



Agenzia Regionale per la Prevenzione
e Protezione Ambientale del Veneto



REGIONE DEL VENETO

ARPAV

PIAO

2025-2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione ARPAV
redatto ai sensi del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge
n.113 del 6 agosto 2021

Il Direttore Generale

Loris Tomiato

Il Direttore Area Tecnica e Gestionale

Vincenzo Restaino

Il Direttore Area Giuridica e Organizzativa

Anna Toro

Redazione

Staff Programmazione e Pianificazione, Controllo di Gestione e Sistemi di Gestione

Hanno collaborato

Dipartimenti Provinciali e Regionali

**ARPAV**

Agenzia Regionale per la Prevenzione e
Protezione Ambientale del Veneto

Direzione Generale

Via Ospedale Civile, 24

35121 Padova

Italy

Tel. +39 049 8239 301

Fax +39 049 660966

e-mail: urp@arpa.veneto.it

e-mail certificata: protocollo@pec.arpav.it

www.arpa.veneto.it

Premessa

A distanza di quattro anni dall'entrata in vigore 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) è diventato uno strumento consolidato e fondamentale nell'ambito del processo di programmazione di ARPAV.

Attraverso il PIAO, la cui caratteristica peculiare è data dalla possibilità di integrare in un unico documento le azioni dell'Agenzia - in termini di obiettivi di performance, politiche del personale, anticorruzione e trasparenza, flessibilità nella prestazione lavorativa, formazione, educazione alla sostenibilità e azioni positive finalizzate a produrre Valore Pubblico, si è rafforzata la capacità di gestire in modo ancor più coerente ed omogeneo le attività operative di ARPAV.

Il PIAO declina le azioni previste nel Programma annuale di attività 2025-2027, nei limiti delle previsioni economiche, patrimoniali e finanziarie riferite all'arco temporale considerato, contenute nel Bilancio Economico Preventivo, in linea con il Piano Pluriennale di Attività 2024-2026, approvato con DGRV n. 488 del 6 maggio 2024 - previo parere favorevole all'unanimità della II commissione consiliare n. 365 espresso nella seduta dell'11 aprile 2024 - con il DEFR 2025-2027.

In particolare, anche il PIAO 2025-2027 - in coerenza con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile (SRSvS) e con il DEFR 2025-2027 - individua obiettivi sempre più orientati ad affrontare le nuove sfide imposte dai cambiamenti ambientali e climatici in atto e dall'esigenza improcrastinabile di affrontare con efficacia e sinergia i temi legati ad ambiente, salute, biodiversità e clima, con un approccio maggiormente interconnesso tra ambiente e salute e, conseguentemente, da una maggiore correlazione tra le prestazioni del catalogo SNPA a supporto dell'erogazione dei LEA.

Attraverso il PIAO, quindi, l'Agenzia risponde, in termini di azioni concrete, alle richieste di protezione e salvaguardia dell'ambiente regionale e, contestualmente, fornisce il supporto alle politiche di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, grazie alla dedizione e alla professionalità dei propri operatori.

La tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle generazioni future, sancita dalla nostra Costituzione, è un impegno che ARPAV quotidianamente onora.

Il Direttore Generale
Loris Tomiato

Sommario

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAV	5
Analisi del contesto esterno ed interno	8
1.1.1. <i>Analisi del contesto esterno</i>	8
1.1.2. <i>Analisi del contesto interno</i>	11
Quanto facciamo?	11
Quanti siamo?	13
Quanto costiamo?	16
La certificazione per la Qualità	17
L'analisi del contesto esterno e interno e le misure di prevenzione della corruzione ..	18
Punti di forza e di debolezza, opportunità e rischi	21
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	22
2.1 Valore Pubblico	22
2.1.1. <i>Valore Pubblico di Sistema</i>	22
2.1.2. <i>Gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAV</i>	26
Le strategie di Valore Pubblico di ARPAV	28
Le procedure da semplificare e la reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dell'Agenