogni anno, sono conservate in appositi fascicoli informatizzati nell'ambito del sistema di gestione documentale e sono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito web dell'Agenzia entro il 20 novembre di ogni anno. La dichiarazione annuale non è richiesta ai dirigenti e ai Direttori tecnico e amministrativo quando nel medesimo anno hanno rilasciato una dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità. I dirigenti e i Direttori tecnico e amministrativo devono comunque comunicare tempestivamente l'insorgere di una causa di incompatibilità al fine di consentire l'adozione delle conseguenti iniziative da parte dell'amministrazione, tra le quali il collocamento in aspettativa dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

In caso di sussistenza di una causa di incompatibilità, il settore Gestione delle risorse umane ne dà comunicazione al RPCT che avvia il procedimento di accertamento in contraddittorio per valutare l'eventuale situazione di incompatibilità e comunica all'interessato l'accertamento compiuto; quest'ultimo, entro il termine perentorio di 15 gg dalla data di contestazione, deve scegliere tra la permanenza nell'incarico conferitogli da ARPAT e l'assunzione di altri incarichi/attività che creano la situazione di incompatibilità. Se l'incompatibilità persiste il Direttore generale, su proposta del RPCT, adotta l'atto con il quale viene dichiarata la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto.

Il rilascio di dichiarazione mendace comporta l'inconferibilità di qualsiasi tipologia di incarico contemplata nel DLgs 39/2013 per un periodo di cinque anni.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Osservanza della procedura sopra descritta relativa all'acquisizione, alla conservazione e alla verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del DLgs 39/2013	In occasione del conferimento dell'incarico	Numero di dichiarazioni verificate prima del conferimento dell'incarico su Numero totale di dichiarazioni presentate	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
		Numero di dichiarazioni pubblicate entro 10 gg dalla pubblicazione del decreto di conferimento dell'incarico su Numero totale di dichiarazioni rese	100%	
	Annualmente secondo la tempistica prevista nella Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013	Numero di dichiarazioni verificate su Numero totale di dichiarazioni presentate	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
		Numero di dichiarazioni pubblicate nei tempi indicati nella Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013	100%	

Monitoraggio misura Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni

Nel decreto di conferimento di incarico viene dato atto dell'acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità; la dichiarazione viene verificata puntualmente prima della sottoscrizione del contratto ove possibile; diversamente, il

contratto è sottoposto a condizione sospensiva legata all'esito positivo della verifica della dichiarazione.

Per quanto riguarda la dichiarazione annuale si rileva che l'adempimento è sostanzialmente eseguito anche se continua a necessitare di numerosi solleciti nonostante l'implementazione dell'apposito modulo sul sistema di gestione documentale.

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI E DELLE ATTIVITÀ NON CONSENTITE AI DIPENDENTI (EXTRA-IMPIEGO)

L’Agenzia ha adottato il Regolamento interno (DDG 170 del 28/12/2017) contenente i criteri per l’autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extra-impiego di cui all’art. 53 del DLgs 165 del 2001. In tale atto sono disciplinati i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell’autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con l’impiego pubblico, la procedura di autorizzazione, l’apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell’autorizzazione.

Relativamente alle attività non soggette a preventiva autorizzazione per esclusione oggettiva o soggettiva, il dipendente è tenuto a dare formale comunicazione dell’incarico al responsabile della struttura di assegnazione e per conoscenza al responsabile del settore Gestione delle risorse umane. Il responsabile della struttura di assegnazione verifica l’eventuale conflitto, anche potenziale, di interessi con l’attività di ufficio in relazione al tempo, durata e impegno necessario rispetto alla qualifica, ruolo, profilo, funzioni attribuite e orario di lavoro.

Le attività oggetto di preventiva autorizzazione sono gestite con il parere del responsabile della struttura di assegnazione, l’istruttoria del responsabile del settore Gestione delle risorse umane e il rilascio dell’autorizzazione da parte del Direttore amministrativo.

In particolare, nell’ambito dell’istruttoria effettuata dal settore Gestione delle risorse umane, sono verificati:

- l’oggetto dell’attività extra-impiego che non deve presentare aspetti di incompatibilità sia con le mansioni specifiche assegnate al dipendente, sia con le attività istituzionali dell’Agenzia;
- il soggetto conferente l’incarico, il cui status non deve essere tale da interferire, anche potenzialmente, nei rapporti con l’Agenzia;
- l’entità dell’impegno lavorativo richiesto che deve essere saltuario e occasionale;
- l’ammontare del compenso che non deve superare il tetto percentuale previsto nel Regolamento di cui al DDG 170/2017.

Il dipendente è tenuto a comunicare anche l’attribuzione di incarichi a titolo gratuito.

Le verifiche a campione sull’osservanza della normativa per l’attività extra-impiego sono svolte dal Servizio ispettivo secondo quanto previsto dal “Disciplinare per il funzionamento del Servizio ispettivo aziendale”, adottato con DDG 193 del 8/11/2022.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra-impiego ai sensi dell’art. 53 DLgs 165/2001 nel rispetto del regolamento interno adottato con DDG 170/2017	Nel corso del 2023	Numero di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri su Numero totale di autorizzazioni rilasciate	100%	Direttore amministrativo, Responsabile Settore Gestione delle risorse umane

Monitoraggio controlli misura Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)

Nel corso del 2022 sono state rilasciate n. 18 autorizzazioni ad attività extra-impiego nel rispetto del regolamento interno adottato con DDG 170/2017.

DISCIPLINA RELATIVA AL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – DIVIETO DI PANTOUFLAGE

L'art. 1, comma 42 lett. l), della L 190/2012 ha inserito il comma 16 all'art. 53 del DLgs 165/2001, definendo una forma di incompatibilità successiva al termine del rapporto lavorativo del dipendente pubblico; lo scopo è quello di mitigare il rischio che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa preconstituirsì una situazione favorevole a essere successivamente destinatario di incarichi e/o consulenze da parte di un soggetto privato che intrattiene rapporti con l'ente pubblico.

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del DLgs 165 del 2001, l'Agenzia ha aggiornato gli schemi tipo dei contratti di assunzione e di conferimento dell'incarico relativi al personale dirigenziale, anche a tempo determinato, nonché i relativi decreti di cessazione dal servizio, mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato, sia a titolo di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o dei contratti conclusi con l'apporto decisionale del dirigente nei tre anni antecedenti la cessazione dal servizio.

Per le stesse finalità e ai sensi dell'art. 21 del DLgs 39/2013 sono aggiornati gli schemi tipo dei contratti relativi alle nomine dei Direttori tecnico e amministrativo.

L'ANAC ha precisato che quanto previsto dall'art. 53 comma 16-ter del DLgs 165/2001 debba applicarsi anche ai dipendenti che hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (es. atti istruttori in procedimenti amministrativi, valutazioni tecniche, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione. Anche in questo caso il divieto riguarda lo svolgimento di attività lavorativa, sia a titolo di lavoro subordinato che di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, presso i soggetti privati, anche se partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

Con finalità di conoscibilità della norma, il settore Gestione delle risorse umane procede a richiamare e dettagliare quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del DLgs 165/2001, nei contratti di assunzione e nei decreti di cessazione dal servizio del personale di comparto a tempo indeterminato dei ruoli collaboratore amministrativo professionale, collaboratore tecnico professionale, tecnico di prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, in posizione economica D o DS.

Questa stessa sottosezione, vista la sua diffusione interna ed esterna all'Agenzia, svolge funzione di informativa annuale.

Anche sulla base delle prescrizioni del Codice di comportamento ARPAT, indicate al paragrafo 10 "Sezione per i consulenti, collaboratori, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Agenzia", ARPAT procede all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per

conto dell’Agenzia nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Tale condizione deve essere esplicitata chiaramente nella documentazione di gara/affidamento, non essendo sufficiente l’accettazione del Codice di comportamento ARPAT da parte dell’operatore economico.

Le conseguenze della violazione del divieto di cui all’art. 53 comma 16-ter del DLgs 165/2001 e dell’art. 21 del DLgs 39/2013 sono la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all’ex dipendente pubblico, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, e il divieto a contrattare con le pubbliche amministrazioni, per i successivi tre anni, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Inserimento di apposite clausole di divieto di pantouflage negli atti di assunzione del personale interessato dalla misura	In occasione della assunzione del personale interessato dalla misura	Numero di contratti individuali di lavoro sottoscritti contenenti il divieto di pantouflage su Numero totale di dipendenti neoassunti	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
Inserimento di apposite clausole di divieto di pantouflage negli atti di cessazione dal servizio del personale interessato dalla misura	In occasione cessazione dal servizio del personale interessato dalla misura	Numero atti di cessazione dal servizio contenenti il divieto di pantouflage su Numero di dipendenti cessati dal servizio	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti ARPAT	In occasione della redazione dei bandi di gara o degli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici	Numero di bandi di gara o di atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici contenenti il divieto di pantouflage su Numero totale di bandi di gara o di atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici disposti	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane

Monitoraggio misura Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro – Divieto di pantouflage

Nel 2022 relativamente al personale dirigente e al personale di comparto a tempo indeterminato dei ruoli collaboratori amministrativo professionale, tecnico professionale, tecnico di prevenzione nell'ambiente, tecnico sanitario di laboratorio in posizione economica D-DS, la clausola avente a oggetto il divieto di pantouflage è stata inserita in tutti i contratti individuali. Ugualmente è stato effettuato l'inserimento in tutti i decreti di cessazione dal servizio tranne nel caso di un dipendente trasferitosi in altro ente pubblico.

Per quanto riguarda l'inserimento della clausola di pantouflage nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, la misura è sostanzialmente applicata.

DISCIPLINA PER LA PARTECIPAZIONE A COMMISSIONI INTERNE PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE E SCELTA DEL CONTRAENTE

La nomina delle commissioni esaminatrici per la selezione del personale è regolata dal Disciplinare di cui al DDG 33/2014. Il Disciplinare prevede che l'accertamento dell'assenza delle incompatibilità, previste dall'art. 35 bis del DLgs 165/2011⁴, in capo ai componenti della commissione e del segretario, sia effettuato dal settore Gestione delle risorse umane prima della nomina, mediante dichiarazione sottoscritta; inoltre, la commissione è nominata dopo la scadenza del bando di concorso. Il Disciplinare dispone inoltre:

- la sottoscrizione da parte dei componenti di una dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità nei confronti dei concorrenti da rilasciarsi, ai sensi degli artt. 51 e 52 del Codice di procedura civile, dopo aver preso visione dell'elenco dei partecipanti al concorso;
- i criteri di rotazione dei componenti di comparto e del segretario.

La nomina delle commissioni di gara per la scelta del contraente è regolata dal DDG 41/2017 che fissa i criteri per l'individuazione e rotazione dei commissari. Sempre ai sensi del medesimo decreto, la struttura stabile di supporto acquisisce, prima dell'atto di nomina dei componenti e dei segretari della commissione, apposita dichiarazione, rilasciata ai sensi del DPR 445/00, circa l'assenza di cause ostative o di incompatibilità previste dall'art. 77 del DLgs 50/2016 e dall'art. 35 bis del DLgs 165/2001. Inoltre, per il rispetto del principio di rotazione, chi ha ricoperto il ruolo di presidente o membro di commissione non può essere nuovamente nominato prima del decorso di tre mesi dal termine dei lavori della commissione di cui ha fatto parte. A tal fine è stato creato l'elenco dei componenti e segretari di commissioni di gara per poter verificare facilmente, e a priori, l'effettiva rotazione delle nomine dei commissari; tale elenco è pubblicato sulla intranet dell'Agenzia [Omnibus → Direzione Amministrativa → Affari generali → Prevenzione della corruzione → Elenco componenti e segretari commissioni di gara.](#)

⁴ "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; .."

Qualora non sia possibile rispettare il principio di rotazione, ne deve essere data esplicita e trasparente motivazione nell’atto di nomina della commissione di gara.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Sottoscrizione da parte dei componenti delle commissioni esaminatrici per la selezione del personale di una dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità nei confronti dei concorrenti	Dopo aver preso visione dell’elenco dei partecipanti al concorso/selezione	Numero di dichiarazioni di insussistenza di situazioni di incompatibilità presentate su Numero dei componenti delle commissioni esaminatrici	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
Rotazione dei componenti interni nelle commissioni di gara per la scelta del contraente	Nomina della commissione di gara per la scelta del contraente	Rispetto del periodo di raffreddamento di tre mesi	100%	Responsabili Settore Provveditorato, Settore Patrimonio immobiliare, impianti e reti, SIRA, Settori Attività amministrative di Area vasta

Monitoraggio misura Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente

Durante l’anno 2022:

- commissioni di gara per la scelta del contraente: sono state nominate n. 9 commissioni di gara in 3 delle quali non è stato applicato il criterio di rotazione per la carica di presidente della commissione, senza averne data motivazione nell’atto di nomina; le strutture competenti sono state invitate a una corretta applicazione di quanto previsto dal DDG 41/2017 e dalla misura “Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente”;
- commissioni esaminatrici per la selezione del personale: è applicato quanto previsto dal Disciplinare di cui al DDG 33/2014.

PATTI DI INTEGRITÀ

Considerato l'art. 1, comma 17, della L 190/2012, secondo cui «Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara», i contenuti del PNA 2019, nonché l'art. 83 bis, del DLgs 159/2011, introdotto dall'articolo 3, comma 7 del DL 16/7/2020 n. 76, convertito con L 11/9/2020 n. 120, l'Agenzia ha elaborato lo schema di patti di integrità approvato con DDG 47 del 23/03/2021 da introdurre negli atti di gara, per lavori, servizi e forniture che siano affidati tramite procedure negoziate o aperte di valore pari o superiore a 40.000,00 euro (IVA esclusa).

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Inserimento dei patti di integrità nella documentazione e relativa alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di importo pari o superiore a 40.000,00 euro	In occasione dello svolgimento della procedura di affidamento	Numero di patti di integrità inseriti su Numero totale di procedure di gara negoziate o aperte di importo pari o superiore a 40.000,00 euro	100%	Direttore amministrativo, Responsabili Settore Provveditorato, Settore Patrimonio immobiliare, impianti e reti, Settori Attività amministrative di Area vasta

Monitoraggio misura Patti di integrità

Nel corso del 2022 sono state indette n. 14 procedure rientranti nell'applicazione della misura.

I patti di integrità sono stati inseriti nelle seguenti 10 procedure:

- Appalto delle funzioni di "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione" di ARPAT, ai sensi del DLgs 81/2008, per la durata di tre anni (CIG 911930508E)
- Accordo quadro ai sensi dell'art. 54 DLgs 50/2016, relativo al servizio di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti pericolosi e non prodotti dalla direzione di ARPAT e dalle Aree Vaste, compresa la fornitura di tutti gli imballaggi/contenitori/etichette necessari per il conferimento dei rifiuti, per la durata di quattro anni. (CIG 9106043068)
- Fornitura ed installazione di un sistema ICP- MS per analisi automatiche multielemento di metalli in matrici ambientali come acque potabili, acque reflue, fanghi, terreni, filtri emissioni per il Settore laboratorio di Area vasta Centro (CIG 9221313437)
- Fornitura di un sistema software LIMS (Laboratory Information Management System), in modalità SAAS per la gestione delle attività di laboratorio di ARPAT, inclusiva di personalizzazione e di servizio di manutenzione e assistenza, per la durata di tre anni (CIG 9099377372)
- Fornitura e installazione di un gascromatografo con rivelatore a spettrometria di massa (GC-MS) ad alta sensibilità, sistema introduzione campione a desorbimento

termico per i campioni di aria prelevati tramite canister/bags e successiva determinazione analitica quali-quantitativa dei composti aerodispersi, stazione di lavoro per il controllo ed elaborazione dati, unitamente al servizio di manutenzione full risk per la durata di quattro anni post garanzia di 12 mesi (CIG 937717519C)

- Fornitura e installazione di un sistema strumentale di cromatografia ionica per l'analisi di emissioni in atmosfera e del relativo servizio di manutenzione quadriennale post garanzia di L (CIG 9431869087)
- Fornitura di un gascromatografo con spettrometro di massa dotato di desorbitore termico per campionamento di aria on-line da installare su un Automezzo anch'esso oggetto di acquisto, unitamente al servizio di manutenzione full risk per la durata di quattro anni post garanzia (CIG 94398277AB)
- Fornitura di un catamarano da adibire all'attività di monitoraggio marino costiero (CIG 94590238B5)
- Fornitura ed installazione dei seguenti tre strumenti: gascromatografo con rivelatore ad ionizzazione di fiamma (GC-FID), sistema automatico di campionamento da liquidi, stazione di lavoro per controllo ed elaborazione dati; gascromatografo con rivelatore a spettrometria di massa (GC-MS), sistema automatico di campionamento da liquidi, stazione di lavoro per il controllo e per l'elaborazione dati; gascromatografo con rivelatore a spettrometria di gamma (GC-MS), sistema automatico di campionamento per acque e terreni ed estrattore di tipo purge and trap, stazione di lavoro per il controllo e per l'elaborazione dati, oltre alla manutenzione quadriennale post garanzia per tali strumenti (CIG 9339504284)
- Fornitura di due autolaboratori allestiti per il CRTQA (CIG 9437645F04)

In ulteriori 4 procedure indette ai sensi dell'art. 63, comma 2, lett. B) punto 2 del DLgs 50/2016 – procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando per concorrenza assente per motivi tecnici, non sono stati inseriti i patti di integrità in quanto procedure assimilabili all'affidamento diretto. In attesa di un'eventuale revisione della misura, la struttura competente alla predisposizione degli atti di gara è stata invitata all'applicazione di quanto previsto nel DDG 47/2021.

SOCIETA' PARTECIPATE

Ai sensi dell'art. 22 del DLgs 33/2013 è compilata la sotto-sezione Enti controllati/Società partecipate con le informazioni previste dalla L In occasione dell'approvazione della determinazione ANAC N. 1134/2017, "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", è stata sollecitata l'unica società partecipata di ARPAT, CET Consorzio Energia Toscana, a ottemperare agli adempimenti previsti. ARPAT, anche con il supporto del proprio rappresentante nel Comitato di indirizzo e vigilanza del CET, vigila sulla corretta applicazione della normativa. La società partecipata ha nominato il proprio RPCT e adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza oltre a effettuare le pubblicazioni nella propria sezione Amministrazione trasparente.

RASA – RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE

Con l'art. 33 ter del DL 179/2012 è stata istituita l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) presso ANAC. Nell'anagrafe sono registrati i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei relativi rappresentanti legali, nonché informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi delle

stazioni appaltanti è attribuita al Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) di ARPAT è stato nominato con DDG 118 del 22.08.2016 nella persona della Dott.ssa Paola Querci, Direttore amministrativo.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Verifica dell'attualità delle informazioni inserite nell'AUSA	Verifica annuale	Informazioni e dati identificativi di ARPAT aggiornati su informazioni e dati identificativi di ARPAT presenti nell'AUSA	100%	Direttore amministrativo

Monitoraggio misura Rasa – Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

È stata verificata la correttezza delle informazioni inserite nell'AUSA.

ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Sono individuate ulteriori misure amministrative, organizzative e gestionali al fine di garantire l'attuazione di una efficace strategia di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale dell'illegalità.

Tutti i soggetti coinvolti nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, per quanto di propria competenza sono tenuti ad applicare quanto segue:

- a) impegno di collaborazione tra dirigenti, RPCT, Referenti per la prevenzione della corruzione, Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari e Servizio ispettivo per vigilare sull'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nella presente sottosezione del PIAO, anche al fine di attuare le necessarie procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri medesimi;
- b) adozione di modalità di rapporti, tra il personale dell'Agenzia e titolari di società/loro consulenti, tali da non generare situazioni a rischio di corruzione:
 - effettuare gli incontri preferibilmente in sale riunioni e alla presenza di altri colleghi;
 - la doverosa collaborazione con i privati deve essere trasparente, finalizzata a spiegare l'operato e le regole di ARPAT e non a supplire carenze tecnico professionali dei consulenti;
 - consegnare a periti e consulenti, al momento dell'ingresso in Agenzia, il decalogo di comportamento per periti e consulenti pubblicato e reperibile anche sul sito web al link:
<http://www.arpat.toscana.it/documentazione/brochure/decalogo-comportamento.pdf>;
- c) utilizzo del fascicolo elettronico per consentire la tracciabilità dei dati di lavorazione; il fascicolo di ogni pratica trattata deve contenere tutta la documentazione a essa afferente secondo quanto previsto dal "Manuale di gestione del protocollo informatico, dei documenti e dell'archivio" e dalle altre disposizioni interne; in particolare, per quanto riguarda i procedimenti di controllo e supporto tecnico, è stata adottata la Circolare dispositiva della Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione n. 1 del 28/12/2021 "Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate" che individua tutti i documenti che devono essere inseriti nel sistema di gestione documentale al fine di poter ricostruire il percorso decisionale dell'Agenzia;
- d) utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni;
- e) promozione di modalità decisionali condivise ripartite fra più soggetti al fine di facilitarne il controllo, fermo restando le norme sul responsabile del procedimento e l'imputazione della responsabilità ai soggetti cui competono gli atti finali;
- f) azioni di sensibilizzazione rivolte agli operatori URP dell'Agenzia ai fini della raccolta, tramite gli ordinari canali di comunicazione, di segnalazioni/reclami provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi (v. aziende sottoposte ai controlli), ovvero da cittadini, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione e relativa segnalazione al RPCT;
- g) monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali con le modalità riportate nella Circolare dispositiva della Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione n. 1 del 28/12/2021 "Modalità di gestione dei

procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate" e monitoraggio della doppia deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento;

- h) ulteriori specifiche misure amministrative, organizzative e gestionali riportate nell'**Allegato 2** "Analisi del rischio delle attività".

2.3.7 CONTRATTI PUBBLICI PER FORNITURE E SERVIZI

FONTI NORMATIVE

- Direttiva 2014/24/UE
- DLgs 50/2016 e s.m.i. (Codice dei contratti pubblici)
- Linee Guida ANAC
- LR 38/2007
- DLgs 81/2008
- LR 30/2009
- Regolamento di acquisto di beni e servizi di ARPAT (DDG 332/2010 e s.m.i.);
- DDG 41/2017 "Regolamento degli acquisti di beni e servizi "Riallineamento delle funzioni e competenze previste dal vigente Regolamento degli acquisti di ARPAT, alla luce delle nuove disposizioni in materia di contratti pubblici (DLgs 50/2016 e Linee Guida ANAC)"
- Codice civile

Il Regolamento per gli acquisti di beni e servizi di ARPAT dovrà essere revisionato non appena entrerà in vigore il nuovo regolamento attuativo oppure il nuovo codice degli appalti pubblici, secondo gli ultimi orientamenti governativi.

COMPETENZE

L'adozione dei provvedimenti e la sottoscrizione dei contratti e di tutti gli atti relativi agli affidamenti sono di competenza rispettivamente:

- del Direttore generale per affidamenti di importo superiore alla soglia europea;
- del Direttore amministrativo, per affidamenti di importo inferiore alla soglia europea.

La gestione delle procedure di gara in ARPAT avviene come segue:

- per acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 20.000,00, IVA esclusa: Aree Vaste e Settori della Direzione;
- per acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore a euro 20.000,00, IVA esclusa: Settore Provveditorato.

Le strutture stabili di supporto ai RUP sono, ai sensi dell'art. 31, comma 9, del DLgs 50/2016 (DDG 41/2017), il Settore Provveditorato e i Settori Attività amministrative di Area vasta.

Le strutture stabili di supporto ai RUP hanno tra i vari compiti anche quello della comunicazione dei dati prevista dall'art. 1 co. 32 della L 190/2012.

Le funzioni di RUP (Responsabile Unico del procedimento), sono assegnate in sede di programmazione contrattuale biennale, a soggetti aventi i requisiti previsti dalle Linee Guida n. 3 di ANAC. Di norma l'individuazione del RUP viene fatta in base alla natura dell'acquisto, se di carattere non specialistico o specialistico. Nel primo caso, la funzione di RUP viene assegnata a personale appartenente al ruolo amministrativo, mentre nel

secondo caso, la funzione di RUP viene assegnata a personale appartenente a ruoli più adeguati (sanitario, tecnico, professionale). Di norma le funzioni di RUP sono attribuite a personale dirigenziale.

Le funzioni di DEC (Direttore dell'esecuzione del contratto), qualora ricorrano le condizioni previste dalle Linee Guida n. 3 di ANAC, sono svolte da un soggetto diverso dal RUP, individuato in base all'esperienza relativa all'oggetto del contratto. Il DEC viene nominato su proposta del RUP, dal Direttore amministrativo, per le procedure di appalto di importo inferiore alla soglia europea, e dal Direttore Generale, per le procedure di appalto importo superiore alla soglia europea.

PROGRAMMAZIONE ACQUISTI

L'approvazione delle risorse da destinate agli acquisti per beni investimenti e per acquisti di beni di consumo e servizi avviene con decreto del Direttore generale di approvazione del bilancio di previsione economico annuale.

Il piano investimenti contenente l'elenco della strumentazione di laboratorio e da campo e della strumentazione informatica viene approvato dal Direttore tecnico, predisposto dal Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione, in coordinamento con il SIRA e il SITA, in raccordo con le Aree vaste e i settori della Direzione.

Il programma delle forniture e servizi biennale con aggiornamento annuale ai sensi del DLgs 50/2016, viene predisposto dal Settore Provveditorato sulla base dei dati in possesso e in raccordo con le Aree Vaste, e, su proposta del Direttore amministrativo, viene approvato dal Direttore Generale con decreto.

PROCEDURE DI AFFIDAMENTO

ARPAT procede agli affidamenti mediante utilizzo delle piattaforme telematiche START o di Consip, fatti salvi gli affidamenti di importo inferiore a euro 5.000,00 IVA esclusa, per i quali non ricorre l'obbligo di utilizzo dei sistemi telematici (art. 1, comma 450, L 296/2006 e s.m.i.).

Gli affidamenti avvengono come segue:

- in affidamento diretto mediante adesione alle convenzioni e contratti di soggetti aggregatori (Consip, Regione Toscana) art. 26 L 488/99 e s.m.i., ove esistenti;
- per gli affidamenti di importo inferiore alla soglia europea è in vigore una disciplina derogatoria dell'art. 36 del DLgs 50/2016 e s.m.i., valida fino al 30.6.2023 (L 108/2021 di conversione del DL 77/2021) che prevede:
 - l'"affidamento diretto" per appalti fino a euro 139.000,00, IVA esclusa;
 - la "procedura negoziata senza previa pubblicazione di bando" per gli appalti di importo superiore a euro 139.000,00, oltre IVA, e fino alla soglia europea. Trattasi di procedura "a evidenza pubblica" che richiede l'applicazione degli istituti previsti dal Codice in caso di procedura di gara aperta (seduta pubblica, nomina commissione, termini perentori, procedimento di anomalia delle offerte, esclusioni, etc.).

ARPAT non dispone di un "albo fornitori" per cui, per entrambe le procedure, l'individuazione degli operatori economici con i quali contrattare, nel caso di affidamento diretto, e da invitare, nel caso di procedura negoziata, avviene sulla base di un avviso aperto a tutti gli operatori economici, pubblicato sul profilo committente di ARPAT, come da indicazioni di cui alle Linee Guida n. 4 ANAC;

- per appalti di importo superiore alla soglia europea si procede mediante procedura aperta (con bando di gara da pubblicare, oltre che sul profilo committente, sulla GURI, sulla GUCE e su 4 quotidiani, di cui 2 diffusi a livello nazionale e 2 diffusi a livello locale);
- per gli appalti aventi a oggetto servizi e forniture "infungibili" si procede, come previsto dalle linee guida n. 8 ANAC, prima dell'affidamento a verificare la mancanza di concorrenza o di equivalenza tecnica nel mercato mediante interpello degli operatori economici con apposito avviso aperto pubblicato nel profilo committente.

I contratti di importo inferiore a euro 20.000,00 IVA esclusa, sono stipulati in modalità elettronica con firma digitale, e in particolare, mediante scambio di corrispondenza secondo l'uso del commercio (lettera/contratto), e in forma di scrittura privata per contratti di importo pari o superiore a euro 20.000,00 IVA esclusa.

TIPOLOGIA DI CONTRATTI

Le tipologie di contratto prevalentemente utilizzate in ARPAT sono le seguenti:

- contratto di appalto utilizzato nei casi in cui la fornitura/il servizio possono essere individuati in base alle necessità sia nelle quantità che nelle tempistiche, in tal caso l'importo del contratto corrisponde esattamente alla prestazione in appalto; e può variare nell'ambito del quinto d'obbligo;
- accordo quadro (art. 54 DLgs 50/2016 e s.m.i.) utilizzato nei casi in cui la quantità di fornitura o servizio non è predeterminabile in quanto dipende da fattori variabili, per cui il valore massimo stimato è indicativo. In tal caso il valore del contratto non è impegnativo per il committente e l'accordo quadro può cessare i propri effetti o al raggiungimento dell'importo o alla scadenza della durata prevista in massimo 4 anni.

ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI

Per le procedure di importo inferiore a euro 20.000,00, IVA esclusa, viene adottato un "provvedimento semplificato", denominato "relazione di negoziazione", proposto dal RUP, mediante l'istruttoria della struttura stabile di supporto (Settore provveditorato o Settori amministrativi di Area vasta) e approvato rispettivamente dal Coordinatore di Area vasta per gli acquisti di competenza dell'Area vasta, o dal Direttore amministrativo per gli acquisti di competenza delle strutture della Direzione. Le relazioni di negoziazione sono pubblicate sul profilo committente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Per le procedure di importo pari o superiore a euro 20.000,00, IVA esclusa, tutti i provvedimenti (di indizione, aggiudicazione, etc.) sono adottati dal Direttore Amministrativo, per importi fino alla soglia europea, e dal Direttore Generale, per importi oltre la soglia europea.

I provvedimenti sono proposti dal Dirigente della struttura responsabile del contratto che generalmente coincide con il RUP. I provvedimenti sono redatti dalla struttura stabile di supporto ai RUP (Settore Provveditorato, per importi pari o superiori a euro 20.000,00, IVA esclusa, Settori Attività amministrative di Area vasta, per importi inferiori a euro 20.000,00, IVA esclusa).

I provvedimenti sono pubblicati sul profilo committente di ARPAT.

GRUPPI DI LAVORO

Nel caso di appalti di particolare complessità che per la progettazione richiedono l'apporto multidisciplinare di più soggetti aventi competenze di natura diversa tecnica e amministrativa, si provvede alla nomina di un gruppo di lavoro. Il gruppo di lavoro al termine dell'attività redige una relazione contenente i livelli prestazionali e gli elementi contrattuali dell'appalto finalizzati alla redazione degli atti di gara (criteri di partecipazione e criteri di selezione dell'offerta). La scelta dei componenti del gruppo di lavoro viene effettuata dalla Direzione sulla base della competenza specifica occorrente in rapporto all'oggetto dell'appalto.

AUTORITÀ DI GARA

L'Autorità di gara è, di norma, il Responsabile del Settore Provveditorato per affidamenti di importo pari o superiore a euro 20.000,00, IVA esclusa e i Responsabili dei Settori Attività

amministrative di Area vasta, per affidamenti di importo pari o inferiore a euro 20.000,00, IVA esclusa, per competenza.

L'Autorità di gara provvede alla gestione della gara relativamente alla fase amministrativa di apertura e validazione della documentazione amministrativa, ammissione al soccorso istruttorio, eventuali esclusioni.

L'Autorità di gara è presente alle sedute della Commissioni giudicatrici, ove previste, e a supporto delle stesse per l'utilizzo del sistema telematico START.

COMMISSIONE GIUDICATRICE

ARPAT nomina una commissione giudicatrice nelle procedure da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

I componenti della Commissione devono essere in possesso di comprovata esperienza e professionalità nello specifico settore cui afferisce l'oggetto del contratto da affidare e non devono aver svolto, né possono svolgere, alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al medesimo.

La Commissione in ARPAT viene composta, di regola, da n. 3 membri che vengono individuati tra i dipendenti di ARPAT appartenenti al ruolo dirigenziale o alla categoria D. Il Presidente della Commissione è individuato tra il personale dirigente.

Le modalità di individuazione dei commissari sono le seguenti:

- nell'ambito del personale assegnato al Settore SIRA per acquisti destinati a soddisfare esigenze di carattere informatico/telefonico/telematico;
- nell'ambito del personale assegnato ai Settori Laboratorio per acquisti destinati a soddisfare esigenze connesse all'espletamento delle attività analitiche;
- nell'ambito del personale assegnato ai Dipartimenti per acquisti destinati a soddisfare esigenze connesse all'attività di controllo e supporto tecnico;
- nell'ambito del personale assegnato alle strutture di riferimento, in caso di acquisti destinati a soddisfare esigenze specifiche;
- nell'ambito delle strutture di supporto o a competenza generale nel caso di acquisti destinati a soddisfare esigenze di natura non specialistica.

La nomina della Commissione avviene dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione delle offerte.

L'atto di nomina della Commissione viene pubblicato sul profilo del committente di ARPAT nella sezione "Amministrazione trasparente", unitamente ai curricula vitae dei commissari.

Ai fini del rispetto del principio di rotazione, chi ha ricoperto il ruolo di Presidente di Commissione o membro non può essere nominato nuovamente Presidente o membro di altra Commissione prima del decorso di tre mesi dal termine dei lavori della Commissione che ha presieduto o della quale ha fatto parte, salvo casi particolari in cui siano richieste professionalità specifiche presenti in numero esiguo tra il personale dell'Amministrazione.

Per lo svolgimento dell'attività non è previsto compenso.

I componenti della Commissione e il segretario devono dichiarare di non trovarsi in una delle condizioni previste dall'art. 77 co. 5 e 6 del DLgs 50/2016 e, a tal fine, prima dell'atto

di nomina, deve essere acquisita apposita dichiarazione recante l'indicazione dell'insussistenza delle suddette clausole.

I commissari non devono aver svolto, né possono svolgere, alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta.

Coloro che, nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, hanno ricoperto cariche di pubblico amministratore, non possono essere nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto.

Sono altresì esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi.

La Commissione giudicatrice apre le offerte tecniche, le valuta, attribuisce i punteggi e forma la graduatoria delle offerte, formulando la proposta di aggiudicazione, fornisce l'ausilio al RUP per la verifica sulle offerte anormalmente anomale, eventualmente escludendo le offerte tecniche ed economiche irregolari.

2.3.8 TRASPARENZA E DIRITTO DI ACCESSO

La trasparenza costituisce un mezzo fondamentale di prevenzione della corruzione nella misura in cui, portando in evidenza dati relativi a tutti gli ambiti di intervento delle amministrazioni, consente una forma di rendicontazione dell'azione pubblica nei confronti degli stakeholder, e agevola, quindi, sistemi di controllo limitando il rischio del verificarsi di situazioni illecite.

L'Agenzia è da sempre impegnata, sia sul fronte della diffusione che su quello dell'accesso, a garantire al cittadino un'effettiva conoscenza delle informazioni ambientali che detiene in quanto da essa prodotte o ricevute secondo i dettami del DLgs 195/2005 "Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge le funzioni di Responsabile per la trasparenza e controlla il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando all'organo di indirizzo, all'OIV, all'ANAC e all'Ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In ottemperanza al disposto di cui all'art. 9 del DLgs 33/2013, ARPAT ha istituito, nella home page del proprio sito istituzionale www.arpat.toscana.it, una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" al cui interno sono pubblicati e aggiornati periodicamente i dati, le informazioni e i documenti previsti dalla normativa vigente.

La sezione "Amministrazione trasparente" è organizzata in modo che, cliccando sull'identificativo di una sottosezione, sia possibile accedere direttamente ai contenuti o a una pagina specifica della sottosezione. Qualora sia necessario pubblicare nella sezione in questione, documenti o dati già pubblicati in altre parti del sito, è creato un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi.

Per il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali non verranno pubblicati i dati personali ritenuti non pertinenti ed eccedenti. In ogni caso la protezione dei dati sensibili è attuata mediante la profilazione in forma anonima dei dati.

I dati pubblicati devono rispettare criteri di qualità quali integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile

accessibilità, indicazione della provenienza e riutilizzabilità ai sensi degli artt. 6, 7 e 7 bis del DLgs 33/2013.

I dati pubblicati hanno formato di tipo aperto, con le seguenti caratteristiche:

- sono disponibili secondo i termini di una licenza che ne permetta l'utilizzo da parte di chiunque;
- sono accessibili attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- sono resi disponibili gratuitamente.

L'**Allegato 3** "Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013" contiene, per ogni obbligo di pubblicazione, le seguenti informazioni:

- "struttura competente alla formazione del dato" ovvero la struttura che individua, produce o detiene i dati/ documenti/ informazioni da pubblicare;
- "struttura competente alla trasmissione del dato" ovvero la struttura che riceve i dati/ documenti/informazioni, anche sollecitandoli, ne verifica la completezza e eventualmente li elabora ai fini dell'invio per la pubblicazione;
- "struttura competente alla pubblicazione del dato" ovvero la struttura che procede alla pubblicazione sul sito secondo le modalità di seguito illustrate;
- tempistica dell'aggiornamento dei singoli obblighi.

Eventuali variazioni sulla tempistica delle pubblicazioni, intervenute a seguito di modifica della normativa o di disposizione da parte di ANAC, saranno applicate senza necessità di aggiornamento della "Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013".

Il termine effettivo di scadenza per le pubblicazioni in Amministrazione trasparente relativamente alle varie modalità di aggiornamento (tempestivo, trimestrale, annuale), sono oggetto di costante attenzione e miglioramento. Le pubblicazioni in aggiornamento tempestivo sono state trattate in rapporto alle esigenze di funzionamento dell'ufficio preposto alla cura dell'adempimento e ai tempi di comunicazione interna tra gli uffici interessati, nel generale rispetto del principio di buon andamento dell'Agenzia. La "Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013" è stata aggiornata inserendo le scadenze effettive a una serie di adempimenti di pubblicazione; le scadenze così definite rappresentano il termine entro il quale la pubblicazione deve essere accessibile sul sito web.

Modalità di pubblicazione

- 1) La struttura responsabile della pubblicazione è il settore Comunicazione, informazione, documentazione (di seguito CID).
- 2) Il settore CID è responsabile della realizzazione e corretta gestione del sito web e della tempestività delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente". Il settore SIRA è responsabile della sicurezza del sito e della sua piena accessibilità da parte degli utenti.
- 3) Il settore CID adegua la struttura del sito web come rappresentato nella "Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013" e anche a seguito di variazioni normative.
- 4) Ogni struttura organizzativa individuata quale "struttura competente alla formazione del dato" per i vari adempimenti nella "Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013", è responsabile della produzione dei dati, informazioni e documenti da pubblicare e della loro correttezza e completezza, mentre ogni struttura organizzativa individuata quale "struttura competente alla

trasmissione del dato” è responsabile della tempestività della trasmissione degli stessi per la pubblicazione.

- 5) L'unico flusso di pubblicazione informatizzato è rappresentato dalla pubblicazione dei decreti sull'albo on-line curata dal settore Affari generali.
- 6) I dati, informazioni e documenti da pubblicare devono essere preventivamente inseriti sul sistema di gestione documentale freedocs; in caso di pubblicazioni che non trovano una precisa collocazione nei fascicoli correntemente usati, ogni “struttura competente alla trasmissione del dato” procede all'apertura di un fascicolo con indice di classificazione DV.08.05 “Controlli amministrativi, contabili, anticorruzione e trasparenza” a periodo di conservazione pari a 10 anni, avente oggetto “nome struttura - pubblicazioni in Amministrazione trasparente”, all'interno del quale sono aperti sottofascicoli per ogni anno di pubblicazione; l'inserimento preventivo su freedocs deve essere eseguito anche per le pubblicazioni che sono effettuate tramite banche dati linkate in Amministrazione trasparente (ad esempio PerlaPA, Sitat, etc.).
- 7) La “struttura competente alla trasmissione del dato” invia i contenuti informativi al settore CID per la pubblicazione su web, utilizzando la posta elettronica (web@arpat.toscana.it) e indicando la sottosezione di riferimento, così come indicato nella “Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013”, o comunque in modo che sia a essa inequivocabilmente associabile.
- 8) Il settore CID informa la struttura richiedente dell'avvenuta pubblicazione in modo che ne venga verificata la completezza e correttezza. Qualora il contenuto informativo non sia completo e corretto, la struttura lo comunica alla redazione web utilizzando la posta elettronica chiedendo di procedere ai necessari aggiornamenti e modifiche.
- 9) Quando il singolo obbligo di pubblicazione coinvolge più di una struttura, la scadenza di aggiornamento indicata nella “Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013”, attiene all'effettiva pubblicazione del documento/dato/informazione; pertanto, la “struttura competente alla trasmissione del dato” fisserà una scadenza intermedia congrua per raccogliere/elaborare i documenti/dati/informazioni e consentirne la pubblicazione. Tale scadenza intermedia sarà valutata ai fini dell'applicazione del DDG 45 del 16/03/2017 “Adozione del Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al DLgs 33/2013”.
- 10) In caso di pubblicazione contemporanea e programmabile di numerosi file, la “struttura competente alla trasmissione del dato” concorda preventivamente con il settore CID la tempistica degli invii.
- 11) Qualora la documentazione da pubblicare pervenga da soggetti esterni ad ARPAT (es. OIV) e in presenza di una scadenza di pubblicazione fissata per legge, il settore CID esegue la pubblicazione tempestivamente.

Alla corretta attuazione del DLgs 33/2013 concorrono, oltre al RPCT, i responsabili dei settori/strutture individuati ai sensi del presente paragrafo e della “Tabella delle attività per l'applicazione del DLgs 33/2013”, per quanto di competenza. Ai sensi del DLgs 33/13, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, costituisce elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Agenzia ed è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, oltre alle specifiche sanzioni previste dal DLgs 33/2013. La procedura da

applicare è descritta nel “Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al DLgs 33/2013” adottato con DDG 45 del 16/03/2017.

Il monitoraggio della sezione Amministrazione trasparente è effettuato trimestralmente a cura del RPCT, verificando l’aggiornamento e la correttezza dei dati pubblicati. Le criticità e inadempienze sono state segnalate alle strutture competenti e non hanno necessitato l’applicazione di sanzioni.

L’Agenzia pubblica i seguenti “dati ulteriori” rispetto agli obblighi di pubblicazione previsti dal DLgs 33/2013:

- nella sotto-sezione Personale: “Telelavoro”, “Adesione agli scioperi”;
- nella sotto-sezione Attività e procedimenti: “Monitoraggio tempi procedurali”;
- nella sotto-sezione Provvedimenti: “Elenco provvedimenti dei titolari di incarichi amministrativi di vertice e dei dirigenti relativi a concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera”;
- nella sotto-sezione Altri contenuti: “Consultazioni pubbliche”, “Censimento auto 2019/2020”.

Considerata la durata di pubblicazione prevista dal DLgs 33/2013 e s.m.i., annualmente dalla sezione Amministrazione trasparente sono rimossi una serie di documenti che, successivamente, possono essere oggetto di accesso civico.

Modalità di rimozione delle pubblicazioni

- 1) Entro il 28/2 di ogni anno il RPCT individua le pubblicazioni scadute alla data del 1° gennaio e, mediante comunicazione notificata a mezzo freedocs, chiede ai Responsabili delle strutture individuate nella “Tabella delle attività per l’applicazione del DLgs 33/2013”, di verificarne la presenza sul sistema di gestione documentale e, in caso negativo, di procedere al loro inserimento tempestivamente e comunque entro 60 giorni.
- 2) Ricevuta conferma, a mezzo freedocs, della archiviazione dei documenti scaduti da parte dei Responsabili delle strutture, il RPCT ne chiede la rimozione al settore CID mediante comunicazione notificata a mezzo Freedocs, smistata per conoscenza ai Responsabili delle strutture coinvolte.
- 3) Il settore CID procede alla cancellazione delle pubblicazioni segnalate entro 60 giorni dalla richiesta e ne dà conferma mediante comunicazione notificata a mezzo freedocs, smistata per conoscenza ai Responsabili delle strutture coinvolte.
- 4) L’opportunità di mantenere le pubblicazioni in Amministrazione trasparente oltre la scadenza prevista dal DLgs 33/2013 deve essere concordata con il RPCT. Le pubblicazioni rimosse dall’Amministrazione trasparente potranno essere trasferite in altra sezione del sito web qualora se ne ravveda l’esigenza informativa, dandone comunicazione scritta al RPCT.
- 5) La rimozione delle pubblicazioni rappresenta un obbligo di trasparenza di cui al DLgs 33/2013 e pertanto in caso di inadempienza sarà applicato il “Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al DLgs 33/2013” approvato con DDG 45 del 16/03/2017.
- 6) All’interno della pagina principale della sezione Amministrazione trasparente è pubblicato l’avviso che la documentazione sarà rimossa, dalle varie sotto-sezioni, per decorrenza dei termini di pubblicazione, secondo le modalità previste nel PIAO e sarà accessibile con accesso generalizzato per i tempi previsti dall’Allegato 6 del “Manuale di gestione del protocollo informatico, dei documenti e dell’archivio”.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI INFORMAZIONI AMBIENTALI

Con DDG 15/2020 è stato costituito un gruppo di lavoro per l'analisi delle banche dati dell'Agenzia.

Il gruppo di lavoro ha effettuato un approfondito lavoro di ricognizione delle banche dati alimentate/gestite da ARPAT a cui è seguito l'esame delle singole normative di settore al fine di approfondire le specifiche disposizioni che regolano gli aspetti della raccolta, organizzazione e diffusione dei dati e delle informazioni ambientali con riferimento alla messa a disposizione e diffusione presso il pubblico. Successivamente sono state riportate per ciascun ambito tematico, le attività istituzionali dell'Agenzia da cui derivano dati/informazioni ambientali con la relativa "pesatura" del livello di obbligatorietà della pubblicazione.

Dall'attività di analisi è emersa la necessità di proseguire il lavoro e con DDG 89/2022 è stato costituito un nuovo gruppo di lavoro con i seguenti obiettivi:

- revisione dei metadati dei dati territoriali; aggiornamento del catalogo INSPIRE e sviluppo di un applicativo per la gestione dei metadati che ne consenta l'aggiornamento a cura del referente della banca dati territoriale;
- studio di metodologie di integrazione delle varie tipologie di informazione ambientale archiviate sul sito istituzionale e sul portale SIRA al fine di definire la struttura del contenuto del Catalogo Unico delle Informazioni Ambientali;
- definizione di documenti di processo generici per la raccolta e la gestione delle banche dati territoriali gestite dal settore SIRA e dei relativi metadati, al fine anche di migliorare l'integrazione di dati territoriali al momento non strutturati in banche dati territoriali;
- integrazione di ulteriori indicatori (balneazione, stagione pollinica, qualità delle acque sotterranee, monitoraggio delle aree geotermiche) nel geoportale dell'Ecosistema Informativo Regionale Integrato per il Governo del Territorio della Regione Toscana e sul portale SIRA al fine anche di costituire una banca dati degli indicatori riorganizzati come dati territoriali, relativi metadati e servizi INSPIRE;
- predisposizione di uno schema del Piano della Diffusione dell'Informazione Ambientale documento di ausilio alla redazione del piano a cura delle strutture interessate (SIRA e SCID);
- progetto della banca dati dei controlli ambientali.

ACCESSO AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI, DIFFUSIONE E ACCESSO ALLE INFORMAZIONI AMBIENTALI, ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO

In Agenzia sono vigenti il "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" (DDG 65 del 15/05/2019 e la circolare dispositiva del Direttore amministrativo n. 1/2019 contenente le indicazioni necessarie per una corretta gestione dei procedimenti di accesso e per la realizzazione del Registro degli accessi, secondo quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1309/2016 e dalle circolari del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2017 e n. 1/2019.

Il registro degli accessi è pubblicato, con cadenza semestrale, sul sito web dell'Agenzia alla pagina: <http://www.arpat.toscana.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/registro-degli-accessi>.

2.3.9 MONITORAGGIO E RIESAME

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio è svolta dal RPCT con il supporto dei Direttori amministrativo e tecnico, dei Referenti per la prevenzione della corruzione a livello territoriale e dei Dirigenti.

Il monitoraggio annuale avviene attraverso la compilazione di una relazione ad argomenti preimpostati da parte dei Dirigenti responsabili di struttura e dei Referenti per la prevenzione della corruzione, dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari e del Servizio ispettivo. Gli argomenti della relazione annuale attengono a tutte le misure di prevenzione della corruzione previste.

I Direttori amministrativo e tecnico redigono una relazione annuale sulla valutazione dell'attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ARPAT e sulle eventuali criticità.

Tutte le relazioni sopra menzionate sono indirizzate al RPCT che, anche sulla base della loro analisi, presenta al Direttore generale un rapporto annuale sulle attività svolte in attuazione del piano e sulle criticità emerse.

Sempre con la finalità di monitoraggio, il RPCT predispose la relazione annuale redatta secondo le indicazioni di ANAC, la trasmette al Direttore generale e all'OIV e procede alla sua pubblicazione in Amministrazione trasparente.

Il Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione effettua specifici audit interni su campioni di procedimenti di supporto e di controllo, individuati in collaborazione con il RPCT, al fine di monitorare il rispetto della tempistica delle attività svolte. Sono approfondite e analizzate le cause degli eventuali scostamenti dalle procedure o dei tempi.

Il RPCT tiene conto delle segnalazioni/reclami provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi (v. aziende sottoposte ai controlli), ovvero da cittadini, anche non inoltrate tramite la piattaforma <https://arpat.whistleblowing.it> o l'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@arpat.toscana.it, ai quali il RPCT ha accesso unico e riservato, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

Il RPCT, anche nel caso di richiesta di approfondimenti o segnalazioni ricevute, può:

- richiedere alle strutture dell'Agenzia, anche tramite i Referenti per la prevenzione della corruzione, informazioni e dati relativi a determinati settori di attività;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato un atto amministrativo di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'emanazione dell'atto;
- verificare e chiedere delucidazioni scritte e/o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possono rilevare, anche solo potenzialmente, ipotesi di corruzione e illegalità;
- monitorare, anche a campione, i rapporti tra l'Agenzia e i soggetti che con la stessa stipulano contratti, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti di ARPAT;
- effettuare controlli a campione di natura documentale e, in casi di particolare rilevanza, anche mediante sopralluoghi e verifiche presso le strutture competenti.

Il RPCT controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate con monitoraggio trimestrale.

La documentazione relativa al monitoraggio è gestita e/o archiviata sul sistema di gestione documentale *freedocs*.

RIESAME

Annualmente, in occasione dell'approvazione del nuovo PIAO viene effettuata una valutazione complessiva del sistema di gestione del rischio, sulla base degli esiti dei monitoraggi sulle misure di prevenzione del rischio corruttivo, degli adempimenti di trasparenza e alla luce degli eventuali eventi corruttivi occorsi.

L'attività di riesame è svolta dal RPCT di concerto con il Direttore generale, con i Direttori amministrativo e tecnico, con il Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e il Responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA

Per la disciplina della propria organizzazione, ARPAT ha adottato il “Regolamento di organizzazione”, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale, nel quale sono individuate le attività da svolgere:

- a livello della struttura centrale, che elabora gli indirizzi ed i programmi per l'intera Agenzia e garantisce il supporto ed il coordinamento alle attività delle strutture territoriali, oltre a gestire direttamente alcuni processi di interesse regionale;
- a livello del territorio regionale, che è articolato in strutture con bacino di utenza sovraprovinciale e in Dipartimenti le cui denominazioni, sedi ed ambiti territoriali di competenza sono definiti nel Regolamento stesso.

Con lo stesso Regolamento sono, inoltre, assicurati funzioni e strumenti necessari a garantire:

- lo svolgimento uniforme ed omogeneo su tutto il territorio regionale delle attività delle strutture periferiche di livello provinciale e sovraprovinciale, anche tenendo conto degli atti di indirizzo e coordinamento degli enti sovraordinati;
- l'efficacia e la qualità delle prestazioni relative all'attività di controllo ambientale.

Gli organi dell'Agenzia sono il Direttore generale e il Collegio dei revisori.

Il Direttore generale è il legale rappresentante dell'Agenzia ed è responsabile dell'organizzazione e della gestione complessiva della stessa, nel rispetto delle direttive regionali.

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri iscritti nel registro dei revisori contabili, nominati dal Consiglio regionale, che ne individua anche il Presidente. Il Presidente trasmette al Direttore generale i risultati dell'attività del Collegio ed annualmente trasmette apposita relazione al Consiglio ed alla Giunta regionali.

Il modello organizzativo agenziale definito dall'Atto di disciplina dell'organizzazione interna”, adottato con DDG 270/2011 e s.m.i., determina qualificazione, compiti e responsabilità delle strutture in cui si articola l'Agenzia.

La struttura centrale di ARPAT, con sede a Firenze, è costituita da Direzione generale, Direzione tecnica e Direzione amministrativa, che si articolano, a loro volta, in Settori, strutture dotate di autonomia gestionale nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie ove assegnate, nonché di autonomia tecnico - professionale. I Settori della Direzione svolgono, oltre alle funzioni rientranti nelle loro specifiche competenze amministrative, tecniche, di studio e ricerca, anche attività di indirizzo, coordinamento, supporto e assistenza nei confronti delle attività svolte presso le strutture territoriali.

I livelli sopra provinciali (Aree vaste) si articolano nei Dipartimenti e nelle strutture definite con l'Atto di disciplina dell'organizzazione interna. Nelle Aree vaste hanno

sede le attività di laboratorio e vengono svolte funzioni specialistiche, anche ai fini del controllo delle grandi opere e degli impianti che determinano significative pressioni sull'ambiente, con particolare riferimento alle tematiche del rischio industriale e grandi impianti, della qualità dell'aria, degli agenti fisici, della modellistica previsionale, dell'ambiente marino-costiero, della geotermia, della radioattività e amianto.

Le Aree vaste coordinano le attività dei Dipartimenti, dei laboratori e delle attività specialistiche ad esse afferenti e sovrintendono al rispetto delle politiche, degli indirizzi, delle direttive e linee guida impartiti dalla Direzione. Per tali fini, le Aree vaste sono dotate di autonomia tecnico – professionale e gestionale nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate.

Le strutture operative territoriali sono i Dipartimenti, che costituiscono il riferimento per il sistema istituzionale locale e provvedono alla diffusione della conoscenza riguardante il territorio di competenza. Svolgono le attività tecniche ed amministrative previste dalla legge che disciplina l'Agenzia e dalla Carta dei servizi e delle Attività, nonché quelle previste dalla normativa statale e regionale vigente.

LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

L'organigramma dell'Agenzia, è pubblicato sul sito web al seguente indirizzo:

<http://www.arpat.toscana.it/agenzia/strutture/organigramma>

I compiti e l'elenco completo delle Strutture sono consultabili al seguente link:

<http://www.arpat.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali/atto-di-disciplina-dellorganizzazione-interna/atto-di-disciplina-dellorganizzazione-interna>

NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI ALLE STRUTTURE

Di seguito si riporta la tabella contenente il prospetto riepilogativo delle risorse umane assegnate a ciascuna Struttura aggiornato al 31 dicembre del 2022.

Struttura di assegnazione	Personale assegnato
<i>DIREZIONE GENERALE</i>	4
COMUNICAZIONE INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE	15
PIANIFICAZIONE CONTROLLO E SISTEMI DI GESTIONE	7
<i>DIREZIONE TECNICA</i>	3
INDIRIZZO TECNICO DELLE ATTIVITA'	8
SIRA	23
VIA VAS	9
<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA</i>	1
AFFARI GENERALI	9
BILANCIO E CONTABILITA'	10
GESTIONE RISORSE UMANE	24

PATRIMONIO IMMOBILIARE IMPIANTI E RETI	6
PROVVEDITORATO	12
STRUTTURE DELLE AREE VASTE	
AREA VASTA CENTRO	1
AGENTI FISICI CENTRO	11
ATTIVITA' AMMINISTRATIVE CENTRO	23
LABORATORIO CENTRO	1
LABORATORIO CENTRO/BIOLOGIA	5
LABORATORIO CENTRO/CHIMICA 1	16
LABORATORIO CENTRO/CHIMICA 2	8
LABORATORIO CENTRO/RADIOATTIVITA' E AMIANTO	12
MODELLISTICA PREVISIONALE	4
RISCHIO INDUSTRIALE	5
AREA VASTA COSTA	5
AGENTI FISICI COSTA	13
ATTIVITA' AMMINISTRATIVE COSTA	24
CRTQA	14
LABORATORIO COSTA	3
LABORATORIO COSTA/BIOLOGIA	8
LABORATORIO COSTA/CHIMICA 1	13
LABORATORIO COSTA/CHIMICA 2	17
MARE	5
RISORSA ITTICA E BIODIVERSITA' MARINA	4
AREA VASTA SUD	5
AGENTI FISICI SUD	9
ATTIVITA' AMMINISTRATIVE SUD	16
GEOTERMIA	6
LABORATORIO SUD	1
LABORATORIO SUD/BIOLOGIA	4
LABORATORIO SUD/CHIMICA	14
DIPARTIMENTI	
DIPARTIMENTO AREZZO	13
DIPARTIMENTO CIRCONDARIO EMPOLESE	9
DIPARTIMENTO FIRENZE	24
DIPARTIMENTO GROSSETO	14
DIPARTIMENTO LIVORNO	15
DIPARTIMENTO LUCCA	14
DIPARTIMENTO MASSA	14
DIPARTIMENTO PIOMBINO ELBA	10
DIPARTIMENTO PISA	22
DIPARTIMENTO PISTOIA	12
DIPARTIMENTO PRATO	16
DIPARTIMENTO SIENA	12
SETTORI DEI DIPARTIMENTI	
MUGELLO (DIP. FI)	6
VERSILIA MASSACIUCCOLI (DIP. LU)	7
SUPPORTO TECNICO AREZZO	4
SUPPORTO TECNICO CIRCONDARIO EMPOLESE	4
SUPPORTO TECNICO FIRENZE	7

SUPPORTO TECNICO GROSSETO	5
SUPPORTO TECNICO LIVORNO	6
SUPPORTO TECNICO LUCCA	8
SUPPORTO TECNICO MASSA	8
SUPPORTO TECNICO PIOMBINO ELBA	5
SUPPORTO TECNICO PISA	6
SUPPORTO TECNICO PISTOIA	5
SUPPORTO TECNICO PRATO	4
SUPPORTO TECNICO SIENA	1

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, intesa come sviluppo professionale del personale, è uno degli *asset* strategici dell’Agenzia che ha il fine di supportare il personale nell’operatività quotidiana, permettendo il raggiungimento di elevati livelli di efficacia e qualità, promuovendo un clima di lavoro positivo e collaborativo e contribuendo alla cultura di genere.

Lo strumento principale per la gestione della formazione in Agenzia è il Piano della Formazione (PF), che descrive e sintetizza le attività formative previste nell’anno organizzate dall’Agenzia (Formazione interna).

Il processo per la definizione del PF e i ruoli e responsabilità connessi sono descritti nella PO.SG.99.004 “Realizzazione delle attività di formazione interna”.

Il PF 2023 è uno strumento dinamico che può adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili. Pertanto, nel suo periodo di validità, potranno essere attivati ulteriori corsi di formazione organizzati con costi compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

Come per gli ultimi anni, anche nel 2023, a causa della sensibile perdita di risorse umane in corso da tempo, ci potranno essere situazioni di difficoltà nell'erogazione dei servizi che richiederanno un costante monitoraggio delle criticità operative e un costante riadattamento della scala di priorità generali dell’Agenzia, in funzione delle capacità di risposta al "cliente". A prescindere da quanto tutto ciò possa incidere sull'operatività di ARPAT, anche nel corso dell’anno 2023 l’Agenzia svolgerà i propri compiti col costante intento di garantire imparzialità, terzietà ed omogeneità, e mettendo a disposizione, per l’attuazione delle politiche di sostenibilità dello sviluppo, il proprio patrimonio conoscitivo insieme alle competenze tecniche e scientifiche del proprio personale, come previsto dalla Legge Istitutiva di Agenzia e dalla CdSA vigente.

Accreditamento ECM della formazione agenziale

ARPAT si impegna a realizzare le proprie attività di formazione nella trasparenza e nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera DGRT 1306/2022 in materia di conflitto di interesse, sponsorizzazioni e pubblicità.

ARPAT si impegna a collaborare con il Settore Politiche del Personale del SSR e relazioni sindacali della Regione Toscana, e con il Co.Ge.A.P.S., nel fornire i dati necessari all'implementazione dell'Anagrafe formativa regionale e nazionale e nell'aggiornare il portale ECM con i dati normativi e contabili relativi ad ARPAT.

Realizzazione del Piano di formazione annuale e coinvolgimento del personale dell’Agenzia

La rilevazione dei fabbisogni formativi per il 2023 è stata condotta declinando i fabbisogni formativi evidenziati dai Responsabili di struttura della Direzione e dalle Commissioni tematiche nell'ottica di un interesse più generale, con i fabbisogni individuati successivamente dalle Aree Vaste.

La Formazione ha poi raccolto in forma organica, in un Piano Regionale complessivo, le richieste pervenute dalle Aree Vaste, coordinandole con quelle in precedenza rilevate dalle Commissioni tematiche e a livello di Direzione.

Il Piano di formazione, sottoposto alla validazione del Comitato Scientifico (verbale agli atti), potrà comunque essere modificato, nel secondo semestre, per venire incontro ad eventuali nuovi fabbisogni formativi e alle novità normative che dovessero presentarsi.

Il ricorso alla docenza esterna è da considerarsi come il ricorso ad una docenza al di fuori del SSR, a parte casi specifici che possono presentarsi.

ARPAT considera obbligatoria la formazione, collettiva e individuale, approvata e contenuta nel Piano di formazione annuale. I corsi sulla sicurezza e salute dei lavoratori ex Dlgs 81/08, quelli previsti nell'ambito del Piano triennale per la trasparenza e l'anticorruzione di Agenzia e quelli previsti in ottemperanza del Reg. UE n. 679/2016 (GDPR) sono obbligatori anche ai sensi della normativa nazionale di riferimento.

Nel Piano 2023 la formazione sul campo (FSC) è stata individuata come attività prevista per ciascuna struttura specialistica (Commissioni tematiche Aria, Acqua, Bonifiche, Rifiuti, Settori Produttivi, Attività analitiche e Aree Vaste) e intesa come attività di lavoro nell'ambito di Gruppi di miglioramento – Riunioni permanenti di aggiornamento su tematiche di interesse. A questa tipologia di attività si aggiungono le partecipazioni ai circuiti interlaboratorio volti al mantenimento/ottenimento qualifica nonché i tutoraggi interni realizzati per l'abilitazione del personale ai metodi di prova, in caso di cambio mansione e per i neoassunti. Queste attività saranno dettagliate nei contenuti e negli obiettivi formativi al momento dell'accreditamento del singolo evento.

L'Agenzia inoltre dedica una parte delle proprie risorse organizzative ed economiche alla gestione della formazione individuale organizzata da Enti terzi, quando è necessario accrescere le competenze più peculiari e difficilmente "intercettabili" con i corsi di formazione collettiva. Nell'All.B sono indicati come voce generica.

Pubblicizzazione degli eventi del Piano 2023

Per garantire una capillare informazione sui contenuti del Piano di formazione 2023 e una sua adeguata promozione/pubblicizzazione, sarà data apposita notizia, con comunicazione a tutto il personale di Agenzia, dell'avvenuta approvazione del Piano. Il Piano sarà inoltre pubblicato sul sito web dell'Agenzia, oltre che sulla rete intranet aziendale in un'ottica di diffusione, la più ampia possibile, degli eventi in esso contenuti. La programmazione trimestrale del Piano sarà poi consultabile sulla rete intranet (OMNIBUS) da tutto il personale interessato.

Ogni progetto formativo ha, per quanto riguarda i/le destinatari/e, un profilo professionale definito in fase di progettazione: la partecipazione alle iniziative del Piano di formazione è subordinata all'autorizzazione del Responsabile di riferimento, che dovrà garantire equità di accesso al personale della propria struttura. Una volta individuato il personale, si comunica

direttamente con i/le diretti/e interessati/e l'avvenuta convocazione al corso.

Criteri metodologici che i Responsabili dovranno seguire nell'individuazione dei partecipanti ad un evento formativo:

- Coerenza tra le funzioni e gli obiettivi annuali assegnati al personale da coinvolgere e gli obiettivi formativi e di miglioramento dell'iniziativa in oggetto;
- Equa ripartizione delle opportunità formative tra il personale, anche in relazione alla possibilità di raggiungere i crediti formativi previsti per l'anno;
- Progressivo coinvolgimento di tutto il personale nei programmi formativi, anche in una visione pluriennale (il personale non coinvolto nell'anno precedente dovrebbe avere la priorità per l'anno in corso).

Gli strumenti di valutazione e verifica

Con periodicità semestrale, l'Ufficio Formazione, coadiuvato dai referenti della formazione nelle aree vaste e in accordo con le previsioni del Sistema di Gestione della Qualità di Agenzia, procede alla verifica intermedia e poi a quella finale dello stato di attuazione del piano, avvalendosi di un set di indicatori di seguito riportati.

Indicatori	Livello di accettabilità	Risultato al 30 giugno	Risultato al 31 dicembre
Rapporto tra eventi realizzati/programmati	65%	20%	45%
Rapporto fra personale ARPAT formato nell'anno e personale ARPAT complessivo	80%	40%	40%

Strumenti qualitativi di verifica del programma di formazione annuale

- 1) Nel 2023 dal 70% al 75% degli eventi realizzati dovranno essere di tipo multiprofessionale (per tipologia di partecipanti e contenuti)
- 2) Il grado di soddisfazione complessiva degli eventi sarà maggiore o uguale a **3**
- 3) Il grado di soddisfazione ottenuta dai docenti sarà maggiore o uguale a **3**

La valutazione di impatto

Lo strumento della verifica dell'impatto della formazione erogata rispetto *all'organizzazione* è utile per valutare le ricadute di questa in termini di cambiamento di assetti, procedure e prassi, di cultura organizzativa o di prestazioni. I corsi, qui di seguito elencati, sono stati

individuati, in fase di analisi di fattibilità del Piano di formazione regionale, dalla Direzione Tecnica e dal Comitato Scientifico sulla base dei seguenti criteri metodologici:

- 1) strategicità per l'Agenzia in termini di costi/benefici
- 2) fattibilità della valutazione, in termini di misurabilità dei risultati
- 3) accreditabilità dei corsi individuati ai fini dell'ECM (perché non tutti i corsi di Agenzia sono progettati per l'accREDITamento)

Titolo evento	Obiettivo di valutazione	Indicatore	Performance operatori	Impatto utenza	Costi
Riforme introdotte dal DLgs 150/2022 (c.d. riforma Cartabia)	Verifica, su un determinato "campione" di accertamenti che saranno effettuati dopo la conclusione del corso, dell'utilizzo della corretta modulistica relativa alla procedura di PG (aggiornata alla luce della riforma Cartabia)	Numero di accertamenti per i quali è stata utilizzata la modulistica aggiornata = dal 90 al 100%			
Formazione specialistica sul Supporto tecnico in materia di depurazione scarichi e reflui industriali	Verifica che i pareri su depurazione scarichi e reflui industriali siano stati effettivamente emessi sulla base di quanto previsto dalla relativa PO e delle indicazioni ricevute al corso	Numero di pareri emessi sulla base di quanto previsto dalla PO $\geq 80\%$			
Monitoraggio/controllo misure soil gas bonifiche	Valutazione del livello di autonomia dei controlli sul soil gas fatti dagli/dalle operatori/trici di Agenzia	Numero di controlli realizzati in autonomia sul soil gas = 100%			
Lettura e valutazione schede dati di sicurezza (SDS)	Verifica dell'uso del materiale da parte dell'operatore in coerenza con le indicazioni di sicurezza riportate nella Scheda	Numero di personale che deve dimostrare di saper utilizzare il materiale in linea con le indicazioni di sicurezza riportate nella Scheda (da verificare con audit interno) = dal 90 al 100%			

Titolo evento	Obiettivo di valutazione	Indicatore	Performance operatori	Impatto utenza	Costi
Gli acquisti verdi e sostenibili in ARPAT: politica, risorse e strumenti	Verifica dell'effettivo inserimento nelle procedure di gara individuate dei criteri ambientali e sociali definiti dai/dalle partecipanti nel Project work	Numero di procedure (tra quelle individuate) che effettivamente integra i criteri di sostenibilità definiti ≥ 80%			

Elementi di coerenza del PF con le politiche aziendali di sviluppo delle risorse umane, innovazioni organizzative e tecnologiche

Per quanto concerne le **Risorse umane**, essendo il core business dell'Agenzia rappresentato dalle attività svolte dai Tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, oltre che dai Collaboratori tecnici che lavorano sulle tematiche ambientali, è stato riproposto il corso per Ufficiali di polizia giudiziaria, riservato, in prima istanza, ai Tecnici della prevenzione ed estendibile alle altre figure citate: nel 2023 tale corso verterà sull'impatto della Riforma Cartabia sulle attività di PG e coinvolgerà anche il personale della dirigenza.

Inoltre, poiché dal 2022 l'Agenzia ha applicato l'istituto dello Smart Working (prima in via sperimentale, poi a regime), al fine di proseguire il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del Piano di formazione, sono state previste ulteriori iniziative formative per tutto il personale, finalizzate a migliorare le conoscenze del pacchetto Microsoft, visto l'acquisto, nel 2022, della **collaboration suite Microsoft 365**.

In merito alle **Innovazioni organizzative**, è in corso una revisione dell'attuale organizzazione, che si perfezionerà presumibilmente nell'anno 2023, e che vedrà il coinvolgimento, anche a livello di formazione, di tutto il personale; si ritiene pertanto di rimandare la formazione riguardante le innovazioni organizzative al momento in cui la riorganizzazione sarà stata formalmente decisa.

Per quanto concerne le **Innovazioni tecnologiche**, sta proseguendo, limitatamente al personale neoassunto, il corso specialistico in FAD asincrona, di 12 moduli, sulla Cyber security, in merito ai rischi derivanti dall'uso delle nuove tecnologie; il corso è stato promosso dal DPO che lavora per la Regione Toscana.

Infine l'Agenzia ha acquistato un sistema software LIMS (Laboratory Information Management System) per la gestione delle attività di laboratorio, pertanto, nel 2023, il personale parteciperà alla specifica formazione prevista per i diversi profili di utenti (amministratori di sistema, key user e end user), con un coinvolgimento di oltre 400 persone.

Eventi formativi che fanno ricorso a tipologie innovative

Numero eventi FSC	Numero eventi FAD	Numero eventi Blended	Totale eventi rispondenti a tipologie formative innovative	Percentuale sul totale eventi previsti nel PF
49	45	2	96	75

Totale eventi Piano: 128

Le risorse economiche 2023 per la formazione

Il budget per la formazione nel 2023 ammonta a Euro 100.000,00 ex Decreto DG di approvazione del Bilancio preventivo economico di Agenzia 2023 (in corso di approvazione).

Il prospetto qui di seguito indica la suddivisione tra formazione collettiva e formazione individuale (intesa come formazione organizzata da enti terzi).

	Totali
Formazione collettiva	€ 70.650,00
Formazione individuale	€ 29.350,00
Totale	€ 100.000,00

Il Piano di formazione del personale ARPAT per l'anno 2023 è consultabile [qui](#).

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Questa Sezione ha l'obiettivo di fornire un quadro informativo sulla modalità lavorativa del lavoro agile (*smart working*) in ARPAT.

Per quanto riguarda il **personale di comparto**, è stato dato seguito a quanto previsto dal vigente Regolamento per il lavoro a distanza (approvato con Decreto DG n. 214/2022), e i nuovi Accordi di Lavoro Agile avranno decorrenza a partire dal 1° aprile 2023.

Recentemente, il testo del suddetto Regolamento è stato recepito all'interno del [Decreto DG n. 11 del 31/01/2023](#) di approvazione delle modifiche al paragrafo 3.2 e 3.3 del PIAO 2022-2024.

In analogia a quanto effettuato per il personale di comparto (il cui Regolamento è stato rivisto a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL), anche per il **personale con qualifica dirigenziale** è stato ritenuto opportuno attendere, per la revisione del Regolamento previo confronto sindacale, la sottoscrizione dei nuovi Contratti collettivi nazionali, prorogando - con [Decreto DG n. 57 del 23/03/2023](#) - l'attuale scadenza degli Accordi di Lavoro Agile (31.3.2023 - disposta con il precedente Decreto DG. n. 221/2022) alla data del 31.12.2023 o a data successiva che sarà indicata nel suddetto Regolamento.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2022, ARPAT era composta da 618 unità professionali a tempo indeterminato, di cui 575 del comparto (di cui 3 in aspettativa e 1 in distacco per servizio) e 43 dirigenti (di cui 2 in aspettativa in quanto ricoprono le cariche di Direttore tecnico e di Direttore Amministrativo). La riduzione di personale di ARPAT è stata nel tempo significativa, dal 2010 al 2022 ha perso circa il 20% degli effettivi: dirigenza -59% e comparto -14%. Il rapporto dirigenza/comparto a fine 2022 era di circa 1 a 13.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	DIFFERENZE 2010-2021
DIRIGENZA	105	70	66	66	62	55	50	43	-62
COMPARTO	666	589	603	606	578	574	571	575	-91
TOTALI	771	659	669	672	640	629	621	618	-153

Uno degli effetti di questa riduzione, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato anche un progressivo invecchiamento del personale dell’Agenzia, giacché non vi sono state per numerosi anni nuove assunzioni e, pertanto, il personale cessato non è stato sostituito.

L’analisi dei dati, per categoria di lavoratori, è riassunta nella tabella seguente:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2022 NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO	
CATEGORIA	PERCENTUALE
Categoria A	0,00%
Categoria B	1,00%
Categoria Bs	1,00%
Categoria C	14,00%
Categoria D	44,00%
Categoria Ds	33,00%
DIRIGENTI	7,00%
TOTALE	100,00%

L’attività di programmazione di una pubblica amministrazione, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Il “**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**”, che è il nuovo strumento introdotto dal DLgs 75/2017, recante “Modifiche e integrazioni al [DLgs 30 marzo 2001, n. 165](#)”, è caratterizzato quindi dal fatto che deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa.

Inoltre, si pone nell’ottica del superamento progressivo della “Dotazione Organica” come limite alle assunzioni, fatti salvi i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

Prima delle modifiche, infatti, il Piano dei Fabbisogni di Personale era una diretta derivazione della determinazione della Dotazione Organica, mentre allo stato attuale la Dotazione Organica è una conseguenza della predisposizione del Piano dei Fabbisogni di Personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale individua, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi, le risorse umane necessarie all’espletamento delle attività a cui è tenuta la specifica amministrazione pubblica indipendentemente dalla tipologia dei rapporti di lavoro da instaurare; di contro la Dotazione Organica definisce, per categoria e numero di teste, il personale con rapporto di lavoro dipendente (a tempo indeterminato o determinato) che la singola amministrazione pubblica ritiene necessario al fine di garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare.

Le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state fissate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, adottato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, e sono entrate in vigore a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si configura, pertanto, come un atto di programmazione pluriennale, a scorrimento, che deve necessariamente tenere conto sia dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente, sia delle risorse economiche effettivamente presenti e disponibili nei bilanci dell’Agenzia.

IL PIANO DEI FABBISOGNI DI ARPAT

In applicazione della L 132/2016, è richiesto un rafforzamento dei ruoli delle Agenzie ambientali, inserite in un sistema nazionale, che richiede una sempre crescente omogeneizzazione delle prestazioni qualitative e quantitative delle medesime su tutto il territorio nazionale, ma i Piani delle attività, che devono tenere conto della nuova impostazione di lavoro, si scontrano anche con la diminuzione delle risorse umane in Agenzia che ha subito negli ultimi anni, come già evidenziato, una notevole flessione del personale.

Il fabbisogno di personale di ARPAT è, pertanto, frutto di un’analisi complessiva dei compiti e delle funzioni istituzionali attribuite, in quanto a obiettivi, competenze, attività da garantire, professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi) anche alla luce delle previsioni di cessazione del personale negli anni di interesse, ed è definito in modo tale da essere compatibile con l’equilibrio economico-finanziario dell’Agenzia e da rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia, come previsto dalla LR 30/2009 e s.m.i..

L’articolo 3 della LR 68/2019, che modifica la LR 30/2019 istitutiva di ARPAT, al comma 1 dispone che, ai sensi dell’articolo 7 della L 132/2016, ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile e quindi non rientra fra gli enti dipendenti ai sensi dell’articolo 50 dello Statuto

regionale ma, come ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, concorre agli obiettivi di finanza pubblica annuali secondo gli indirizzi forniti dalla Regione stessa; in particolare, con la Nota di aggiornamento al DEFR 2023, di cui alla DCRT 110/2022 (anticipata dalla Direzione Programmazione e Bilancio della Regione Toscana in data 12.1.2023), sono stati forniti gli indirizzi ad ARPAT per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2023 che prevedono, relativamente alla spesa per il personale per il triennio 2023-2025, il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 e la conferma della vigenza dei tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 della L 296/2006 e s.m.i. con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. La dinamica del costo del personale dell'anno 2016 e del triennio 2011-2013 a consuntivo è stata elaborata secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze.

La capacità assunzionale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni viene definita ai sensi dell'art. 33, comma 1, del DL 34/2019 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L 58/2019, sulla base della regola della sostenibilità finanziaria e non più del turnover

La Regione Toscana ha ritenuto che la nuova disciplina introdotta dal sopra citato art. 33 del DL 34/2019 preveda una metodologia di determinazione della spesa potenziale massima non applicabile agli enti regionali precisando, in sede istruttoria, che tali modalità di computo della nuova capacità assunzionale sono applicabili esclusivamente per chi ha, come le Regioni, entrate proprie per l'effettuazione del calcolo e non quindi agli enti che non ne hanno.

La capacità assunzionale di ARPAT, pertanto, non è più soggetta all'approvazione della deliberazione della Giunta Regionale, in virtù delle modifiche apportate dall'art. 3 della LR 68/2019 e quindi, ai fini del relativo calcolo, vengono osservate, oltre alle sopra citate disposizioni di cui alla L 296/2006 ricordate dagli indirizzi regionali, le disposizioni che seguono:

- l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con L 114/2014, che prevede per le regioni la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, che recita: "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente";
- l'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 e s.m.i., che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

Proprio per la valenza triennale che riveste questa tipologia di pianificazione, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 si sviluppa in continuità con il precedente, relativo al periodo 2022-2024, che è stato adottato con DDG 96/2022 e smi e riportato nel PIAO 2022-2023-2024, come successivamente modificato con DDG 228/2022 e 11/2023.

I fabbisogni relativi alle annualità 2023 e 2024 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 sono, pertanto, stati predisposti tenuto conto:

- delle citate direttive della Regione Toscana, impartite con la Nota di aggiornamento al DEFR 2023;
- delle procedure assunzionali previste per l'anno 2022 in corso di completamento nell'anno 2023;
- della parte del turnover conosciuto, alla data di predisposizione del piano, fino alla fine delle annualità 2023 e 2024;
- di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/SEAUT/2019/QMIG in merito alla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali del personale dirigente e non dirigente, al fine di determinare un unico budget complessivo;
- della possibilità di valorizzare il personale di comparto, mediante l'attivazione di procedure comparative per la progressione verticale, in applicazione dell'art. 21 del CCNL del comparto Sanità per il personale di Comparto del 2.11.2022; per dette progressioni, per le quali è stata prevista una prima attivazione riferita alla programmazione delle assunzioni 2022, vengono individuati ulteriori posti nella programmazione 2023, condizionatamente all'effettivo rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno previsto dalla normativa
- del fatto che, per l'annualità 2025 (non presente nel precedente Piano), sono stati inseriti i fabbisogni teorici di personale tenuto conto, anche in questo caso, dei dati previsionali di turnover conosciuti al momento della elaborazione del piano e relativi alla specifica annualità.

Inoltre, a seguito della richiesta di ARPAT alla Regione Toscana di cui alle note del 25.1.2023 e dell'8.3.2023, di autorizzazione (in applicazione dell'art. 1, comma 563, L.205/2017, così come modificato dall'art. 32 bis, comma 1, lett. a) e b) del D.L. 21.3.2022 n. 21, convertito con modificazioni dalla L. 20.5.2022 n.51) alla maggiorazione del 25% della capacità assunzionale per il triennio 2022/24 (in deroga ai relativi ordinari limiti), potranno essere assunte negli anni 2023/2024 e con possibile effetto anche sull'anno 2025, previa deliberazione autorizzativa della Giunta regionale della Regione Toscana, 15 unità di personale da destinare alle attività di monitoraggio e controllo ambientale (**Allegato 7**).

Nel corso dell'anno 2023 è prevista l'attivazione del comando di un Dirigente Biologo per il supporto delle attività tecniche relative al Dipartimento di Grosseto.

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAT

Secondo il disposto di cui all'art. 6 del DLgs 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del DLgs 75/2017, si tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima". Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla

rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del DL95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento" e che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Con DDG 95/2018 (confermativo del precedente DDG 129/2017, nel quale erano dettagliati i profili professionali) e s.m.i., come di seguito riportata nella consistenza per categoria/area:

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA (spesa potenziale massima)	
CATEGORIA D	500
CATEGORIA C	95
CATEGORIA B	21
TOTALE COMPARTO	616
DIRIGENZA	70
TOTALE GENERALE	686

Con il nuovo CCNL del comparto Sanità per il personale di Comparto del 2.11.22, è stato previsto un nuovo sistema di classificazione del personale che, superando le categorie, è articolato in cinque aree, corrispondenti a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- a) Area del personale di supporto, dove confluiscono le categorie A e B;
- b) Area degli operatori, dove confluisce la categoria B livello Super;
- c) Area degli assistenti, dove confluisce la categoria C;
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari, confluisce la categoria D (livello iniziale e Super);
- e) Area del personale di elevata qualificazione di nuova istituzione.

Il personale in servizio è stato automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione a decorrere dal 1.1.2023, secondo le indicazioni del CCNL. Conseguentemente, la Dotazione organica rimodulata al 31.12.2023, è stata redatta prevedendo la nuova classificazione e sulla base delle effettive esigenze di personale relative all'anno 2023 come dettagliatamente previste per tale anno nel PTFP 2023/2025 (**Allegato 4**).

COMPARTO	Dotazione organica Anno 2023
Area del personale di elevata qualificazione	
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	519
Area degli assistenti	68
Area degli operatori	8
Area del personale di supporto	9
Totale COMPARTO	604
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2023
RUOLO SANITARIO	34
RUOLO PROFESSIONALE	11
RUOLO TECNICO	13
RUOLO AMMINISTRATIVO	8
Totale DIRIGENZA	66
TOTALE GENERALE	670

(*) Nel personale di Comparto non sono ricompresi il personale a tempo determinato né le assunzioni relative al 25% del turnover anni 2022-2024

LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La L 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, all’art. 2, prevede il collocamento mirato per l’inserimento lavorativo di persone con disabilità (definite al precedente art. 1), nel caso di ARPAT nella quota di riserva del 7% dei lavoratori occupati in quanto Pubblica Amministrazione con più di 50 dipendenti.

Inoltre, l’art. 18 della medesima normativa stabilisce l’obbligo per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti di riservare la quota dell’1% dei lavoratori occupati all’inserimento lavorativo di orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell’aggravarsi dell’invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della L 763/1981.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui alla medesima L 68/1999, il piano triennale 2023-2025 è stato aggiornato secondo le esigenze che sono emerse a seguito della presentazione del prospetto informativo disabili, fatta salva la necessità di coprire eventuali ulteriori cessazioni che dovessero verificarsi in corso d’anno e non previste al momento.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

L’Agenzia procede alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 mediante l’instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, esperite le procedure di cui all’art. 34 bis del DLgs 165/2001, mediante procedure di mobilità esterna ai sensi dell’art. 30 del DLgs 165/2001 (valutata l’opportunità di utilizzare tali procedure visto che non sono più obbligatorie fino al 31.12.2024, ai sensi dell’art. 3, comma 8, della legge 56/2019), concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze o urgenze, dell’utilizzo di graduatorie di Estar, ai sensi della LRT n. 6/2022, di altre Agenzie per la protezione dell’Ambiente (come previsto dall’art. 1, commi 563 e 564 della L 205/2017) o di altri enti ed aziende dello stesso o di altri comparti pubblici (come previsto dal DDG 129/2021).

Nell’anno 2023, è intenzione dell’Agenzia attivare le procedure concorsuali, per titoli ed esami, per l’assunzione delle unità di personale con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale con laurea in fisica (già previste dal PTFP 2022-2024, che non è stato possibile reperire né mediante utilizzo di graduatorie di altri enti né mediante le procedure di mobilità esterna di cui all’art. 30 del D. Lgs. 165/2001). La suddetta procedura concorsuale prevede la riserva, ai sensi del comma 2 dell’art. 20 del D.Lgs. 75/2017, per il personale a tempo determinato in possesso dei requisiti ivi indicati (in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili). Ciò consentirà di prorogare l’assunzione a tempo determinato del personale interessato fino alla conclusione della prevista procedura di stabilizzazione di cui al comma 2, dell’art. 20 del D.lgs.75/2017.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (LAVORO FLESSIBILE)

L’Agenzia effettua assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei seguenti criteri:

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze “temporanee o eccezionali” ai sensi dell’art. 36 comma 2 del DLgs 165/2001;

- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del DLgs 75/2017;
- previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del DLgs 81/2015;

Attualmente sono in servizio presso ARPAT n. 9 unità di personale di comparto a tempo determinato impegnate su diversi progetti ("Marine Strategy", "Aer Nostrum" e Nemo). Nell'anno 2023 è prevista la proroga, fino all'eventuale stabilizzazione, di una unità di personale a tempo determinato, attualmente impegnata nelle attività relative al progetto Aer Nostrum, in applicazione del comma 2 dell'art. 20 del DLgs 75/2017.

PROGETTO MARINE STRATEGY

Il DLgs 190/2010 di "Attuazione della direttiva 2008/56/CE", istituisce un quadro per l'azione comunitaria nel campo della politica per l'ambiente marino; con il protocollo d'intesa del 18.12.2012 tra il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare – Direzione generale Protezione della natura e del mare – e le Regioni Liguria, Toscana, Lazio, Campania, Sardegna quali partecipanti alla Sottoregione Mediterraneo Occidentale, sono state definite le forme e le modalità di collaborazione nonché i reciproci impegni per l'attuazione della Strategia marina, per l'attuazione della strategia marina di cui al D.lgs. 190/2010 sopra menzionata. In data 19.12.2014 è stata sottoscritta la relativa Convenzione sottoscritta da ARPA Liguria in nome e per conto di ARPA Liguria, ARPA Toscana, ARPA Lazio, ARPA Sardegna, ARPA Campania.

Con DDG 105/2015, è stato approvato l'atto di intesa tra ARPA Liguria (Capofila) e le ARPA Sottoregione Mediterraneo Occidentale, tra cui ARPAT, per l'attuazione dell'art. 11 "Programmi di monitoraggio" del DLgs 190/2010, che prevedeva nell'allegato, fra le previsioni di spesa per l'attuazione del progetto, n. 4 assunzioni di personale a tempo determinato per l'Area Vasta Costa, di cui n. 2 unità per il laboratorio analisi e n. 2 unità per il campionamento e il rimborso delle spese sostenute da ARPAT per l'effettuazione delle attività previste dal POA (Piano operativo della attività).

Successivamente è stato stipulato l'accordo operativo, ex art. 15 della L 241/1990 e s.m.i., attuativo dell'art. 11 del DLgs 90/2010, tra Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare e l'Agenzia Regionale Protezione e Ambiente Ligure, finalizzato a garantire la prosecuzione, da parte delle ARPA costituenti la Sottoregione Mediterraneo Occidentale, delle attività tecniche in svolgimento fino al 31.12.2020.

Con DDG 65/2021 è stato preso atto del Protocollo di Intesa ARPA Liguria (Capofila) e ARPA Sottoregione MEDOC tra cui ARPAT per l'attuazione dei Programmi di monitoraggio di cui al DLgs 190/2010, di recepimento della Direttiva 2008/56/CE Direttiva Quadro sulla Strategia Marina, per il triennio 2021-2023.

Per le attività riferite al Progetto Marine Strategy sono attualmente in servizio con incarichi a tempo determinato, in scadenza al settembre 2023, le seguenti figure professionali:

- per il Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Livorno): n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale a indirizzo Chimico
- per la U.O. Biologia del Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Pisa): n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale a indirizzo Biologico
- per il Settore Mare: n. 2 Collaboratore Tecnico Professionale a indirizzo Biologico (di cui uno per la sede di Livorno e uno per la sede di Piombino).

PROGETTO INTERREG AER NOSTRUM

Il Progetto Interreg AER NOSTRUM: "Aria Bene Comune", finalizzato a contribuire a preservare o migliorare la qualità dell'aria nelle aree prospicienti i porti, favorendo allo stesso tempo la crescita sostenibile delle attività portuali, nel rispetto della normativa vigente e delle politiche ambientali, è finanziato nell'ambito del Programma di Cooperazione Italia-Francia "Marittimo" 2014-2020.

Con DDG 58/2020 è stato preso atto della Convenzione Interparterariale relativa al Progetto Interreg denominato "Aer Nostrum – Aria bene comune" – 2020-2023", identificato dal CUP E55C20000160007, di cui ARPAT è partner, che prevede la possibilità di affiancare il personale impegnato nel Progetto AER NOSTRUM, nel rispetto della normativa vigente, con personale a tempo determinato.

Per le attività riferite al Progetto AER NOSTRUM sono state assunte n. 4 unità di personale a tempo determinato (di cui n.1 con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in fisica, n. 1 con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in Scienze ambientali e n. 1 profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale (cat. D) per la sede di Pisa e n.1 profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in chimica per il Settore CRTQA per la sede di Livorno)

PROGETTO NEMO

Il Progetto NEMO (Noise and Emissions MOnitoring and Radical Mitigation) finanziato dall'UE tramite il programma Horizon 2020, per il quale è in corso di decretazione il recepimento di quanto disposto dalle Direttive della Regione Toscana, mira a contrastare entrambi i tipi di emissioni, atmosferica ed acustica.

ARPAT, tra i partner del progetto, ha il compito di garantire il coordinamento di tutte le sperimentazioni sul campo.

Per le attività riferite al Progetto NEMO è stata assunta n. 1 unità di personale a tempo determinato con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in chimica per il Settore CRTQA per la sede di Prato.

PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO ("VERTICALI")

L'art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, prevede: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla

tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Il nuovo CCNL, sottoscritto in data 2 novembre 2022, ha previsto all'art. 21, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione (nel quale viene automaticamente reinquadrato il personale in servizio a decorrere dall'1.1.2023), e la possibilità, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, per le le Aziende ed Enti che rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, di attivare la progressione tra le aree con procedure valutative, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) del CCNL.

Al riguardo il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere 0115048/2022 del 10 luglio 2022, ha precisato che ai fini del calcolo del 50%, di cui all'art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, non devono essere computate le assunzioni che l'amministrazione intende attuare nel triennio previo espletamento di procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, d.lgs. 75/2017 e mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001.

Nel PIAO 2022-2024 e smi è prevista, sulla base dei fabbisogni di personale degli anni 2022-2024 per l'anno 2022, l'attivazione delle procedure comparative per la progressione dall'Area degli assistenti all'Area dei funzionari per 19 posti, di cui 10 per Collaboratore amministrativo-professionale e 9 per Collaboratore tecnico professionale, nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno e previa definizione dei criteri in fase di confronto con le OOSS.

Nel Piano 2023-2025 sono state inoltre previste ulteriori PEV (v.d. **Allegato 4**), che potranno essere realizzate solo condizionatamente al rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno, tenuto anche conto del parere del Dipartimento della Funzione pubblica sopra citato, e per l'attuazione delle quali potranno essere utilizzate le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, stanziata a carico del bilancio, come previsto dall'art. 21 del CCNL del 2.11.2022, nella misura massima di 15.070,50 Euro.

MOBILITÀ INTERNA

ARPAT, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, prevede l'attivazione delle procedure di mobilità interna, volte al prioritario accertamento dell'eventuale presenza di specifiche professionalità in altri ambiti dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2021 così come modificato dall'art. 3 del CCNL 2008/2009, dal Disciplinare della mobilità interna di comparto del 31.1.2013 e dal Decreto del Direttore generale nr. 140 del 09/09/2022 di presa d'atto del verbale d'intesa sottoscritto con le Organizzazioni sindacali del Comparto e la RSU il giorno 08.07.2022.

INCARICHI DIRIGENZIALI (ex art. 15-septies, comma 2 del DLgs 502/1992 e ex art. 19, comma 6 del DLgs 165/2001)

Nei casi tassativamente previsti dalle vigenti normative ed in assenza di specifiche professionalità all'interno dell'organico complessivo dell'Agenzia, ARPAT si riserva la facoltà di fare ricorso, anche temporaneamente, a queste modalità di assunzione, previa idonea procedura di avviso pubblico e relativa selezione, al fine di soddisfare le esigenze assunzionali. Attualmente in ARPAT sono presenti n. 2 Dirigenti PTA con incarico triennale a tempo determinato.

Nell'anno 2023 è prevista l'assunzione di un Dirigente Biologo a tempo determinato.

Nell'**Allegato 5** è riportata la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2021-2023, escluse quelle per mobilità e per L. 68/1999, unitamente all'ammontare del risparmio annuo e al risparmio pro-quota per le cessazioni avvenute in corso d'anno, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate sono da considerare tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione.

Nell'**Allegato 6** è riportato, rispettivamente per la dirigenza e per il personale di comparto, il dettaglio della capacità assunzionale, la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni con riferimento al triennio 2022-2024.

ALLEGATI

Allegato 1 – Processi di ARPAT

MACRO-MACROPROCESSO	MACROPROCESSO	Abbreviazione	PROCESSO
PROCESSI DIREZIONALI O DI GOVERNO	ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE	OP	PIANIFICAZIONE STRATEGICA
			PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA'
			PIANIFICAZIONE FINANZIARIA E GESTIONE DEL BUDGET
			VERIFICA DI REGOLARITA' GESTIONALE E CORRETTA APPLICAZIONE NORMATIVA
	MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO	MM	RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA'
			PROCESSO DI AUDIT
MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI			
PROCESSI REALIZZATIVI O DI BUSINESS	CONTROLLO AMBIENTALE E SUPPORTO TECNICO	CAST	CONTROLLO AMBIENTALE
			SUPPORTO TECNICO
			MONITORAGGIO
			GESTIONE EMERGENZE
			PROCESSO ANALITICO
	RACCOLTA, ORGANIZZAZIONE ED ELABORAZIONE DATI AMBIENTALI	ROEDA	GESTIONE BANCHE DATI
			PUBBLICAZIONI – EDITORIA
			ORGANIZZAZIONE SEMINARI E CONVEGNI
PROCESSI DI FUNZIONAMENTO O DI SUPPORTO	GESTIONE DEL CLIENTE E DELLE PARTI INTERESSATE	GCPI	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI DOCUMENTATE
			COMUNICAZIONE ESTERNA/ INTERNA
			SUPPORTO GIURIDICO E LEGALE
			ACCESSO AGLI ATTI E ALLE INFORMAZIONI AMBIENTALI
	GESTIONE RISORSE UMANE	GRU	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
			GESTIONE DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
			GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE
			VALUTAZIONE DEL PERSONALE
	RISORSE DI PROCESSO – DOTAZIONI, LOGISTICA E INFRASTRUTTURE	RPDLI	APPROVVIGIONAMENTO DI BENI, SERVIZI E LAVORI
			LOGISTICA E INFRASTRUTTURE
			GESTIONE SISTEMA INFORMATICO E INFRASTRUTTURA DI RETE
			GESTIONE APPARECCHIATURE E CAMPIONI DI RIFERIMENTO
			GESTIONE MATERIALI DI RIFERIMENTO E REAGENTI
	GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE	GFC	GESTIONE INCASSI E PAGAMENTI
			GESTIONE CONTABILE E FISCALE

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE	PIANIFICAZIONE STRATEGICA	ORGANIZZAZIONE INTERNA E PIANIFICAZIONE ATTIVITA'	Individuare le linee strategiche di azione anche in funzione dell'organizzazione interna e gli obiettivi prestazionali dei processi – Identificare progetti di miglioramento in attuazione delle politiche strategiche dell'Agenzia	Definizione dei Piani strategici annuali e triennali coerentemente con politiche, strategie, priorità e risorse individuate	Reporting relativo ai piani strategici
		VALUTAZIONE DI RISCHI E OPPORTUNITA'	Evitare che probabili situazioni non desiderate possano mettere a rischio la credibilità e la fiducia nei confronti dell'Agenzia	Analisi possibili rischi e decisione azioni per la mitigazione dei rischi o per cogliere opportunità di miglioramento	Verifica di efficacia delle azioni intraprese
	PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA'	PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA'	Concretizzare le linee strategiche di azione in Piani coerenti con le politiche individuate	Definizione dei programmi annuali e triennali di attività coerenti con politiche, strategie, priorità e risorse individuate	Reporting attività effettuata
	PIANIFICAZIONE FINANZIARIA E GESTIONE DEL BUDGET	PIANIFICAZIONE FINANZIARIA STRATEGICA	Tradurre in un business plan le politiche di lungo periodo descrivendo e quantificando gli investimenti e le fonti di finanziamento, mettendo in evidenza la sostenibilità finanziaria	Direttive RT e valutazione di opportunità ed azioni strategiche	Adozione di bilancio preventivo, programma investimenti e programma dei lavori
		GESTIONE BUDGET E CONTROLLO DI GESTIONE	Determinazione del risultato economico e finanziario dell'esercizio	Inizio dell'esercizio economico	Adozione dei bilanci preconsuntivo e consuntivo
	VERIFICA DI REGOLARITA' GESTIONALE E CORRETTA APPLICAZIONE NORMATIVA	VERIFICA DI REGOLARITA' GESTIONALE E CORRETTA APPLICAZIONE NORMATIVA	Determinazione del sistema di controllo per la corretta gestione amministrativa	Controlli annuali	Adozione atti Verifica report attività Verifica correttezza contabile
MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO	RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA'	RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA'	Definizione del sistema di rendicontazione	Definizione Piani attività	Reporting attività effettuate
	PROCESSO DI AUDIT	GESTIONE E ATTUAZIONE PROGRAMMA DI AUDIT	Assicurare un'analisi sistematica delle prestazioni dei processi in termini di conformità, efficacia ed efficienza e più in generale in termini di adeguatezza rispetto alle politiche definite dalla Direzione e agli obiettivi definiti nei piani e programmi di Agenzia	Definizione degli obiettivi del programma di audit e programmazione ciclo di audit	Riesame programma di audit e gestione degli esiti
	MONITORAGGIO DEI PROCESSI	GESTIONE DEI RECLAMI	Garantire a clienti e parti interessate un sistema di ascolto aperto e reattivo volto a ripristinare la soddisfazione del cliente e a migliorare la qualità dei servizi	Ricezione reclamo	Risposta al reclamante
		GESTIONE DEI RILIEVI	Ripristinare tempestivamente lo stato di conformità (NC) / intervenire in modo preventivo o correttivo (OM, AC) sulle cause sistematiche di deviazione delle attività in modo da prevenirne la ripetizione	Segnalazione	Ripristino stato di conformità (NC) / verifica di efficacia (OM, AC)

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO	MONITORAGGIO DEI PROCESSI	MONITORAGGIO DEI PROCESSI	Garantire che i processi assicurino le prestazioni richieste in termini di efficacia ed efficienza	Avvio piano di monitoraggio	Rendicontazione
		MONITORAGGIO SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	Monitorare le informazioni di ritorno da parte di clienti e parti interessate al fine di migliorare prodotti e servizi	Elementi in ingresso (input)	Elementi in uscita (output)
		RIESAME DELLA DIREZIONE	Riesaminare tutte le informazioni relative alle performance e all'efficacia del Sistema di gestione, prendendo decisioni in conseguenza di ciò che si è rilevato	Elementi in ingresso (input)	Elementi in uscita (output) / Programma di Miglioramento
CONTROLLO AMBIENTALE E SUPPORTO TECNICO	CONTROLLO AMBIENTALE	CONTROLLO AMBIENTALE	Svolgere i controlli ambientali al fine di verificare la conformità delle fonti di pressione ambientale alla normativa di settore e agli atti amministrativi rilasciati dalle autorità competenti	Programma annuale di attività, convenzioni e accordi di programma richieste di ispezione (anche da esposto/segnalazione e delega Procura)	Esito del controllo mediante ispezione o controllo documentale
		GESTIONE ESPOSTI	Definire le competenze di ARPAT in relazione agli esposti ed eventualmente indirizzare i cittadini verso gli enti competenti preposti alla gestione degli stessi	Ricezione esposto	Risposta all'esponente
	SUPPORTO TECNICO	EMISSIONE PARERI E VALUTAZIONI TECNICHE	Erogare servizio di supporto tecnico nell'ambito di procedimenti amministrativi a carico di amministrazioni pubbliche che devono emanare atti autorizzativi	A) richiesta da Autorità Competente all'interno di un procedimento autorizzativo B) richiesta da soggetti pubblici previsti dalla Legge Regionale che regola il funzionamento dell'Agenzia	A) espressione del parere e/o partecipazione a Conferenza dei Servizi o ad altra forma collegiale prevista dalle norme B) rilascio del parere/valutazione o contributo nella forma concordata con il richiedente
		SUPPORTO TECNICO IN MATERIA DI RISORSE ITTICHE, MARICOLTURA E ACQUACOLTURA	Garantire il supporto alle amministrazioni competenti per progettazione, implementazione, monitoraggio e miglioramento dei sistemi di gestione delle risorse ittiche	Richiesta altre strutture di Agenzia	Contributo specialistico

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
CONTROLLO AMBIENTALE E SUPPORTO TECNICO	MONITORAGGIO	MONITORAGGIO QUALITA' DELL'ARIA	Valutazione della qualità dell'aria, mediante attività di monitoraggio con specifiche reti di rilevamento o campagne specifiche	Affidamento della gestione della rete regionale ad ARPAT e disciplinari stipulati per stazioni locali o mezzi mobili con enti	Bollettini giornalieri Fornitura dati su richiesta Relazione annuale rete regionale Relazioni campagne mezzi mobili e reti locali
		MONITORAGGIO POLLINI	Controllo degli impatti da condizioni naturali ai fini sanitari	Programma attività	Bollettini Pubblicazione dati su piattaforma POLLnet
		MONITORAGGIO ACQUE INTERNE	Verificare le caratteristiche di qualità delle acque, il grado di raggiungimento /scostamento da obiettivi di qualità ambientale Estrarre elementi per controllo pressioni, per il trend di qualità, per idoneità/vincoli per usi specifici	Programma Regionale	Relazione annuale all'autorità competente sullo stato delle acque Eventuale proposta all'autorità competente per revisione programma di monitoraggio (punti della rete, parametri aggiuntivi ecc.)
		MONITORAGGIO INFRASTRUTTURE GRANDE COMUNICAZIONE	Supportare l'attività degli osservatori nazionali e regionali sulle grandi opere; Concorrere al monitoraggio dei loro impatti sull'ambiente.	Richiesta supporto da parte degli Osservatori	Contributi istruttori
		MONITORAGGIO ACQUE DI BALNEAZIONE	Verifica della regolarità /idoneità all'uso ai fini della balneazione	Calendario previsto da normativa vigente	Comunicazione risultati agli enti preposti
		MONITORAGGIO DELLA RISORSA ITTICA, BIODIVERSITA' MARINA E DELL'ECOSISTEMA ACQUE	Fornire elementi necessari a valutazioni ambientali preventive e/o per esigenze produttive (risorsa ittica)	Attività IO Programmi finanziati da UE e/o altri enti	Relazioni
		GESTIONE EMERGENZE	GESTIONE EMERGENZE	Qualora richiesto, svolgere supporto tecnico scientifico in favore degli enti preposti al primo intervento. Intervenire a seguito di segnalazione da parte di cittadini nel caso che la segnalazione sia da considerare emergenza	Attivazione da SOP o cittadino

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
CONTROLLO AMBIENTALE E SUPPORTO TECNICO	PROCESSO ANALITICO	VALIDAZIONE E VERIFICA DEI METODI DI PROVA	Progettare, sviluppare e validare interamente un metodo per l'analisi di interesse o verificare l'applicabilità e validare un metodo non normalizzato o un metodo normalizzato cui siano state apportate modifiche sostanziali Verificare la capacità di eseguire un metodo di prova normalizzato ed assicurare le prestazioni richieste e/o raggiunte	Studio di fattibilità Verifica preliminare	Dichiarazione di idoneità e autorizzazione all'uso
		CAMPIONAMENTO	Garantire la significatività della matrice campionata, la sua integrità fino alla consegna per il trasporto e la completezza dei dati relativi alle attività svolte.	Definizione dei punti di campionamento, della numerosità dei campioni, delle aliquote da predisporre in relazione alle determinazioni da richiedere, della necessità di stabilizzazione	Predisposizione delle aliquote per il trasporto
		TRASPORTO CAMPIONI	Garantire l'integrità del campione dalla presa in carico dopo il campionamento fino al sua consegna nella sede del laboratorio	Presa in carico del campione a valle del campionamento	Consegna del campione nella sede del laboratorio
		ACCETTAZIONE CAMPIONI	Prendere in carico il campione controllando la sua idoneità per le analisi richieste, mantenendone la catena di custodia	Arrivo del campione presso la sede del laboratorio	Messa a disposizione dei campioni dei reparti analitici e preparazione eventuali aliquote da inviare a laboratori esterni
		ESECUZIONE ANALISI ESTERNE (SUBAPPALTO)	Acquisire i dati analitici eseguiti presso laboratori esterni, coerenti con i metodi di prova identificati in relazione alle esigenze da soddisfare	Individuazione laboratorio esterno e invio campioni	Ricezione rapporto di prova
		ESECUZIONE ANALISI	Fornire dati analitici coerenti con i metodi di prova identificati in relazione alle esigenze da soddisfare	Presa in carico del campione	Dati relativi al campione analizzato validati e disponibili per la presentazione dei risultati
		PRESENTAZIONE DEI RISULTATI	Presentare i dati in accordo a quanto previsto per la consegna al cliente	Disponibilità dati verificati e validati forniti da laboratorio esterno e dai reparti interni	Invio rapporto di prova al cliente
		ASSICURAZIONE QUALITA' DEL METODO DI PROVA	Tenere sotto controllo nel tempo la capacità di eseguire il metodo ed assicurare le prestazioni richieste o raggiunte	Definizione Piano assicurazione qualità	Riesame del metodo

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
RACCOLTA, ORGANIZZAZIONE ED ELABORAZIONE DATI AMBIENTALI	GESTIONE BANCHE DATI	GESTIONE BANCHE DATI	Gestire le informazioni presenti nelle banche dati ambientali derivanti dall'attività istituzionale dell'Agenzia e degli altri soggetti regionali e nazionali riferibili al SIRA ed al SINA, con la finalità di raccogliere, organizzarle (elaborarle) e renderle disponibili	Progettazione e implementazione BD	Pubblicazione BD
	PUBBLICAZIONI – EDITORIA	PRODUZIONE EDITORIALE	Produzione editoriale (ARPATnews, schede informative, infografiche, reporting, multimedia ecc.)	Programmazione annuale	Prodotto editoriale
	ORGANIZZAZIONE SEMINARI – CONVEGNI	ORGANIZZAZIONE SEMINARI – CONVEGNI	Organizzazione eventi formativi e convegni	Programmazione annuale	Organizzazione seminario o convegno; Realizzazione
GESTIONE DEL CLIENTE E DELLE PARTI INTERESSATE	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI DOCUMENTATE	GESTIONE DOCUMENTAZIONE ESTERNA	Garantire la disponibilità dei documenti di origine esterna (leggi, norme tecniche, metodi di prova etc.) necessari al regolare svolgimento delle attività	Reperimento documentazione esterna	Messa a disposizione della documentazione esterna ed eliminazione documento obsoleto
		GESTIONE DOCUMENTAZIONE INTERNA	Garantire la disponibilità dei documenti di origine interna	Corretta gestione della documentazione	Messa a disposizione della documentazione interna
		GESTIONE DATI E REGISTRAZIONI	Garantire l'identificazione, la raccolta, l'accesso, la conservazione, l'archiviazione, l'eliminazione di tutte le registrazioni prodotte nell'ambito dell'esecuzione dei processi	Identificazione della registrazione da compilare	Distruzione della registrazione
	COMUNICAZIONE ESTERNA / INTERNA	GESTIONE DEL SITO WEB E DELLA INTRANET	Facilitare e rendere tempestiva la comunicazione da e verso l'utenza e le parti interessate esterne e interne	Esigenze di comunicazione sia in ingresso che in uscita	Aggiornamento della pagina/profilo web o della pagina intranet Presenza in carico comunicazione del cliente
		SITI WEB E SOCIAL MEDIA	Diffondere in maniera unitaria e coordinata notizie relative all'Agenzia Mettere a disposizione del pubblico, in maniera organizzata, il patrimonio informativo e conoscitivo a disposizione	Programmazione annuale	Aggiornamento sezioni del sito web
		COMUNICAZIONE ESTERNA	Gestione dei rapporti con gli organi di informazione	Verifica della notizia	Aggiornamento delle fonti di diffusione delle informazioni
		COMUNICAZIONE INTERNA	Gestione dei flussi informativi	Informazione da comunicare	Comunicare l'informazione in modalità corretta in relazione all'oggetto, allo scopo e ai destinatari dell'informazione
	SUPPORTO GIURIDICO LEGALE	GESTIONE DEL CONTENZIOSO	Esame degli atti giudiziari notificati all'Agenzia	Ricevimento notifica atto giudiziale	Verifica necessità di costituzione in giudizio

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
GESTIONE DEL CLIENTE E DELLE PARTI INTERESSATE	SUPPORTO GIURIDICO LEGALE	SUPPORTO GIURIDICO	Contributo istruttorio	Richiesta di contributo istruttorio	Rilascio di contributo istruttorio
		CONSULENZA LEGALE	Parere legale	Richiesta di parere legale	Rilascio di parere legale
	ACCESSO AGLI ATTI E ALLE INFORMAZIONI AMBIENTALI	ACCESSO AI DATI AMBIENTALI	Corretta gestione della richiesta di accesso	Ricevimento richiesta di accesso	Conclusione procedimento
		ACCESSO CIVICO	Corretta gestione della richiesta di accesso	Ricevimento richiesta di accesso	Conclusione procedimento
		ACCESSO AGLI ATTI	Corretta gestione della richiesta di accesso	Ricevimento richiesta di accesso	Conclusione procedimento
	GESTIONE RISORSE UMANE	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Acquisizione personale	Analisi dei fabbisogni di personale
GESTIONE DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE DEL PERSONALE		GESTIONE DELLE COMPETENZE	Assicurare che il personale abbia la competenza adeguata per lo svolgimento delle attività previste dai processi	Inizio rapporto di lavoro	Conclusione rapporto di lavoro
		FORMAZIONE DEL PERSONALE	Tenere sempre adeguate le competenze del personale rispetto a quanto necessario per la corretta esecuzione delle attività dei processi	Analisi dei fabbisogni formativi	Verifica di efficacia dell'attività formativa erogata
		INFORMAZIONE DEL PERSONALE	Consentire al personale di rimanere aggiornato nell'ambito delle tematiche ed innovazioni di interesse in relazione al ruolo ricoperto	Reperimento nuove informazioni da socializzare	Messa a disposizione delle informazioni
		ADDESTRAMENTO E ABILITAZIONE DEL PERSONALE	Garantire la disponibilità di personale qualificato per l'esecuzione delle attività critiche dei processi al fine di assicurare l'erogazione continua dei processi	Individuazione requisiti e piano per il conferimento della qualifica (abilitazione)	Assegnazione della qualifica
		MANTENIMENTO DELL'ABILITAZIONE	Garantire il mantenimento dell'abilitazione per il personale già qualificato	Pianificazione mantenimento qualifica (abilitazione)	Mantenimento o revoca qualifica (abilitazione)
GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE		GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE	Tenuta del fascicolo personale e predisposizione/archiviazione atti inerenti il rapporto di lavoro	Inizio rapporto di lavoro	Conclusione rapporto di lavoro
VALUTAZIONE DEL PERSONALE		VALUTAZIONE DEL PERSONALE	Gestione performance del personale	Attribuzione obiettivi	Conclusione fase della valutazione

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
RISORSE DI PROCESSO – DOTAZIONI, LOGISTICA E INFRASTRUTTURE	APPROVVIGIONAMENTO DI BENI, SERVIZI E LAVORI	ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI	Garantire l'acquisizione di beni e servizi necessari allo svolgimento delle attività nel rispetto delle prescrizioni di legge	Esigenza di prodotti, beni e servizi (Elaborazione del programma acquisti / Richiesta di acquisto da parte di richiedente)	Disponibilità del prodotto, bene o servizio richiesto – termine durata del contratto
		LAVORI	Garantire il corretto svolgimento dei lavori	Progettazione	Collaudo
	LOGISTICA E INFRASTRUTTURE	GESTIONE EDIFICI E IMPIANTI	Gestione degli spazi per garantire adeguati ambienti di lavoro Assicurare il mantenimento dello stato di conservazione e consistenza delle componenti edilizie degli edifici, la continuità dei servizi degli impianti/reti e la rispondenza normativa	Definizione della necessità delle manutenzioni su edifici e impianti	Corretto esercizio dell'immobile e dei suoi impianti
		GESTIONE AUTOMEZZI	Mantenere il parco auto in efficienza e rispondente ai requisiti di legge	Acquisizione	Dismissione
		GESTIONE RIFIUTI	Garantire la corretta gestione dei rifiuti in accordo con la normativa vigente	Formazione del rifiuto	Smaltimento del rifiuto
	GESTIONE SISTEMA INFORMATICO E INFRASTRUTTURE DI RETE	GESTIONE APPLICATIVI	Garantire la progettazione, l'implementazione, l'acquisizione e il corretto funzionamento degli applicativi utili per lo svolgimento delle attività dell'Agenzia	Analisi dei fabbisogni e progettazione della soluzione	Implementazione della soluzione progettata, messa in esercizio e successiva gestione
		GESTIONE INFRASTRUTTURA SERVER/RETE	Garantire il funzionamento dell'infrastruttura hardware, software, database e servizi cloud necessaria allo svolgimento delle attività dell'Agenzia	Analisi delle necessità infrastrutturali necessarie all'erogazione dei servizi	Implementazione e gestione delle soluzioni individuate per l'erogazione dei servizi
	GESTIONE APPARECCHIATURE E CAMPIONI DI RIFERIMENTO	MESSA IN SERVIZIO	Garantire la disponibilità di apparecchiature correttamente installate e conformi alle specifiche richieste	Arrivo apparecchiatura in laboratorio	Installazione e collaudo dell'apparecchiatura
		TARATURA	Definizione delle caratteristiche metrologiche degli strumenti di misura	Verifica della taratura	Messa in esercizio dell'apparecchio
		MANUTENZIONE	Garantire che la funzionalità di qualsiasi tipo di apparecchiatura garantisca nel tempo le prestazioni dichiarate dal fabbricante	Messa in servizio/ Piano periodico delle manutenzioni	Rilascio rapporto di manutenzione/Registrazione della manutenzione interna
		MESSA FUORI SERVIZIO	Garantire che non siano utilizzate apparecchiature non adeguate. Può riguardare una messa fuori servizio temporanea o definitiva	Segnalazione del fuori servizio	Rimessa in servizio o dismissione dell'apparecchiatura (NOTA: se declassata per l'uso previsto a seguito dell'analisi va considerata comunque rimessa in servizio)

MACROPROCESSO	PROCESSO	SOTTOPROCESSI	OBIETTIVO	INIZIO	FINE
RISORSE DI PROCESSO – DOTAZIONI, LOGISTICA E INFRASTRUTTURE	GESTIONE MATERIALI DI RIFERIMENTO E REAGENTI	PRESA IN CARICO E RICHIESTA NUOVI LOTTI	Garantire la disponibilità di reagenti e materiali di riferimento idonei per l'esecuzione delle attività analitiche	Presenza in carico del prodotto	Utilizzo/ Richiesta nuovi lotti di prodotti
		RIQUALIFICAZIONE	Garantire che quantitativi di prodotti non utilizzati ma giunti a scadenza ma ancora di possibile utilizzo siano alienati inutilmente	Verifica prestazionale del prodotto	Aggiornamento data di scadenza
		SEGREGAZIONE E SCARICO	Garantire che un reagente/MR non adeguato sia utilizzato erroneamente	Segregazione reagenti/MR non adeguati	Versamento per lo smaltimento
	GESTIONE MAGAZZINO	GESTIONE MAGAZZINO	Garantire la corretta gestione sia in relazione alla conservazione dei prodotti sia in termini contabili amministrativi	Ricevimento del prodotto o del bene presso la struttura del magazzino	Consegna alla struttura richiedente
GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE	GESTIONE INCASSI E PAGAMENTI	GESTIONE PAGAMENTI	Assicurare il pagamento nei tempi previsti delle spettanze	Registrazione delle fatture e pianificazione pagamenti	Mandato di pagamento
		GESTIONE INCASSI	Incassare le risorse previste	Richiesta / sollecito di pagamento	Reversale di incasso
		RECUPERO CREDITI	Assicurare che siano recuperati i crediti esigibili a valle di mancati pagamenti per le attività svolte dall'Agenzia	Verifica incassi insoluti	Incasso del credito o registrazione in perdita o avvio pratica legale
	GESTIONE CONTABILE E FISCALE	GESTIONE CONTABILE E FISCALE	Assicurare che siano assolti tutti gli adempimenti contabili e fiscali	Inizio esercizio	Fine esercizio

Allegato 2 - ANALISI DEL RISCHIO DELLE ATTIVITA'

METODO QUANTITATIVO IN APPLICAZIONE PNA 2013 – Fattori di rischio ed indicatori

INDICE DI RISCHIO	FATTORI DI RISCHIO
B = basso	1 = gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale
M = medio	2 = gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture o servizi
A = alto	3 = esercizio di discrezionalità tecnica e/o amministrativa
	4 = svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti
	5 = gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato
	6 = gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa
	7 = gestione di attività che implicano eventualità di contatti con imprese e consulenti
	8 = gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art. 1, co. 53 L.190/2012
	9 = esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali

METODO QUALITATIVO IN APPLICAZIONE PNA 2019 – Fattori di rischio ed indicatori

LIVELLO DI INTERESSE "ESTERNO"

DESCRIZIONE: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio

basso	Il rischio è considerato "basso" se nel procedimento/attività non sono coinvolti interessi, anche economici, rilevanti o se il procedimento/attività non comporta l'attribuzione di rilevanti benefici a soggetti esterni o se comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni (anche rilevanti), ma tale attribuzione è effettuata in base a norme di legge. (ad es. nel caso di trasferimenti operati per legge ad enti pubblici senza alcuna discrezionalità)
medio	Il rischio è considerato "medio" se nel procedimento/attività sono coinvolti interessi, anche economici, di media entità
alto	Il rischio è considerato "alto" se sussistono interessi, anche economici rilevanti

GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA P.A

DESCRIZIONE: La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato

basso	E' possibile considerare il rischio "basso" se si tratta di un procedimento o di un'attività vincolata.
medio	E' possibile considerare il rischio "medio" se si esercita una discrezionalità tecnica nello svolgimento del procedimento o dell'attività
alto	E' possibile considerare il rischio "alto" se vi è ampia discrezionalità del decisore.

MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA

DESCRIZIONE: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi

basso	Il rischio è considerato "basso" se non si sono verificati eventi "corruttivi"
medio	Il rischio è considerato "medio" se è occorso uno o più eventi "corruttivi" in passato negli ultimi 10 anni, ma non negli ultimi 5 anni
alto	Il rischio è considerato "alto" se si sono verificati più eventi "corruttivi" o se ne è occorso uno solo negli ultimi 5

OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE

DESCRIZIONE: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio

basso	Il rischio è considerato "basso" se i dati e le informazioni relative al procedimento o all'attività sono pubblicati sul sito istituzionale (anche in pagine diverse da quelle di "Amministrazione trasparente") o se sono tracciabili nel sistema di gestione documentale, sono completi ed aggiornati.
medio	Il rischio è considerato "medio" se la pubblicazione dei dati e/o la loro tracciabilità è parziale o se i dati non sono aggiornati.
alto	Il rischio è considerato "alto" se il processo o l'attività in riferimento alla quale è stato enucleato l'evento a rischio risulta poco trasparente perchè, ad es., non sono stati pubblicati sul sito istituzionale i dati c.d. "obbligatori" ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 (nel senso di totale assenza o di grave carenza) o comunque non risulta "tracciabile" nei sistemi gestionali interni

GRADO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO

DESCRIZIONE: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi

basso	Il rischio è considerato "basso" se le misure progettate l'annualità precedente sono state efficaci ed idonee a neutralizzare il rischio
medio	Il rischio è considerato "medio" se le misure progettate l'annualità precedente sono risultate solo in parte efficaci ed idonee a neutralizzare il rischio
alto	Il rischio è considerato "alto" se non sono state previste misure o quelle progettate l'annualità precedente non sono risultate efficaci ed idonee, anche ad una valutazione in astratto, ad es. per un palese errore di programmazione, a neutralizzare il rischio

Processo VERIFICA DI REGOLARITA' GESTIONALE E CORRETTA APPLICAZIONE

Sottoprocesso DA DEFINIRE (COLLEGIO DEI REVISORI)

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Controllo redazionale dei decreti e verifica della conformità formale alle norme vigenti	Settore Affari generali		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Trasparenza <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico DECRETI PLONE ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni

Processo RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA'

Sottoprocesso RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA'

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Applicazione del Regolamento per la determinazione dei costi delle attività dell'Agenzia	Settore Rischio industriale Dipartimento e Settore locale Settore Supporto tecnico		X		7	medio	medio	basso	medio	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego)

Processo CONTROLLO AMBIENTALE		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
Sottoprocesso CONTROLLO AMBIENTALE		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Assicurare le attività di monitoraggio e di controllo programmate e straordinarie, anche derivanti da esposti in tema di: - rumore prodotto dalle infrastrutture di trasporto, compresi i cantieri per la loro realizzazione, nonché monitoraggio ex-ante e post degli interventi di risanamento acustico realizzati nell'ambito del Piano di Risanamento Acustico Regionale per le strade regionali -campi elettromagnetici prodotti da elettrodotti e da impianti di telecomunicazione e radio comunicazione	Settore Agenti fisici			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso		<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p>
Controllo delle centrali geotermiche e delle emissioni da impianti geotermici	Settore Geotermia			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso		▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS
Azioni di vigilanza sugli autocontrolli alle emissioni ed sui piani di monitoraggio realizzati dai gestori	Settore Geotermia			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia
Assicurare lo svolgimento delle verifiche ispettive programmate e straordinarie coordinando le commissioni costituite con gli Enti interessati, proponendo alle Amministrazioni competenti misure cautelari, di emergenza e di comunicazione di rischio che si rendano necessarie	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	medio	alto	basso	medio	basso	alto	▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale.
Partecipare alle Commissioni ministeriali incaricate delle verifiche ispettive sugli stabilimenti a rischio di incidenti rilevanti	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	medio	medio	basso	medio	basso	medio	▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia"
Garantire il controllo sull'applicazione del Regolamento REACH, anche avvalendosi degli ispettori appositamente incaricati, operanti presso i Dipartimenti e coordinandone le relative attività	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	medio	basso	alto	▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento
Garantire, nell'espletamento delle proprie attività di verifica ispettiva e di istruttoria sugli stabilimenti rientranti negli obblighi del D.lgs. 105/2015, il controllo dell'applicazione del Regolamento CLP e fornire assistenza specialistica, laddove necessario e su richiesta dei Dipartimenti, ai fini del controllo sull'applicazione della normativa in materia di sostanze chimiche e Regolamento CLP	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	▶ Circolari del Direttore tecnico n. 1/2017 e n. 3/2017 relative all'adozione di nuovi indirizzi interni per la gestione della procedura di estinzione dei reati tramite prescrizioni, in attuazione delle linee guida nazionali emesse da SNPA ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT"
Garantire, anche con funzioni di referente dei rapporti con ISPRA e con il necessario contributo dei Dipartimenti controllo programmato e straordinario su impianti IPPC e sulle prescrizioni AIA di competenza statale	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi"
Assicurare, laddove necessario e su richiesta dei Dipartimenti, l'assistenza tecnico-scientifica specialistica per l'attività di controllo sugli impianti IPPC di competenza provinciale	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente.
Assicurare, laddove necessario e su richiesta dei Dipartimenti, l'assistenza tecnico-scientifica specialistica per l'attività di monitoraggio degli impatti da impianti di recupero energetico e da fonti rinnovabili e alternative	Settore Rischio industriale			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate
Attività di controllo, programmate e straordinarie, anche derivanti da esposti e segnalazioni in tema di scarichi di acque reflue industriali, domestiche ed urbane, operazioni di utilizzazione agronomica delle acque reflue, di vegetazione ed effluenti di allevamento	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	▶ Circolare del Direttore generale n. 3/2022 in materia di contestazioni di illeciti amministrativi
Attività di controllo, programmate e straordinarie, anche derivanti da esposti e segnalazioni in tema di emissioni di impianti produttivi, comprese le verifiche degli SMCE	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	
Attività relative a : -processi di bonifica/messa in sicurezza di siti inquinati; -produzione, raccolta, trasporto, stoccaggio e condizionamento dei fanghi nonché della loro utilizzazione in agricoltura; -coltivazione di cave e di utilizzo di terre e rocce da scavo; -produzione e gestione dei rifiuti	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7, 8	alto	alto	basso	medio	basso	alto	
Attività di controllo, programmate e straordinarie, anche derivanti da esposti e segnalazioni in tema di impianti IPPC e prescrizioni AIA di competenza provinciale, con l'assistenza specialistica del Settore Rischio industriale, ove necessario	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	

Attività di controllo, programmate e straordinarie, anche derivanti da esposti e segnalazioni in tema di sorgenti fisse di rumore con esclusione delle infrastrutture di trasporto e relativi cantieri e verifica delle valutazioni di previsione di clima acustico e le valutazioni di impatto acustico (VIAC), acquisendo, ove necessario, contributi specialistici dal Settore Agenti fisici	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto
Monitoraggio e la verifica di ottemperanza richiesti ad esito delle procedure di VIA di ambito locale, con l'assistenza specialistica dei settori di Area vasta e del Settore VIA/VAS, laddove richiesto	Dipartimento e Settore locale			X	3, 6, 7	alto	medio	basso	medio	basso	alto
Collaborazione con l'Autorità Giudiziaria	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7	medio	medio	basso	alto	medio	medio

Processo SUPPORTO TECNICO

Sottoprocesso EMISSIONE PARERI E VALUTAZIONI TECNICHE

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Monitoraggio e verifica di ottemperanza richiesti ad esito delle procedure di VIA	Settore VIA/VAS			X	3, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Codice di comportamento ► Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ► Rotazione "straordinaria" ► Conflitto di interessi e obbligo di astensione ► Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ► Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ► Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ► Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ► Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ► Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ► Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ► Formazione specifica ai dirigenti sulle responsabilità connesse ai ritardi sui procedimenti ► Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ► Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ► Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ► Analisi da parte di ciascun responsabile di struttura, dei dati elaborati dal Settore Pianificazione e controllo relativamente ai tempi medi dei procedimenti ► Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ► Inserimento in FREEDOCS della comunicazione al personale di comparto incaricato dell'istruttoria, inerente la motivazione per la quale il/la parere/valutazione tecnica rilasciato/a all'esterno dal responsabile di struttura si discorda dall'istruttoria eseguita ► Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ► In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ► Elenco dei procedimenti amministrativi e di natura tecnica con specifico riferimento alla normativa nazionale e regionale e ai tempi procedurali ► Piano di formazione interna ► Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate
Gestione con funzioni operative, del supporto tecnico nelle istruttorie VIA	Settore VIA/VAS			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	
Supporto tecnico alla Regione nei procedimenti di localizzazione di opere pubbliche da eseguirsi da amministrazioni statali o insistenti su aree del demanio statale, di opere pubbliche di interesse statale, nonché di infrastrutture ed insediamenti produttivi strategici	Settore VIA/VAS		X		3	alto	medio	basso	basso	medio	alto	
Coadiuvare i Dipartimenti nell'attività di supporto tecnico e nelle istruttorie di VIA e VAS ricadenti nei rispettivi ambiti di competenza	Settore VIA/VAS			X	3, 7	medio	medio	basso	basso	basso	medio	
Rilascio di pareri ai fini dell'autorizzazione alla realizzazione di nuovi impianti e/o linee elettriche o alla modifica di impianti e/o linee elettriche esistenti e per valutazioni edificazione in vicinanza di impianti e linee elettriche	Settore Agenti fisici			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	
Verifica delle Valutazioni di previsione di clima acustico e delle valutazioni di impatto acustico (VIAC) e il supporto tecnico agli enti per il rilascio del nulla osta acustico per infrastrutture di mobilità e relativi cantieri	Settore Agenti fisici			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	
Esame dei piani comunali di risanamento e miglioramento acustici, dei piani aziendali di risanamento e di azione	Settore Agenti fisici		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	
Redazione dei piani comunali di classificazione acustica (PCCA), per la valutazione di rispetto dei PCCA e degli strumenti di pianificazione territoriale ed ambientale e dei Regolamenti acustici degli enti locali, per la redazione della Relazione biennale di Clima acustica, nonché raccolta ed elaborazione dati per la mappatura acustica negli agglomerati di cui al D.Lgs. 194/05	Settore Agenti fisici		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	
Valutazione delle soluzioni tecniche più efficaci per l'abbattimento dei livelli di inquinamento acustico, anche alla luce delle nuove tecnologie disponibili	Settore Agenti fisici			X	3,7	basso	basso	basso	basso	basso	basso	
Redazione della mappatura acustica delle infrastrutture regionali e provinciali ai sensi del DLgs 194/2005	Settore Agenti fisici		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	
Rilascio di pareri ai fini dell'autorizzazione all'installazione di infrastrutture per impianti di telecomunicazione e verifiche delle SCIA/DIA	Settore Agenti fisici			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	
Supporto tecnico per l'approvazione dei piani e progetti ambientali in tema di campi elettromagnetici, ivi incluso il supporto alla Regione per l'espressione dei pareri sui piani di assegnazione delle frequenze radiotelevisive di competenza statale	Settore Agenti fisici		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	
Attività di assistenza tecnico scientifica a favore dei Dipartimenti per controlli sulle sorgenti fisse di rumore escluse le infrastrutture di trasporto ed i relativi cantieri	Settore Agenti fisici			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	
Attività di assistenza tecnico scientifica a favore dei Dipartimenti per verifica delle Valutazioni di previsione di clima acustico, delle valutazioni di impatto acustico (VIAC) e supporto tecnico per il rilascio del nulla osta	Settore Agenti fisici			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	

Supporto tecnico, anche per simulazioni di larga scala con uso di software, per rilascio contributi istruttori nelle procedure di Valutazione di impatto ambientale (VIA), di rilascio di autorizzazione integrata ambientale (AIA) per impianti IPPC e per il rilascio contributi istruttori nell'ambito di procedure di VAS	Settore Agenti fisici			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo specialistico, laddove richiesto, al Settore VIA/VAS ai fini del rilascio di contributi istruttori nell'ambito di procedimenti di VIA di competenza regionale e statale	Settore Agenti fisici			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Supporto tecnico specialistico in relazione alle problematiche connesse con l'amianto	Settore Laboratorio			X	3,7	medio	medio	basso	basso	basso	medio
Attività del Centro di riferimento per l'amianto, compresa la mappatura ed il supporto tecnico per le azioni regionali	Settore Laboratorio	X				alto	medio	basso	basso	basso	alto
Supporto tecnico alle Autorità competenti per le problematiche relative alle radiazioni ionizzanti	Settore Laboratorio			X	3,7	medio	medio	basso	basso	basso	medio
Supporto tecnico specialistico in relazione a problematiche connesse con la radioattività	Settore Laboratorio			X	3,7	medio	medio	basso	basso	basso	medio
Assistenza tecnico scientifica ai Dipartimenti per la definizione delle specifiche per gli atti autorizzativi per la coltivazione di risorse geotermiche	Settore Geotermia			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo specialistico, laddove richiesto, al Settore VIA/VAS ed ai Dipartimenti ai fini delle attività tecniche relative ai procedimenti di VIA di rispettiva competenza	Settore Geotermia			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Assistenza tecnico scientifica per la valutazione dei progetti e la sperimentazione di tecniche finalizzate al miglioramento delle prestazioni ambientali degli impianti	Settore Geotermia			X	3,7	medio	medio	basso	basso	basso	medio
Supporto tecnico ai dipartimenti nell'ambito di procedimenti autorizzativi per interventi e opere di tutela della fascia costiera e delle acque interne di particolare pregio ambientale	Settore Mare			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo specialistico, laddove richiesto, al Settore VIA/VAS ed ai Dipartimenti ai fini delle attività tecniche relative ai procedimenti di VIA di rispettiva competenza	Settore Mare			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Supporto tecnico al Settore VIA/VAS e ai Dipartimenti per le istruttorie e le altre attività tecniche in materia di VIA, AIA, VIS, e controllo delle grandi opere, per mezzo delle tecniche di modellazione e di stima obiettiva, laddove richiesto	Settore Modellistica previsionale			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Partecipare al Comitato Tecnico Regionale ex DLgs 105/2015, svolgendo anche attività istruttoria sugli stabilimenti soggetti a rapporto di sicurezza	Settore Rischio industriale			X	3,7	medio	medio	basso	medio	basso	medio
Svolgere a supporto delle Autorità competenti, le istruttorie tecniche sui rapporti integrati di sicurezza per le Aree ad elevata concentrazione di stabilimenti e per i porti industriali e petroliferi, di cui al DM 16 maggio 2001, n.293	Settore Rischio industriale			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Garantire il supporto tecnico per la pianificazione territoriale in presenza di insediamenti ricadenti nell'ambito di applicazione della normativa sui rischi di incidente rilevante	Settore Rischio industriale	X			3	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Garantire, anche con funzioni di referente dei rapporti con ISPRA e con il necessario contributo dei Dipartimenti supporto tecnico ai fini del rilascio autorizzazione integrata ambientale (AIA) per impianti IPPC di competenza statale	Settore Rischio industriale			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Assicurare, laddove necessario e su richiesta dei Dipartimenti, l'assistenza tecnico-scientifica specialistica per l'attività di supporto tecnico ai fini del rilascio autorizzazione integrata ambientale (AIA) per impianti IPPC di competenza provinciale	Settore Rischio industriale			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo specialistico, laddove richiesto, al Settore VIA/VAS ed ai Dipartimenti ai fini delle attività tecniche relative ai procedimenti di VIA di rispettiva competenza	Settore Rischio industriale			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Supporto tecnico ai Coordinatori di Area vasta ai fini della valutazione della pericolosità delle sostanze e del rispetto delle norme ADR per la corretta gestione dei rifiuti prodotti dai Dipartimenti e dalle strutture afferenti l'Area vasta, anche avvalendosi degli operatori appositamente incaricati, operanti presso i Dipartimenti	Settore Rischio industriale		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio
Attività di supporto tecnico a favore di soggetti istituzionali predisponendo pareri/valutazioni tecniche e contributi istruttori, anche sulla base delle informazioni acquisite nell'attività di controllo, nell'ambito delle procedure autorizzazioni integrate ambientali (AIA) per impianti di competenza provinciale con l'assistenza specialistica del Settore Rischio industriale, laddove richiesto	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto

Attività di supporto tecnico a favore di soggetti istituzionali predisponendo pareri/valutazioni tecniche e contributi istruttori, anche sulla base delle informazioni acquisite nell'attività di controllo, nell'ambito delle procedure VIA di competenza degli enti locali con l'assistenza specialistica dei settori di Area vasta e del Settore VIA/VAS, laddove richiesto	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Attività di supporto tecnico a favore di soggetti istituzionali predisponendo pareri/valutazioni tecniche e contributi istruttori, anche sulla base delle informazioni acquisite nell'attività di controllo, nell'ambito delle procedure autorizzazioni agli scarichi, concessioni di prelievo di acque pubbliche con restituzione, approvazione progetti impianti di trattamento acque reflue	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Attività di supporto tecnico a favore di soggetti istituzionali predisponendo pareri/valutazioni tecniche e contributi istruttori, anche sulla base delle informazioni acquisite nell'attività di controllo, nell'ambito delle procedure autorizzazioni per interventi e opere di tutela della fascia costiera e per l'individuazione e delimitazione delle acque di balneazione	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Attività di supporto tecnico a favore di soggetti istituzionali predisponendo pareri/valutazioni tecniche e contributi istruttori, anche sulla base delle informazioni acquisite nell'attività di controllo, nell'ambito delle procedure di autorizzazioni alle emissioni in atmosfera	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Attività di supporto tecnico a favore di soggetti istituzionali predisponendo pareri/valutazioni tecniche e contributi istruttori, anche sulla base delle informazioni acquisite nell'attività di controllo, nell'ambito delle procedure verifiche di valutazioni di impatto acustico e di clima acustico; valutazioni dei requisiti acustici passivi degli edifici, autorizzazioni in deroga ai livelli di rumore prodotto da attività temporanee e spettacoli	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Attività relative a: -approvazione piani di caratterizzazione dei siti inquinati e progetto di bonifica e rilascio di certificazione di avvenuta bonifica; -autorizzazioni alla realizzazione e all'esercizio di impianti di gestione rifiuti, verifica delle condizioni a supporto delle iscrizioni al Registro Imprese di gestione dei rifiuti; -pianificazione provinciale in materia di gestione dei rifiuti, suolo e cave -autorizzazioni alla coltivazione di cave, approvazione piani di utilizzo di fanghi e di terre e rocce da scavo	Settore Supporto tecnico			X	3, 7, 8	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Autorizzazioni alla realizzazione o modifica di impianti di distribuzione carburanti e stoccaggio oli minerali e relativi collaudi	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Valutazioni relative all'amianto	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo al Settore Rischio industriale, ai fini delle attività di supporto tecnico nell'ambito di procedimenti di autorizzazione integrata ambientale (AIA) per impianti IPPC di competenza statale	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo al Settore VIA/VAS relativamente agli aspetti istruttori connessi al monitoraggio ed alla verifica di ottemperanza richiesti ad esito delle procedure di VIA di ambito regionale e nazionale	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto
Contributo al Settore VIA/VAS ai fini del rilascio di contributi istruttori nell'ambito di procedure di VIA ricadenti nell'ambito di competenza regionale e nazionale e garantire il contributo alle strutture dell'Area vasta e della Direzione tecnica, per le attività di supporto tecnico di loro competenza, laddove previsto dal presente atto o valutato necessario	Settore Supporto tecnico			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto

Processo SUPPORTO TECNICO

Sottoprocesso SUPPORTO TECNICO IN MATERIA DI RISORSE ITTICHE, MARICOLTURA E

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Supporto tecnico alla Regione, per interventi di tutela di ambienti fluviali, palustri, lacustri e fauna ittica e per immissione specie autoctone e non autoctone e per la valutazione dei piani di gestione risorsa ittica nelle acque interne e marine	Settore Mare			X	3,7	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Formazione specifica ai dirigenti sulle responsabilità connesse ai ritardi sui procedimenti ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ Analisi da parte di ciascun responsabile di struttura, dei dati elaborati dal Settore Pianificazione e controllo relativamente ai tempi medi dei procedimenti ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Inserimento in FREEDOCS della comunicazione al personale di comparto incaricato dell'istruttoria, inerente la motivazione per la quale il/la parere/valutazione tecnica rilasciato/a all'esterno dal responsabile di struttura si discorda dall'istruttoria eseguita ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Elenco dei procedimenti amministrativi e di natura tecnica con specifico riferimento alla normativa nazionale e regionale e ai tempi procedurali ▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate

Processo MONITORAGGIO		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
Sottoprocesso MONITORAGGIO QUALITA' DELL'ARIA		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE											
Attività di monitoraggio svolte mediante stazioni fisse e mobili afferenti le reti provinciali, garantendone le relative manutenzioni, incluse eventuali stazioni installate a fronte di specifiche pressioni locali, per la gestione operativa delle quali si avvale della collaborazione dei Dipartimenti	Settore Centro regionale per la qualità dell'aria	X				basso	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. ▶ Accreditamento dei laboratori in base alla norma UNI EN ISO/IEC 17025 (Procedura apertura campioni PG Lab 03). Certificazione UNI EN ISO 9001/2015 ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna

Supporto tecnico alle istituzioni locali ai fini della progettazione e pianificazione per la tutela ed il risanamento della qualità dell'aria	Settore Supporto tecnico		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Formazione specifica ai dirigenti sulle responsabilità connesse ai ritardi sui procedimenti ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ Analisi da parte di ciascun responsabile di struttura, dei dati elaborati dal Settore Pianificazione e controllo relativamente ai tempi medi dei procedimenti ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Inserimento in FREEDOCS della comunicazione al personale di comparto incaricato dell'istruttoria, inerente la motivazione per la quale il/la parere/valutazione tecnica rilasciato/a all'esterno dal responsabile di struttura si discorda dall'istruttoria eseguita ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Elenco dei procedimenti amministrativi e di natura tecnica con specifico riferimento alla normativa nazionale e regionale e ai tempi procedurali ▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate
---	--------------------------	--	---	--	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---

Processo MONITORAGGIO												
Sottoprocesso MONITORAGGIO ACQUE INTERNE		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Supporto tecnico ai dipartimenti nell'ambito di procedimenti autorizzativi per interventi e opere di tutela della fascia costiera e delle acque interne di particolare pregio ambientale	Settore Mare			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Formazione specifica ai dirigenti sulle responsabilità connesse ai ritardi sui procedimenti ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ Analisi da parte di ciascun responsabile di struttura, dei dati elaborati dal Settore Pianificazione e controllo relativamente ai tempi medi dei procedimenti ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Inserimento in FREEDOCS della comunicazione al personale di comparto incaricato dell'istruttoria, inerente la motivazione per la quale il/la parere/valutazione tecnica rilasciato/a all'esterno dal responsabile di struttura si discorda dall'istruttoria eseguita ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Elenco dei procedimenti amministrativi e di natura tecnica con specifico riferimento alla normativa nazionale e regionale e ai tempi procedurali ▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate

Processo MONITORAGGIO													
Sottoprocesso MONITORAGGIO INFRASTRUTTURE GRANDE COMUNICAZIONE		METODO QUANTITATIVO					METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico		
Supporto all'attività degli Osservatori nazionali e regionali sulle "grandi opere", anche con attività di tipo operativo	Settore VIA/VAS		X		3	alto	medio	basso	basso	medio	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Formazione specifica ai dirigenti sulle responsabilità connesse ai ritardi sui procedimenti ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" 	
Contributo specialistico al Settore VIA/VAS ed ai Dipartimenti ai fini delle attività tecniche relative ai procedimenti di VIA rispettiva competenza ed ai fini del supporto agli Osservatori nazionali e regionali sulle "grandi opere"	Settore Centro regionale per la qualità dell'aria			X	3,7	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ Analisi, da parte di ciascun responsabile di struttura, dei dati elaborati dal Settore Pianificazione e controllo relativamente ai tempi medi dei procedimenti ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Inserimento in FREEDOCS della comunicazione al personale di comparto incaricato dell'istruttoria, inerente la motivazione per la quale il/la parere/valutazione tecnica rilasciato/a all'esterno dal responsabile di struttura si discorda dall'istruttoria eseguita ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate 	

Processo GESTIONE EMERGENZE		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
Sottoprocesso GESTIONE EMERGENZE		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Elaborazione delle proposte di provvedimenti, quali misure cautelari, di emergenza e di comunicazione di rischio che si rendano necessarie	Settore Agenti fisici			X	3, 5, 6	alto	alto	basso	medio	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia"
Proposizione alle Amministrazioni competenti delle misure cautelari, di emergenza e di comunicazione di rischio, che si rendano necessarie	Dipartimento e Settore locale			X	3, 5, 6	alto	alto	basso	medio	basso	alto	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ Circolari del Direttore tecnico n. 1/2017 e n. 3/2017 relative all'adozione di nuovi indirizzi interni per la gestione della procedura di estinzione dei reati tramite prescrizioni, in attuazione delle linee guida nazionali emesse da SNPA ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna

Processo PROCESSO ANALITICO

Sottoprocesso VALIDAZIONE E VERIFICA DEI METODI DI PROVA

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Controlli sulle attività connesse all'impiego di radiazioni ionizzanti	Settore Laboratorio			X	6, 5, 7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. ▶ Accreditamento dei laboratori in base alla norma UNI EN ISO/IEC 17025 (Procedura apertura campioni PG Lab 03). Certificazione UNI EN ISO 9001/2015 ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ Circolari del Direttore tecnico n. 1/2017 e n. 3/2017 relative all'adozione di nuovi indirizzi interni per la gestione della procedura di estinzione dei reati tramite prescrizioni, in attuazione delle linee guida nazionali emesse da SNPA ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna

Processo PROCESSO ANALITICO												
Sottoprocesso CAMPIONAMENTO												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Attività analitica in campo, per il monitoraggio degli impatti sulla matrice aria (gestione tecnica dell'unità mobile di rilevamento)	Settore Geotermia			X	5, 6, 7	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale
Attività di analisi in campo specifiche, compreso idrogeno solforato e vapori di mercurio, per le emissioni da impianti geotermici e provvedere a trasferire le necessarie informazioni al laboratorio per le relative prove	Settore Geotermia			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ Circolari del Direttore tecnico n. 1/2017 e n. 3/2017 relative all'adozione di nuovi indirizzi interni per la gestione della procedura di estinzione dei reati tramite prescrizioni, in attuazione delle linee guida nazionali emesse da SNPA ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate
Attività di campionamento per le prove relative alle matrici ambientali di competenza e l'attività di prova in campo	Dipartimento e Settore locale			X	5, 6, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna ▶ Circolare del Responsabile SPCSG n. 1/2021 Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in Freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate

Processo PROCESSO ANALITICO		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
Sottoprocesso ESECUZIONE ANALISI		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE			X	6,7	medio	basso	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Accreditamento dei laboratori in base alla norma UNI EN ISO/IEC 17025 (Procedura apertura campioni PG Lab 03). Certificazione UNI EN ISO 9001/2015
Erogazione dell'attività analitica per la ricerca di fibre di amianto nelle varie matrici ambientali ed attività analitiche che richiedono utilizzo di diffrattometria RX e microscopia elettronica	Settore Laboratorio			X	6,7	medio	basso	basso	basso	basso	medio	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ Circolari del Direttore tecnico n. 1/2017 e n. 3/2017 relative all'adozione di nuovi indirizzi interni per la gestione della procedura di estinzione dei reati tramite prescrizioni, in attuazione delle linee guida nazionali emesse da SNPA ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna
Erogazione della attività di analisi e misure chimiche, microbiologiche, ecotossicologiche, biologiche, micronquinanti organici (IPA, diossine PCB)	Settore Laboratorio			X	6,7	medio	basso	basso	basso	basso	medio	

Processo PROCESSO ANALITICO												
Sottoprocesso PRESENTAZIONE DEI RISULTATI		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Emissione dei rapporti di prova	Settore Laboratorio			X	6,7	medio	basso	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia ▶ Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale ▶ Utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate e documentate eccezioni ▶ Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. ▶ Accreditamento dei laboratori in base alla norma UNI EN ISO/IEC 17025 (Procedura apertura campioni PG Lab 03). Certificazione UNI EN ISO 9001/2015 ▶ Adozione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte e loro consulenti e consegna del "Decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano un Agenzia" ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e monitoraggio della deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento ▶ Circolari del Direttore tecnico n. 1/2017 e n. 3/2017 relative all'adozione di nuovi indirizzi interni per la gestione della procedura di estinzione dei reati tramite prescrizioni, in attuazione delle linee guida nazionali emesse da SNPA ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ In caso di necessaria astensione del personale per conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla sostituzione, verificare la possibilità di poter fare ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, analoghe a quelle interessate in accordo con il Coordinatore di Area vasta competente. ▶ Piano di formazione interna

Processo GESTIONE BANCHE DATI												
Sottoprocesso GESTIONE BANCHE DATI												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezio nalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Cura della diffusione dei dati ambientali prodotti dall'Agenzia, in collaborazione con il Settore SIRA, anche attraverso la pubblicazione sul web dei contenuti delle banche dati e del reporting aziendale	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		X		9	medio	medio	basso	basso	medio	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale.
Gestione delle informazioni presenti nelle banche dati ambientali derivanti dall'attività istituzionale dell'Agenzia e degli altri soggetti regionali e nazionali riferibili al SIRA ed al SINA, con la finalità di raccoglierle, organizzarle e renderle disponibili	Settore Sistema Informativo Regionale ambientale		X		9	medio	medio	basso	medio	medio	medio	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diffusione interna di strumenti, documenti, procedure, verbali ecc tramite internet – Circolare del Direttore generale n. 6/2020 ▶ Decreto del Direttore generale n. 66/2019 "Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico ed attività di controllo ambientale di ARPAT" ▶ Decreto del Direttore generale n. 65/2019 "Regolamento unico in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato di ARPAT" ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019 "Gestione dei procedimenti di accesso e realizzazione del registro degli accessi" ▶ Piano di formazione interna

Processo GESTIONE DELLE INFORMAZIONI DOCUMENTATE												
Sottoprocesso GESTIONE DOCUMENTAZIONE ESTERNA												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezio nalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Studio e interpretazione della normativa in campo ambientale ed amministrativo, al fine di fornire il supporto giuridico per l'elaborazione di procedure ed istruzioni operative e per la redazione di approfondimenti giuridici per la Direzione e per le strutture dell'Agenzia	Settore Affari generali		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro <p>▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego)</p>
Studio e l'interpretazione della normativa in campo ambientale, civile e penale, al fine di elaborare pareri legali	Ufficio legale		X		3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pubblicazione bollettini su novità normative e tecniche da parte del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione ▶ Prime letture normative da parte del settore Indirizzo tecnico delle attività

Processo GESTIONE DELLE INFORMAZIONI DOCUMENTATE												
Sottoprocesso GESTIONE DOCUMENTAZIONE INTERNA												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezio nalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Elaborazione di linee guida e direttive finalizzate ad uniformare i processi di controllo, supporto tecnico-scientifico ed organizzazione e diffusione della conoscenza	Settore Indirizzo tecnico delle attività	X				medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego)

Processo COMUNICAZIONE ESTERNA / INTERNA

Sottoprocesso COMUNICAZIONE ESTERNA

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Supporto alla Direzione ed alle strutture dell'Agenzia per le relazioni con i media, gestione dei rapporti con gli organi di informazione e funzioni previste dalla legge n. 150/2000 per gli uffici stampa	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		X		9	basso	medio	basso	basso	medio	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Circolare del Direttore generale n. 5/2020 Indirizzi operativi per la raccolta di informazioni su attività e pubblicazioni ARPAT

Processo COMUNICAZIONE ESTERNA / INTERNA

Sottoprocesso COMUNICAZIONE INTERNA

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Gestire e coordinare i flussi informativi	Settore Sistema Informativo Regionale ambientale					basso	medio	basso	medio	medio	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Circolare del Direttore generale n. 6 del 26/10/2020 "Indirizzi sulla comunicazione operativa all'interno di ARPAT"

Processo SUPPORTO GIURIDICO LEGALE

Sottoprocesso GESTIONE DEL CONTENZIOSO

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Esame degli atti giudiziari notificati all'Agenzia, verificando l'opportunità della costituzione in giudizio	Ufficio legale		X		3	medio	medio	basso	basso	medio	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Esame dei ricorsi e verifica da parte della Direzione degli atti di costituzione in giudizio proposti dall'Ufficio legale

Processo SUPPORTO GIURIDICO LEGALE		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
Sottoprocesso CONSULENZA LEGALE		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE											
Consulenza legale su richiesta della Direzione	Ufficio legale		X		3	medio	medio	basso	basso	medio	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pubblicazione bollettini su novità normative e tecniche da parte del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione ▶ Prime letture normative da parte del settore Indirizzo tecnico delle attività

Processo APPROVVIGIONAMENTO DI BENI, SERVIZI E LAVORI		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
Sottoprocesso ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE											
Predisposizione degli atti di gara, autonomamente per l'acquisizione di beni e servizi di competenza stabiliti in sede di programmazione e, su proposta e progettazione del settore competente, per la specifica materia oggetto di procedura di acquisto	Settore Provveditorato			X	2, 3, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Patti di integrità <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro
Espletare le procedure per l'acquisizione di beni e servizi sotto e sopra soglia comunitaria e predisporre tutti i relativi atti, dalla fase di indicazione delle procedure di gara sino al contratto previo espletamento dei controlli di legge	Settore Provveditorato			X	2, 3, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Trasparenza ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreto del Direttore generale n. 41/2017 "Regolamento degli acquisti di beni e servizi (Decreto del Direttore generale n. 119/2012 e s.m.i.). Riallineamento delle funzioni e competenze previste dal vigente Regolamento degli acquisti di ARPAT, alla luce delle nuove disposizioni in materia di contratti pubblici (D.Lgs. n. 50/2016 e Linee Guida ANAC)"
Gestione dei contratti di appalto di beni e servizi e controllo del corretto adempimento con funzioni di direttore dell'esecuzione ai sensi della normativa vigente in materia di appalti, fatti salvi i casi di forniture di interesse delle strutture territoriali o della direzione, per i quali le funzioni di direttore dell'esecuzione" sono attribuite in sede di programmazione annuale, ai responsabili delle stesse, tenuto conto delle specificità tecniche e delle necessità logistiche	Settore Provveditorato			X	3,7	alto	medio	basso	medio	medio	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo del mercato elettronico per ampliare le indagini di mercato e favorire la concorrenza ▶ Redazione di relazioni tecnico – illustrative relative alla progettazione dei servizi e forniture ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo EUSIS ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Piano di formazione interna <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Effettuazione dei controlli obbligatori propedeutici al pagamento delle fatture e nulla osta al pagamento rilasciato dal dirigente competente, RUP, DEC ▶ Acquisizione dell'attestazione di regolarità delle forniture e dei verbali di verifica di conformità ▶ Controlli mensili sulla gestione delle casse economiche ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su approvvigionamento e valutazione dei fornitori
Collaborare alla definizione dei fabbisogni ed espletare le procedure di gara di appalto per l'acquisizione di beni e servizi a valenza territoriale o regionale da determinarsi in sede di programmazione annuale, sino alla soglia di competenza e gestirne il corretto adempimento	Settore Attività amministrative			X	2, 3, 7	alto	alto	basso	medio	medio	alto	
Gestire, sulla base delle previsioni della programmazione annuale, i contratti di appalto di beni e servizi, controllandone il corretto adempimento anche con funzioni di direttore dell'esecuzione laddove previsto o supportando i responsabili delle strutture di Area vasta o dipartimentali incaricati delle stesse	Settore Attività amministrative			X	3,7	alto	alto	basso	medio	medio	alto	
Gestione della cassa economale dell'Area Vasta e dei Dipartimenti	Settore Attività amministrative		X		6	basso	basso	basso	basso	basso	basso	

Processo APPROVVIGIONAMENTO DI BENI, SERVIZI E LAVORI

Sottoprocesso LAVORI		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Procedure di gara di appalto di lavori pubblici, nonché per appalti di servizi manutentivi al patrimonio immobiliare dell'Agenzia, comprese fornitura e posa in opera, ivi incluse le necessarie richieste autorizzazioni o altri atti altrimenti denominati nonché la predisposizione degli atti contrattuali di competenza	Settore Patrimonio Immobiliare, impianti e reti			X	2, 3, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Patti di integrità ▶ Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro <p>▶ Trasparenza</p> <p>▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione</p> <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo EUSIS ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Piano di formazione interna ▶ Effettuazione dei controlli obbligatori propedeutici al pagamento delle fatture e nulla osta al pagamento rilasciato dal dirigente competente, RUP, DEC
Gestione dei contratti di competenza e controllo del corretto adempimento con funzioni di direttore dei lavori, ai sensi della normativa vigente in materia di appalti	Settore Patrimonio Immobiliare, impianti e reti			X	3,7	alto	medio	basso	medio	medio	alto	

Processo LOGISTICA E INFRASTRUTTURE

Sottoprocesso GESTIONE EDIFICI E IMPIANTI		METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Procedure per l'acquisizione di beni immobili, la loro alienazione e tutte le pratiche inerenti la loro conduzione	Settore Patrimonio Immobiliare, impianti e reti			X	2, 3, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Patti di integrità ▶ Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente <p>▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro</p> <p>▶ Trasparenza</p> <p>▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione</p> <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Affidamento all'Agenzia del Territorio delle operazioni di stima dei canoni di locazione e del valore degli immobili da alienare o acquisire ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo EUSIS ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Effettuazione dei controlli obbligatori propedeutici al pagamento delle fatture e nulla osta al pagamento rilasciato dal dirigente competente, RUP, DEC
Cura della progettazione e costruzione, manutenzione o ristrutturazione di interventi di edilizia, nonché per servizi manutentivi, ivi comprese la fornitura e la posa in opera, al patrimonio immobiliare dell'Agenzia ed agli impianti	Settore Patrimonio Immobiliare, impianti e reti			X	3,7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	
Progettazione, realizzazione e manutenzione delle infrastrutture necessarie per i sistemi di comunicazione (cablaggi delle reti dati e telefonia) nonché predisporre gli atti ed espletare le procedure per l'acquisizione e la realizzazione delle stesse	Settore Patrimonio Immobiliare, impianti e reti			X	3,7	alto	medio	basso	basso	medio	alto	

Processo LOGISTICA E INFRASTRUTTURE

Sottoprocesso GESTIONE RIFIUTI

DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Predisporre gli atti di gara ed espletare le procedure per l'acquisizione dei servizi necessari per la raccolta, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti prodotti dalle strutture dell'Agenzia	Settore Provveditorato			X	2, 3, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Patti di integrità ▶ Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Trasparenza ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreto del Direttore generale n. 41/2017 "Regolamento degli acquisti di beni e servizi (Decreto del Direttore generale n. 119/2012 e s.m.i.). Riallineamento delle funzioni e competenze previste dal vigente Regolamento degli acquisti di ARPAT, alla luce delle nuove disposizioni in materia di contratti pubblici (D.Lgs. n. 50/2016 e Linee Guida ANAC)" ▶ Utilizzo del mercato elettronico per ampliare le indagini di mercato e favorire la concorrenza ▶ Redazione di relazioni tecnico – illustrative relative alla progettazione dei servizi e forniture ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo EUSIS ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Piano di formazione interna ▶ Effettuazione dei controlli obbligatori propedeutici al pagamento delle fatture e nulla osta al pagamento rilasciato dal dirigente competente, RUP, DEC ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su approvvigionamento e valutazione dei fornitori
Supportare il Coordinatore di Area Vasta ed il Responsabile del Settore Laboratorio al fine di garantire, rispettivamente, le fasi di gestione dei contratti per l'acquisizione dei servizi di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti prodotti e delle sorgenti radioattive dismesse, controllandone altresì il corretto adempimento	Settore Attività amministrative			X	3,7	medio	alto	basso	medio	medio	alto	
Gestione, con funzioni di direttore dell'esecuzione, dei contratti per l'acquisizione dei servizi per il trasporto e lo smaltimento delle sorgenti radioattive dismesse, di cui al punto precedente, controllandone altresì il corretto adempimento	Settore Centro regionale per la qualità dell'aria			X	3,7	medio	alto	basso	medio	medio	alto	
Gestione, con funzioni di direttore dell'esecuzione, dei contratti per l'acquisizione dei servizi di trasporto e smaltimento delle sorgenti radioattive dismesse, di cui al punto precedente, controllandone altresì il corretto adempimento	Settore Laboratorio			X	3,7	medio	alto	basso	medio	medio	alto	
Classificazione/caratterizzazione dei rifiuti derivanti da manutenzioni ordinarie e straordinarie	Settore Patrimonio Immobiliare, impianti e reti		X		3	basso	basso	basso	basso	basso	basso	
Gestione dei rifiuti prodotti dalle strutture della Direzione, la loro classificazione/caratterizzazione con il supporto del Settore indirizzo tecnico delle attività, la tenuta dei registri di carico e scarico nonché la sottoscrizione dei formulari d'accompagnamento	Settore Provveditorato		X		3	basso	basso	basso	basso	basso	basso	
Classificazione/caratterizzazione dei rifiuti prodotti nell'ambito delle attività analitiche di tutte le sedi di Area vasta, ivi inclusi i rifiuti delle attività analitiche dismesse, nonché, laddove necessario, dei rifiuti prodotti nell'ambito delle attività delle altre strutture di Area vasta e dipartimentali	Area Vasta		X		3	basso	basso	basso	basso	basso	basso	
Tenuta dei registri di carico e scarico e la sottoscrizione dei formulari d'accompagnamento relativamente: -ai rifiuti prodotti nell'ambito delle attività analitiche e delle attività delle strutture, anche dipartimentali, aventi sede coincidente con l'Area vasta -ai rifiuti derivanti dalle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria aventi luogo presso la sede di Area vasta	Area Vasta		X		3	basso	basso	basso	basso	basso	basso	
Supporto tecnico ai Coordinatori di Area vasta, laddove la sede del Dipartimento non coincida con quella dell'Area vasta, ai fini: -della classificazione/caratterizzazione dei rifiuti prodotti nell'ambito delle attività dipartimentali, con il supporto del Settore Laboratorio, laddove necessario; -della tenuta dei registri di carico e scarico e la sottoscrizione dei formulari d'accompagnamento relativamente: ai rifiuti prodotti nell'ambito delle attività dipartimentali e delle eventuali altre strutture aventi sede presso il Dipartimento; ai rifiuti derivanti dalle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria aventi luogo presso la sede del Dipartimento	Dipartimento e Settore locale		X		3	basso	medio	basso	basso	basso	basso	

Processo GESTIONE SISTEMA INFORMATICO E TELEFONIA												
Sottoprocesso GESTIONE APPLICATIVI												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione degli applicativi d'interesse dell'Agenzia, quali sistemi di comunicazione, servizi sistemistici di supporto, data base, dotazioni strumentali informatiche a supporto delle postazioni di lavoro e relativo software	Settore Sistema Informativo Regionale ambientale			X	3,7	alto	alto	basso	medio	medio	alto	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Patti di integrità ▶ Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro
Progettazione, realizzazione e gestione dei sistemi di sicurezza per la protezione della rete, degli elaboratori e delle banche dati	Settore Sistema Informativo Regionale ambientale			X	3,7	alto	alto	basso	medio	basso	alto	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trasparenza ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreto del Direttore generale n. 41/2017 "Regolamento degli acquisti di beni e servizi (Decreto del Direttore generale n. 119/2012 e s.m.i.). Riallineamento delle funzioni e competenze previste dal vigente Regolamento degli acquisti di ARPAT, alla luce delle nuove disposizioni in materia di contratti pubblici (D.Lgs. n. 50/2016 e Linee Guida ANAC)" ▶ Utilizzo del mercato elettronico per ampliare le indagini di mercato e favorire la concorrenza
Espletamento delle procedure per l'acquisizione, la realizzazione e la manutenzione degli applicativi dell'Agenzia, gestendo i relativi contratti e controllando il corretto adempimento con funzione di direttore dell'esecuzione	Settore Sistema Informativo Regionale ambientale			X	2, 3, 7	alto	medio	basso	basso	basso	alto	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Redazione di relazioni tecnico – illustrative relative alla progettazione dei servizi e forniture ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo EUSIS ▶ Utilizzo dell'applicativo informativo FREEDOCS ▶ Piano di formazione interna ▶ Esecuzione dei controlli obbligatori propedeutici al pagamento delle fatture e nulla osta al pagamento rilasciato dal dirigente competente, RUP, DEC ▶ Sistema qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su approvvigionamento e valutazione dei fornitori

Processo GESTIONE MAGAZZINO												
Sottoprocesso GESTIONE MAGAZZINO												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Gestione inventario dei beni mobili dell'Agenzia e provvedere alle dismissioni	Settore Provveditorato		X		3	basso	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria"
Collaborare alla gestione dell'inventario dei beni mobili e gestire il magazzino	Settore Attività amministrative		X		3	basso	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreto del Direttore generale n. 195/2012 "Regolamento per la tenuta dell'inventario dei beni mobili dell'Agenzia regionale protezione ambientale per la Toscana (ARPAT)"

Processo RECLUTAMENTO DEL PERSONALE												
Sottoprocesso RECLUTAMENTO DEL PERSONALE												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Definizione e svolgimento delle procedure per il reclutamento del personale, anche tramite rapporti di lavoro flessibile e le procedure selettive interne. Conferimento incarichi di lavoro autonomo	Settore Gestione delle risorse umane Commissioni esaminatrici			X	1, 3	alto	medio	basso	basso	basso	alto	MISURE GENERALI ▶ Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente ▶ Rotazione del personale (solo per attività con giudizio sintetico "alto") ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Trasparenza ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione
Supporto alla direzione per il conferimento incarichi di lavoro autonomo	Settore Gestione delle risorse umane Settore Attività amministrative			X	1, 3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	MISURE GENERALI ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Trasparenza ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) MISURE SPECIFICHE ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2018 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza ex D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 165/2001 (aggiornamento piattaforma PerlaPA)

Processo GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE												
Sottoprocesso GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE												
DESCRIZIONE ATTIVITA'	STRUTTURA COMPETENTE	METODO QUANTITATIVO				METODO QUALITATIVO						MISURE GENERALI E SPECIFICHE
		rischio basso	rischio medio	rischio alto	fattore di rischio	interesse esterno	discrezionalità	eventi corruttivi	opacità	grado di attuazione trattamento	giudizio sintetico	
Procedure relative alla: -costituzione dei rapporti di lavoro, con predisposizione dei contratti individuali e alla loro estinzione -gestione degli istituti giuridici relativi al rapporto di lavoro ed alle sue fasi costitutive, operative, modificative e risolutive, nonché le procedure inerenti gli infortuni sul lavoro -gestione del personale distaccato e comandato e dei rapporti con gli enti di appartenenza o destinazione -applicazione dei CCNLL, stesura e applicazione degli accordi aziendali e la definizione dei fondi contrattuali -gestione degli incarichi al personale dirigenziale e di comparto ed i connessi istituti -gestione del trattamento economico, anche accessorio, del personale, gli adempimenti connessi alle paghe e agli aspetti fiscali del rapporto di lavoro	Settore Gestione delle risorse umane		X		3	medio	medio	basso	medio	basso	medio	MISURE GENERALI ▶ Codice di comportamento ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) ▶ Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ▶ Rotazione "straordinaria" ▶ Trasparenza MISURE SPECIFICHE ▶ Regolamenti in materia di esercizio del potere disciplinare (dirigenza DDG 100/2021, comparto 76/2018) ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico FREEDOCS ▶ Utilizzo dell'applicativo informatico SIGMA PAGHE ▶ Obbligo di motivazione di servizio per la compilazione del modulo di richiesta pagamento straordinari ▶ Rendicontazioni periodiche della spesa del personale ▶ Piano di formazione interna
Autorizzazioni per le attività extraimpiego e l'anagrafe delle prestazioni	Settore Gestione delle risorse umane		X		3	medio	medio	basso	medio	basso	medio	MISURE GENERALI ▶ Disciplina degli incarichi e delle attività consentite ai dipendenti (extra-impiego) ▶ Trasparenza ▶ Rotazione "straordinaria" MISURE SPECIFICHE ▶ Costituzione e attività di controllo del Servizio ispettivo ▶ Circolare del Direttore amministrativo n. 1/2018 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza ex D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 165/2001 (aggiornamento piattaforma PerlaPA)

Gestione delle presenze/assenze	Settore Gestione delle risorse umane Settore Attività amministrative (gestione operativa)		X	3, 6	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Codice di comportamento ▶ Rotazione “straordinaria” <p>MISURE SPECIFICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilizzo dell’applicativo informatico SIGMA PAGHE ▶ Invio ai responsabili di struttura di: <ul style="list-style-type: none"> - report trimestrale su ferie anno precedente e anno corrente - dal mese di ottobre al mese di giugno dell’anno successivo, report mensile su ferie residue anno precedente e anno corrente - report mensile su eccedenze orarie - report mensile su straordinari pagati - report mensile su debiti orari ▶ Invio, da parte del Settore Gestione delle risorse umane, ai Direttori e ai CAV di: <ul style="list-style-type: none"> - report mensile su straordinari pagati - valutazione sui monitoraggi di eccedenze orarie e ferie, anche ai fini di presidiare i carichi di lavoro delle risorse umane
Supporto alla Direzione per la pesatura della posizione e conferimento incarichi dirigenziali	Settore Gestione delle risorse umane		X	3	medio	medio	basso	basso	basso	medio	<p>MISURE GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rotazione “straordinaria” ▶ Controlli relativi alle cause di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi interni ▶ Conflitto di interessi e obbligo di astensione

Allegato 3 - TABELLA DELLE ATTIVITA' PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS N. 33/2013

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10 c. 8 lett. a) D.Lgs 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Adozione del decreto del Direttore generale entro il 31/1 di ogni anno Entro 10 gg dalla pubblicazione del relativo decreto su Albo on Line
Disposizioni generali	Atti generali	Riferimenti normativi su organizzazione e attività Atti amministrativi generali Documenti di programmazione strategico-gestionale Leggi regionali	Art. 12 c. 1 - 2 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	<u>Normativa nazionale</u> : entro 20 gg dalla pubblicazione nella banca dati Normattiva <u>Normativa regionale</u> : entro 20 gg dalla pubblicazione nella banca dati della Regione Toscana <u>Normativa interna</u> : entro 20 gg dalla pubblicazione dei relativi decreti su Albo on Line
Disposizioni generali	Atti generali	Codice disciplinare e codice di condotta	Art. 55 c. 2 D.Lgs 165/2001	Ufficio Procedimenti disciplinari	Ufficio Procedimenti disciplinari	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 10 gg dalla pubblicazione dei relativi decreti su Albo on Line
Disposizioni generali	Oneri informativi per cittadini e imprese	Scadenziario obblighi amministrativi	Art. 12 c. 1 bis D.Lgs 33/2013	---	---	---	---	---
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14 c. 1 D.Lgs 33/2013	---	---	---	ARPAT non ha organi di indirizzo politico-amministrativo, come definiti dall'art. 14 del D.lgs 33/2013. I titolari degli incarichi apicali dell'Agenzia (Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Tecnico) hanno funzioni di amministrazione e gestione. Le informazioni relative sono contenute nella sezione "Incarichi amministrativi di vertice".	---
Organizzazione	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 47c. 1 D.Lgs 33/2013	---	---	---	---	---
Organizzazione	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, e dei nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici. Illustrazione in forma semplificata dell'organizzazione dell'amministrazione mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Art. 13 c. 1 lett. b) e c) D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane Settore	Settore Comunicazione, Informazione e Documentazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla comunicazione dell'approvazione dell'eventuale aggiornamento
Organizzazione	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono, delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Art. 13 c. 1 lett. d) D.Lgs 33/2013	SIRA	SIRA	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla comunicazione dell'approvazione dell'eventuale aggiornamento

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Tabella contenente estremi dell'atto di conferimento, del compenso, dell'oggetto, del curriculum, dati allo svolgimento di incarichi o titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionale.	Art. 15 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane Settori amministrativi di Area vasta Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Adempimento sostituito dalle comunicazioni alla banca dati PerlaPA
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Tabella relativa agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico secondo comunicazioni alla Funzione pubblica	Art. 15 c. 2 D.Lgs 33/2013 Art. 53 c. 14 D.Lgs 165/2001	Settore Gestione risorse umane Settori amministrativi di Area vasta Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Adempimento sostituito dalle comunicazioni alla banca dati PerlaPA
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Attestazione della verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Art. 53 c. 14 D.Lgs 165/2001	Settore Gestione risorse umane Settori amministrativi di Area vasta Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Adempimento sostituito dalle comunicazioni alla banca dati PerlaPA
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Atto di conferimento con indicazione della durata dell'incarico	Art. 14 c. 1-bis D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Per Direttore generale: entro 10 gg dalla pubblicazione nella banca dati della Regione Toscana Per Direttori amministrativo e tecnico: entro 10 gg dal conferimento dell'incarico
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Compensi Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Art. 14 c. 1-bis D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro il 28/2 di ogni anno e successivamente aggiornato in caso di variazioni per competenza economica
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Curriculum vitae Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti Eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Art. 14 c. 1-bis D.Lgs 33/2013	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico ed entro 30 gg dall'eventuale variazione

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula "sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero" (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1-bis D.Lgs 33/2013 Art. 2 c. 1 punto 1 Legge 441/1982	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	<p><i>Riguardo alla documentazione del Direttore generale è pubblicato link alla pagina "Titolari di cariche direttive" del sito web Regione Toscana - Amministrazione trasparenza Sotto-sezione Organi di indirizzo politico e conseguente pubblicazione degli eventuali documenti non pubblicati in quella sede</i></p> <p>Da presentarsi una sola volta entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico</p> <p>Scadenza prima applicazione: 30.04.2017</p> <p>Aggiornamento nessuno</p> <p>ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019</p>	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Copia dell'ultima dichiarazione dei redditi (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1-bis D.Lgs 33/2013 Art. 2 c. 1 punto 2 Legge 441/1982	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	<p><i>Riguardo alla documentazione del Direttore generale è pubblicato link alla pagina "Titolari di cariche direttive" del sito web Regione Toscana - Amministrazione trasparenza Sotto-sezione Organi di indirizzo politico e conseguente pubblicazione degli eventuali documenti non pubblicati in quella sede</i></p> <p>Da presentarsi una sola volta entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico</p> <p>Scadenza prima applicazione: 30.04.2017</p> <p>Aggiornamento nessuno</p> <p>ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019</p>	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente con copia della dichiarazione dei redditi (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1-bis D.Lgs 33/2013 Art. 3 Legge 441/1982	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	<p><i>Riguardo alla documentazione del Direttore generale è pubblicato link alla pagina "Titolari di cariche direttive" del sito web Regione Toscana - Amministrazione trasparenza Sotto-sezione Organi di indirizzo politico e conseguente pubblicazione degli eventuali documenti non pubblicati in quella sede</i></p> <p>Aggiornamento annuale entro 1 mese dalla scadenza del termine utile per la presentazione della dichiarazione dei redditi</p> <p>ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019</p>	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Preventiva al conferimento dell'incarico	Direttore generale: secondo tempistica di richiesta da parte di Regione Toscana Direttore amministrativo e Direttore tecnico: entro 10 gg dalla pubblicazione del decreto di conferimento dell'incarico
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico	Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Il PTPCT prevede che le dichiarazioni siano richieste entro il mese di ottobre di ciascun anno – la scadenza per la pubblicazione entro il 20/11 di ogni anno
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Art. 14 c. 1 ter D.Lgs 33/2013	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale non oltre il 30 marzo Scadenza prima applicazione: 30.04.2017	Entro 30/11 comunicazione da parte del dirigente Entro 30/3 pubblicazione su Amministrazione trasparente
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Atto di conferimento con indicazione della durata dell'incarico	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 10 gg dal conferimento dell'incarico
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro il 28/2 di ogni anno e successivamente aggiornato in caso di variazioni per competenza economica
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Curriculum vitae	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico ed entro 30 gg dall'eventuali variazione
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti Eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico con aggiornamento trimestrale
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula "sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero" (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013 Art. 2 c. 1 punto 1 Legge 441/1982	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Da presentarsi una sola volta entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico Scadenza prima applicazione: 30.04.2017 Aggiornamento nessuno ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Copia dell'ultima dichiarazione dei redditi (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013 Art. 2 c. 1 punto 2 Legge 441/1982	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Da presentarsi entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico Scadenza prima applicazione: 30.04.2017 Aggiornamento nessuno ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente con copia della dichiarazione dei redditi (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013 Art. 3 Legge 441/1982	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale entro 1 mese dalla scadenza del termine utile per la presentazione della dichiarazione dei redditi ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	SettoreComunicazio ne, informazione e documentazione	Preventiva al conferimento dell'incarico	Entro 10 gg dalla pubblicazione del decreto di conferimento dell'incarico
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico	Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	SettoreComunicazio ne, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Il PTPCT prevede che le dichiarazioni siano richieste entro il mese di ottobre di ciascun anno – la scadenza per la pubblicazione entro il 20/11 di ogni anno
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Art. 14 c. 1 ter D.Lgs 33/2013	Dirigenti	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale non oltre il 30 marzo Scadenza prima applicazione: 30.04.2017	Entro 30/11 comunicazione da parte del dirigente Entro 30/3 pubblicazione su Amministrazione trasparente
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali	Posti di funzione disponibili	Art. 19 c. 1 bis D.Lgs 165/2001	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dall'eventuale variazione
Personale	Dirigenti cessati	<u>Incarichi amministrativi di vertice e dirigenti cessati</u> (documentazione già posta in pubblicazione durante la durata dell'incarico): Atto di conferimento con indicazione della durata dell'incarico Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici Curriculum vitae Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti Eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento nessuno	Ai fini dello spostamento della documentazione dalla sotto- sezione Titolari di incarichi dirigenziali alla sotto-sezione Dirigenti cessati, comunicare al settore CID il nominativo del dirigente entro 10 gg dalla sua cessazione

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Personale	Dirigenti cessati	<u>Incarichi amministrativi di vertice e dirigenti cessati:</u> Copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013 Art. 2 c. 1 punto 2 Legge 441/1982	Direttore generale cessato Direttore amministrativo cessato Direttore tecnico cessato Dirigente cessato	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione dei redditi successivamente alla cessazione Aggiornamento nessuno ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente
Personale	Dirigenti cessati	<u>Incarichi amministrativi di vertice e dirigenti cessati:</u> Dichiarazione concernente le variazioni intervenute dopo l'ultima attestazione (per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado ove gli stessi vi consentano o evidenza del mancato consenso)	Art. 14 c. 1 bis D.Lgs 33/2013 Art. 4 Legge 441/1982	Direttore generale cessato Direttore amministrativo cessato Direttore tecnico cessato Dirigente cessato	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico Aggiornamento nessuno ADEMPIMENTO SOSPESO IN ATTESA PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 7 ART. 1 D.L. 162 DEL 30/12/2019	Le scadenze relative agli adempimenti sospesi saranno definite successivamente
Personale	Dirigenti cessati	<u>Incarichi amministrativi di vertice e dirigenti cessati</u> (documentazione già posta in pubblicazione durante la durata dell'incarico): Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità dell'incarico	Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento nessuno	Ai fini dello spostamento della documentazione dalla sotto- sezione Titolari di incarichi dirigenziali alla sotto-sezione Dirigenti cessati, comunicare al settore CID il nominativo del dirigente entro 10 gg dalla sua cessazione
Personale	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Art.47 D.Lgs 33/2013	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico Dirigenti	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dall'avvio del procedimento sanzionatorio
Personale	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo Obblighi di pubblicazione previsti per i titolari di incarichi dirigenziali nel caso ai titolari di posizioni organizzative siano affidate deleghe ai sensi dell'art. 17 comma 1 bis D.Lgs 165/2001 e in ogni altro caso in cui siano svolte funzioni dirigenziali	Art. 14 c. 1 quinquies D.Lgs 33/2013	Titolari di posizioni organizzative	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	In ARPAT non ci sono posizioni organizzative, le scadenze relative a questo adempimento saranno definite in caso di attivazione
Personale	Dotazione organica	Conto annuale del personale	Art. 16 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamenti annuali	Entro 30 gg dalla trasmissione al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Personale	Dotazione organica	Costo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Art. 16 c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamenti annuali	Entro 30 gg dalla trasmissione del conto annuale al Ministero dell'Economia e delle Finanze

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Personale	Dotazione organica	Piano triennale dei fabbisogni di personale	Art. 6 – 6 ter D.Lgs 165/2001 Linee indirizzo 8/5/18 Funzione pubblica	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamenti annuali	Entro 10 gg dalla pubblicazione del relativo decreto su Albo on Line
Personale	Personale non a tempo indeterminato	Elenco del personale non a tempo indeterminato ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Art. 17 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro 30 gg dalla trasmissione del conto annuale al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Personale	Personale non a tempo indeterminato	Costo del personale non a tempo indeterminato con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Art. 17 c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento trimestrale	Entro 30 gg dalla trasmissione del conto annuale al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Personale	Tassi di assenza	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Art. 16 c. 3 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento mensile	Entro la fine del mese successivo a quello relativo all'aggiornamento
Personale	Incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente con indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante	Art. 18 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Adempimento sostituito dalle comunicazioni alla banca dati PerlaPA
Personale	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Art. 21 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	link al sito ARAN
Personale	Contrattazione integrativa	Contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dall'organo di controllo	Art. 21 c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 30 gg dall'approvazione
Personale	Contrattazione integrativa	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa certificate dall'organo di controllo interno trasmesse annualmente ai sensi dell'art. 40-bis, c. 3, del D.Lgs. 165/2001	Art. 21 c. 2 D.Lgs 33/2013 Art. 55 c. 4 D.Lgs 150/2009	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro 30 gg dalla trasmissione del conto annuale al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Personale	OIV	Nominativi, curriculum e compensi	Art. 10 c. 8 lett. c D.Lgs 33/2013 Par. 14.2 delibera CIVIT n. 12/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Link al sito Regione Toscana Entro 20 gg dalla comunicazione della variazione dei dati da parte della Regione Toscana
Personale	Dati, informazioni e documenti senza obbligo di pubblicazione	Telelavoro	Art. 7 bis D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		Entro 20 gg dall'adozione di nuovi atti inerenti
Personale	Dati, informazioni e documenti senza obbligo di pubblicazione	Adesione agli scioperi	Art. 5 L. 146/1990	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		Entro 30 gg dalla data dello sciopero
Bandi di concorso		Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione	Art. 19 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 3 gg dalla pubblicazione su GURI/BURT
Bandi di concorso		Criteri di valutazione della Commissione	Art. 19 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dalla loro definizione

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Bandi di concorso		Tracce delle prove Graduatorie finali aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori	Art. 19 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 10 gg dallo svolgimento delle prove
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della performance	Sistema di misurazione e valutazione della performance	Delibera CIVIT n. 104/2010	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla pubblicazione dei relativi decreti su Albo on Line
Performance	Piano della Performance	Piano della Performance	Art. 10 c. 8 lett. b D.Lgs 33/2013	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla pubblicazione del relativo atto nella banca dati della Regione Toscana
Performance	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	Art. 10 c. 8 lett. b D.Lgs 33/2013	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla pubblicazione del relativo atto nella banca dati della Regione Toscana
Performance	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati Ammontare complessivo dei premi effettivamente distribuiti	Art. 20 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro il 31/5 di ogni anno
Performance	Dati relativi ai premi	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzando nella distribuzione dei premi e degli incentivi Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per dirigenti che per i dipendenti	Art. 20 c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane	Settore Gestione risorse umane	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro il 31/5 di ogni anno
Performance	Dati, informazioni e documenti senza obbligo di pubblicazione	Benessere organizzativo		CUG	CUG	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		---
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Elenco degli enti pubblici vigilati , comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate. <u>Per ciascuno degli enti:</u> - ragione sociale - misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione - durata dell'impegno - onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione - numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante - risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari - incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo - dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico - dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico - collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Art. 22 D.Lgs 33/2013 Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	---	---	---	ARPAT non detiene partecipazioni in enti pubblici vigilati	---

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Enti controllati	Società partecipate	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. <u>Per ciascuna delle società:</u> - ragione sociale - misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione - durata dell'impegno - onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione - numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante - risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari - incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo - dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico - dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico - collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Art. 22 D.Lgs 33/2013 Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	Referente della partecipazione	Direzione amministrativa	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro il 30/6 di ogni anno
Enti controllati	Società partecipate	Provvedimenti: - in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016) - con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate - con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Art. 22 D.Lgs 33/2013 Art. 19 c. 7 D.Lgs 175/2016	Referente della partecipazione	Direzione amministrativa	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro 20 gg dalla pubblicazione dei relativi decreti su Albo on Line
Enti controllati	Enti di diritto privato controllati	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate. <u>Per ciascuno degli enti:</u> - ragione sociale - misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione - durata dell'impegno - onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione - numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante - risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari - incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo - dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico - dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico - collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Art. 22 D.Lgs 33/2013 Art. 20 c. 3 D.Lgs 39/2013	---	---	---	ARPAT non detiene partecipazioni in enti di diritto privato	---
Enti controllati	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Art. 22 D.Lgs 33/2013	Referente della partecipazione	Direzione amministrativa	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro il 30/6 di ogni anno in caso di variazioni
Attività e procedimenti	Dati, informazioni e documenti senza obbligo di pubblicazione	Monitoraggio tempi procedimentali	Art. 7 bis D.Lgs 33/2013 Art. 1 c. 28 Legge 190/2012	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento trimestrale	Entro 45 gg dalla chiusura del trimestre

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Per ciascuna tipologia di procedimento pubblicazione delle informazioni richieste dall'art. 35, comma 1 e dei moduli o formulari necessari all'avvio del procedimento	Art. 35 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla pubblicazione dei relativi decreti su Albo on Line
Attività e procedimenti	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Art. 35 c. 3 D.Lgs 33/2013	Settore Gestione risorse umane Settore Provveditorato SIRA Settore Attività amministrative AVC Settore Attività amministrative AVL Settore Attività amministrative AVS Settore Indirizzo tecnico delle attività	Settore Gestione risorse umane Settore Provveditorato SIRA Settore Attività amministrative AVC Settore Attività amministrative AVL Settore Attività amministrative AVS Settore Indirizzo tecnico delle attività	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla pubblicazione dei relativi decreti su Albo on Line
Provvedimenti	Provvedimenti Incarichi amministrativi di vertice Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: - scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture e servizi - accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Art. 23 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 1 c. 16 L 190/2012	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento trimestrale	Entro 30 gg dalla fine di ciascun trimestre
Provvedimenti	Dati, informazioni e documenti senza obbligo di pubblicazione	Elenco provvedimenti dei titolari incarichi amministrativi di vertice e dei dirigenti relativi a Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera		Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		Entro 30 gg dalla fine di ciascun trimestre
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Dati Legge 190/2012 art. 1 comma 32	Art. 37 D.Lgs 33/2013 Art. 1 c. 32 Legge 190/12 Art. 4 Delibera ANAC 39/16	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA Settori amministrativi di Area vasta	Direzione amministrativa	SIRA Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento al 30/4 e al 31/8 Adempimento al 31 dicembre	Entro il 31/5 e il 30/9 Entro 30 gg dalla data di scadenza salvo diversa scadenza fissata da ANAC
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture: - Programma biennale degli acquisti di beni e servizi - Programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali ed eventuali modifiche	Art. 37 D.Lgs 33/2013 Artt. 21 c. 7 e 29 c. 1 D.Lgs. 50/2016 D.M. MIT 14/2018 art. 5 c. 8, 10 e art. 7 c. 4, 10	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 10 gg dall'approvazione
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016)	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Delibera a contrarre o atto equivalente per tutte le procedure	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Avvisi e bandi:</u> <u>SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA</u> Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) <u>SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA</u> Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156)	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea:</u> Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Art. 48 c. 3 D.L. 77/2021	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Avvisi relativi all'esito della procedura: SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2)	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023):</u> Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Art. 1 c. 2 lett. a D.L. 76/2020	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023):</u> Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Art. 1 c. 1 lett. b D.L. 76/2020	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Verbalì delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali)	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC:</u> Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006 alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti)(art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Art. 47 c. 2, 3, 9 D.L. 77/2021 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Contratti:</u> Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali)	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC:</u> Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti	Art. 47 c. 2, 3, 9 D.L. 77/2021 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC:</u> Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Art. 47 c. 3-bis e 9 D.L. 77/2021 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Fase esecutiva:</u> - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Tempestivo	Pubblicazione tramite il Sistema informativo telematico appalti della Toscana (SITAT)
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<u>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione:</u> Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo)	Art. 37 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 29 c. 1 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Provveditorato Settore Patrimonio, impianti e reti SIRA (tramite Provveditorato) Settori amministrativi di Area vasta	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	Prima applicazione 31/5/2023 Successivamente entro il 31/1 di ogni anno
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Elenco contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Art. 21 c. 6 D.Lgs 50/2016	Settore Provveditorato	Settore Provveditorato	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro il 31/10 di ciascun anno
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Atti di concessione	Atti di concessione	art. 27 c. 1 D.Lgs 33/2013	---	---	---	Adempimento non di competenza ARPAT	---
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Documenti e allegati al bilancio preventivo, nonchè dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso di rappresentazioni grafiche Documenti e allegati al bilancio consuntivo, nonchè dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso di rappresentazioni grafiche	Art. 29 c.1 D.Lgs 33/2013	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 30 gg dall'approvazione
Bilanci	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29 c. 2 D.Lgs 33/2013 - art. 19, 22 D.Lgs 91/2011 art. 18 bis D.Lgs 118/2011	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	In attesa del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze che definisca il piano degli indicatori per gli enti strumentali degli enti territoriali che adottano la contabilità economica

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e di quelli detenuti	Art. 30 D.Lgs 33/2013	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dall'eventuale aggiornamento con monitoraggio annuale entro il 31/1 di ogni anno
Beni immobili e gestione patrimonio	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati e percepiti	Art. 30 D.Lgs 33/2013	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dall'eventuale aggiornamento con monitoraggio annuale entro il 31/1 di ogni anno
Controlli e rilievi sulla amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Art. 31 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale, e in relazione delibere ANAC, dell'Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Entro il 30/4 di ogni anno / entro scadenza fissata da ANAC
Controlli e rilievi sulla amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla performance Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione anonima dei dati personali eventualmente presenti	Art. 31 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dal ricevimento
Controlli e rilievi sulla amministrazione	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazione al bilancio di previsione, ed alle eventuali variazioni, relazione al bilancio consuntivo	Art. 31 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla presentazione
Controlli e rilievi sulla amministrazione	Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione o di singoli uffici	Art. 31 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla formalizzazione del rilievo
Servi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla pubblicazione nella banca dati della Regione Toscana
Servi erogati	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio Sentenza di definizione del giudizio Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Art. 1 - 4 D.Lgs 198/2009	Direzione generale	Direzione generale	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dalla notizia del ricorso e dai successivi atti

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Servi erogati	Costi contabilizzati	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	art. 32 c. 2 lett. a D.Lgs 33/2013	Aree vaste Dipartimenti Settori Agenti fisici Settori Laboratorio UO dei Settori Laboratorio Settore VIA-VAS Settore Geotermia Settore Mare UO Risorsa ittica e biodiversità marina CRTQA Settore Modellistica previsionale Settore Rischio industriale	Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro il 30/9 di ogni anno
Servi erogati	Liste di attesa	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Art. 41 c. 6 D.Lgs 33/2013	---	---	---	Adempimento non di competenza ARPAT	---
Servi erogati	Servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Art. 7 c. 3 D.Lgs 82/2005	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	DA DEFINIRE
Pagamenti della amministrazione	Dati sui pagamenti	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, ambito temporale e ai beneficiari	Art. 4 bis c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento trimestrale	Entro 30 gg dalla fine di ciascun trimestre
Pagamenti della amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale tempestività dei pagamenti)	Art. 33 D.Lgs 33/2013	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro il 31/1 di ogni anno
Pagamenti della amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Art. 33 D.Lgs 33/2013	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento trimestrale	Entro 30 gg dalla fine di ciascun trimestre
Pagamenti della amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Art. 33 D.Lgs 33/2013	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro il 31/1 di ogni anno
Pagamenti della amministrazione	IBAN e pagamenti informatici	Codici IBAN identificativi del conto di pagamento dove poter effettuare i pagamenti nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Art. 36 D.Lgs 33/2013	Settore Bilancio e contabilità	Settore Bilancio e contabilità	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dall'eventuale variazione
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38 c. 1 D.Lgs 33/2013	---	---	---	Adempimento non di competenza ARPAT	---
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali	Art. 38 c. 2 D.Lgs 33/2013 Artt. 21 c. 7 e 29 D.Lgs 50/16	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 30 gg dall'approvazione
Opere pubbliche	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate (da pubblicare in tabelle sulla base dello schema tipo redatto da MEF d'intesa con ANAC)	Art. 38 c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Patrimonio, impianti e reti	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	link a OpenBDAP
Pianificazione e governo del territorio		Atti di governo del territorio	Art. 39 c. 1-2 D.Lgs. 33/2013	---	---	---	Adempimento non di competenza ARPAT	---

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Art. 40 c. 2 D.Lgs 33/2013	Direzione tecnica Settori specialistici Dipartimenti	Settore SIRA	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	DA DEFINIRE
Strutture sanitarie private accreditate		Strutture sanitarie private accreditate	Art. 41 c. 4 D.Lgs 33/2013	---	---	---	Adempimento non di competenza ARPAT	---
Interventi straordinari e di emergenza		Interventi straordinari e di emergenza	Art. 42 c. 1 D.Lgs 33/2013	---	---	---	Adempimento non di competenza ARPAT	---
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10 c. 8 D.Lgs 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro 10 gg dalla pubblicazione del relativo decreto su Albo on Line
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 43 c. 1 D.Lgs 33/2013 Art. 1 c. 8 L 190/2012	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dal conferimento dell'incarico
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)		Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dall'adozione di nuovi atti inerenti
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Relazione del responsabile della corruzione recante i risultati dell'attività svolta	Art. 1 c. 14 L. 190/2012	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro la scadenza stabilita da ANAC
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Provvedimenti adottati da ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Art. 1 c. 3 L. 190/2012	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 20 gg dalla formalizzazione del rilievo
Altri contenuti	Prevenzione della corruzione	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs 39/2013	Art. 18 c. 5 D.Lgs 39/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dall'accertamento

Sotto-sezione LIVELLO 1 (Macrofamiglie)	Sotto-sezione LIVELLO 2 (Tipologie dei dati)	DESCRIZIONE OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE SECONDO IL D.LGS. 33/2013	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	STRUTTURA COMPETENTE ALLA FORMAZIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA TRASMISSIONE DEL DATO (nota 1)	STRUTTURA COMPETENTE ALLA PUBBLICAZIONE DEL DATO (nota 1)	AGGIORNAMENTO (nota 2)	SCADENZA EFFETTIVA DELLA PUBBLICAZIONE
Altri contenuti	Accesso civico	<u>Accesso civico "semplice" concernenti dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria:</u> nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Art. 5 c. 1 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dall'atto di nomina
Altri contenuti	Accesso civico	<u>Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori:</u> nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Art. 5 c. 2 D.Lgs 33/2013	Settore Affari generali	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 5 gg dall'individuazione degli uffici
Altri contenuti	Accesso civico	<u>Registro degli accessi:</u> elenco delle richieste di accesso (atti, civico, generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data di richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Linee guida Anac FOIA (Del. 1309/2016)	Direttore generale Direttore amministrativo Direttore tecnico Dirigenti Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza Ufficio relazioni con il pubblico	Settore Affari generali	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento semestrale	Entro i mesi di febbraio e agosto di ogni anno
Altri contenuti	Catalogo di dati, metadati e banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Art. 53 c. 1 D.Lgs 82/2005	SIRA	SIRA	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento tempestivo	Entro 30 gg dall'eventuale variazione
Altri contenuti	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati	Art. 53 c. 1 D.Lgs 82/2005	SIRA	SIRA	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro 30 gg dall'eventuale variazione
Altri contenuti	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 61/2013)	Obiettivi di accessibilità da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Art. 9 c. 7 D.L. 179/2012	SIRA Settore Comunicazione, informazione e documentazione	SIRA Comunicazione, informazione e documentazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione	Aggiornamento annuale	Entro il 31/3 di ogni anno
Altri contenuti	Consultazioni pubbliche	Avvisi di consultazioni, documenti in consultazione ed esiti		Tutte le strutture a seconda della tipologia di documento messo in consultazione	Tutte le strutture a seconda della tipologia di documento messo in consultazione	Settore Comunicazione, informazione e documentazione		All'avvio della consultazione

nota 1: ai sensi dell'art. 10 D.Lgs 33/2013 la responsabilità di adempimento all'obbligo di pubblicazione è da riferirsi a ciascun Responsabile delle strutture indicate nella tabella

nota 2: quando il singolo obbligo di pubblicazione coinvolge più di una struttura, la scadenza indicata nella tabella attiene all'effettiva pubblicazione del documento/dato/informazione; pertanto la "struttura competente alla trasmissione del dato" fisserà una scadenza intermedia congrua per raccogliere/elaborare i documenti/dati/informazioni e consentirne la pubblicazione. Tale scadenza intermedia sarà valutata ai fini dell'applicazione del decreto DDG 45/2017 "Adozione del Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs n. 33/2013"

In occasione dell'attivazione di quanto previsto dall'art. 9 bis del D.Lgs 33/2013 (c.d. accesso tramite banche dati pubbliche) gli adempimenti, oggetto per legge di tale semplificazione, potranno essere sostituiti dalla pubblicazione del collegamento ipertestuale alla banca dati senza necessità di correzione della presente tabella.

Le variazioni di scadenza degli adempimenti a seguito di modifica della normativa o di disposizione da parte di ANAC, saranno applicate senza necessità di aggiornamento della presente tabella

Il monitoraggio di tutti gli obblighi di pubblicazione è effettuato trimestralmente a cura del RPCT

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025												
COMPARTO			Assunzioni slittate dal 2022 al 2023		Assunzioni 2023			Assunzioni 2024		Assunzioni 2025		
Area	Ruolo	profilo professionale	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	PEV	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	
			L. 68/99	25%*	25%*			25%*				
Area del personale di elevata qualificazione												
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	2	6	10	4		9	1		5	
	Tecnico	Collaboratore tecnico professionale	9		8		9	6			3	
	Professionale	Specialista della comunicazione istituzionale			1							
	Amministrativo	Collaboratore amministrativo - professionale	5		3		9	1			3	
Totale			16	6	22	4	18	16	1		11	
Area degli assistenti	Tecnico	Assistente tecnico	1	1	1	1	2		3		1	
	Tecnico	Assistente informatico	2									
	Amministrativo	Assistente amministrativo		1	1		2	1				
Totale			3	2	2	1	4	1	3		1	
Area degli operatori	Tecnico	Operatore tecnico specializzato										
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo senior			1		1				1	
Totale					1		1				1	
Area del personale di supporto	Tecnico	Operatore tecnico			1							
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo										
Totale					1							
Totale Comparto			21	6	26	5	0	23	17	4	13	
DIRIGENZA			Assunzioni slittate dal 2022 al 2023		Assunzioni 2023			Assunzioni 2024		Assunzioni 2025		
			TEMPO INDETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
	Sanitario	Dirigente Biologo	1			1		1				
	Sanitario	Dirigente Chimico	3									
		Dirigente Fisico			1							
Totale ruolo Sanitario			4		1	1		1				
	Professionale	Dirigente Geologo	1		3							
	Professionale	Dirigente Ingegnere	1		1							
	Tecnico	Dirigente Ambientale			10			6				
	Amministrativo	Dirigente Amministrativo			1							
Totale ruoli PTA			2		15			6				
Totale Dirigenza			6		16	1		7				
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA			27	6	42	5	1	23	24	4	13	
TOTALE GENERALE			145									

* assunzioni relative all'aumento del 25% del turn over per gli anni 22-24 (ex art. 1, comma 563, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, così come modificato dall'art. 32 bis del D.L. 21.3.2022 n. 21) previa deliberazione autorizzativa della Giunta regionale della Regione Toscana

Allegato 5

Cessazioni previsionali 2022-2024 Arpat per PTFP 2023-2025								
Categoria/ qualifica	2022		2023		2024		TOTALE	
	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	Unità totale	Risparmio annuo totale
BS			1	31.347,83			1	31.347,83
C			4	134.257,57	2	67.127,22	6	201.384,79
D	6	213.929,56	13	483.862,58	10	370.456,40	29	1.068.248,54
DS	13	521.049,58					13	521.049,58
Totale comparto	19	734.979,14	18	649.467,98	12	437.583,61	49	1.822.030,74
DIRIGENZA	9	681.346,24	2	142.873,17	3	230.277,30	14	1.054.496,71
Totale complessivo	28	1.416.325,39	20	792.341,15	15	667.860,92	63	2.876.527,45

La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso con gli incrementi contrattuali del CCNL comparto 2019-2021 e dirigenza per il triennio 2016-2018 + oneri riflessi (Cpdel , TFS/TFR, Irap e Inail) .

I dati indicati si riferiscono alle cessazioni avvenute fino alla data del 31/01/2023

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2023-2025

Capacità assunzionale Dirigenza	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)		2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)
	Risparmio annuo cessazioni	Residuo capacità ass.le	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1	214.707,01	139.382,06	75.324,95					
Turn Over 2018	159.837,99		159.837,99					
2019	308.477,17		308.477,17					
2020	577.739,50		577.739,50					
2021				651.205,54				
2022					681.346,24			
2023						142.873,17		
2024							230.277,30	
Totale	1.260.761,67	- 139.382,06	1.121.379,61	651.205,54	-	681.346,24	142.873,17	230.277,30

Capacità assunzionale comparto	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)		2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)
	Risparmio annuo cessazioni	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1 *	506.628,00	197.788,89	308.839,11					
Turn Over 2018	548.724,86		548.724,86					
2019	582.588,77		426.942,27					
2020 (compresa maggiorazione 25%)	782.806,08	719.865,27	782.806,08					
2021				886.228,55				
2022					734.979,14			
2023						649.467,98		
2024							437.583,61	
Totale	2.420.747,50	- 917.654,16	1.518.587,45	886.228,55	-	734.979,14	649.467,98	437.583,61

Tabella 2 Oneri annuali di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	2022	ASSUNZIONI 2022	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	2023	ASSUNZIONI 2023	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	2024	ASSUNZIONI 2024	CAP. ASS.LE RESIDUA 2024
Resti ex art 14 bis c1	75.324,95												
2018	159.837,99	235.162,94											
2019	308.477,17	308.477,17			357.719,29	357.719,29							
2020	577.739,50	577.739,50			577.739,50	577.739,50	796.076,74	796.076,74					
2021			185.920,82			651.205,54	651.205,54	681.346,24	45.275,84	45.275,84			
2022							139.382,06	681.346,24	681.346,24	681.346,24			
2023								1.402.006,44	1.402.006,44	1.402.006,44			
2024											443.706,81	443.706,81	425.788,45
2025													
Totale	1.121.379,61	1.121.379,61	185.920,82	935.458,80	1.586.664,34	139.382,06	1.447.282,28	2.128.628,52	1.402.006,44	726.622,09	869.495,25	443.706,81	425.788,45

Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021	2021	2022	2023	2023	2024	2025	2025	2025	2025	
	Cessazioni valore annuo e pro-quota anno di riferimento	Resti cessazioni valore annuo	Risparmio cessazioni 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP.ASS.LE RESIDUA 2021	2022 valore annuo assunzioni avvenute	CAP.ASS.LE RESIDUA 2022	valore annuo	2023 valore assunzioni annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2023	2024	2024 valore assunzioni annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2024
Resti ex art 14 bis c1 *	308.839,11												
2018													
2019	426.942,27	735.781,37											
2020	782.806,08	782.806,08											
2021			886.228,55	872.750,73	1.532.065,27								
2022						679.775,64	852.289,63	852.289,63					
2023								734.979,14	1.586.130,74	1.138,03	1.138,03	649.467,98	588.725,64
2024													61.880,38
2025													
Totale	1.518.587,45	1.518.587,45	886.228,55	872.750,73	1.532.065,27	679.775,64	852.289,63	1.587.268,77	1.586.130,74	1.138,03	650.606,01	588.725,64	61.880,38

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2023-2025.

Qualifiche	Assunzioni 2022 silltate al 2023		2023		Totale assunzioni 2023		2024		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
DIRIGENTI SANITARI	4	278.764,11	1	69.691,03	5	348.455,14	1	70.001,62			6,00	418.456,76
DIRIGENTI PTA	2	123.947,21	15	929.604,09	17	1.053.551,30	6	373.705,19			23,00	1.427.256,49
Totale	6	402.711,32	16	999.295,11	22	1.402.006,44	7	443.706,81			29,00	1.845.713,24

Categoria	Assunzioni 2022 silltate al 2023		2023		Totale assunzioni 2023		2024		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
B			1	28.149,22	1	28.149,22					1	28.149,22
BS			1	29.722,84	1	29.722,84			1	29.722,84	2	59.445,68
C	3	95.093,83	2	42.263,92	5	137.357,75	1	31.639,62	1	31.697,94	7	200.695,31
D	16	552.497,78	22	729.987,37	38	1.282.485,15	16	557.086,02	11	382.218,28	65	2.221.789,44
TOTALE ASSUNZIONI	19	647.591,61	26	830.123,35	45	1.477.714,96	17	588.725,64	13	443.639,06	75	2.610.079,65
PEV da C a D	19	50.967,18	18	48.284,70	37	99.251,88					37	99.251,88
PEV da Bs a C			4	7.632,47	4	7.632,47					4	7.632,47
PEV da B a BS			1	1.531,44	1	1.531,44					1	1.531,44
Totale PEV	19	50.967,18	23	57.448,60	42	108.415,78	0	0	0	0	42	108.415,78
TOTALE ASS.NI E PEV	38	698.558,79	49	887.571,95	87	1.586.130,74	17	588.725,64	13	443.639,06	117	2.618.495,43

COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE ATEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA												
Categoria	Assunzioni 2022 silltate al 2023		2023		Totale assunzioni 2023		2024		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
TEMPI DETERMINATI COMPARTO			1	34.386,27	1	34.386,27						34.386,27
DIRIGENZA	1	61.973,61	1	70.001,62	1	131.975,23						131.975,23
TOTALE	1,00	61.973,61	2,00	104.387,89	2,00	166.361,50	-	-	-	-	-	166.361,50

Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario; nel 2021 sono state effettuate le assunzioni di 5 dirigenti PTA (di cui 3 inopneori a Ti e 2 a TD di cui un analista e un ambientale); nel 2022 sono stati assunti un dirigente chimico ed un dirigente biologo. Nel 2023 silltano le assunzioni previste per il 2022 cioè 4 dirigenti sanitari (di cui 1 Biologo e 3 Chimici) e 2 dirigenti PTA (di cui 1 Geologo e 1 Ingegnere) nel 2023 sono previste 15 assunzioni di dirigenti del ruolo PTA: 1 Amm.vo+ 10 Amb.li +3 Geologi e 1 Ingegnere. e sono previste due assunzioni nel ruolo sanitario: un dirigente fisico e un dirigente bilogo a TD per 3 anni. Nel 2024 assunzione di 1 dirigente biologo e di 6 dirigenti ambientali.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2019-2021 con stipendio base, IVC, e oneri riflessi per il personale del comparto .

(Costel, TFS/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024
B		26.787,09	28.046,79	28.097,91	28.149,22	28.149,22
BS			29.617,60	29.669,63	29.722,84	29.722,84
C		30.259,64	31.580,32	31.639,62	31.697,94	31.697,94
D	33.274,85	32.964,82	34.321,91	34.386,27	34.449,18	34.449,18
D TPA				35.041,73	35.104,64	35.104,64
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	70.001,62	70.001,62
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	62.284,20	62.284,20

anzianità SSN fra 5 e 15 per ind esclusivita

Anni	Unità da assumere categoria D	Unità da assumere categoria C	Totale unità da assumere	Finanziamento trattamento fondamentale	Finanziamento trattamento accessorio	TOTALE FINANZIAMENTO
2022	6		6	206.647,41	81.656,27	288.303,68
2023	4	1	5	169.455,03	68.046,89	237.501,92
2024	1	3	4	129.511,50	54.437,52	183.949,01
Totale	11	4	15	505.613,94	204.140,68	709.754,62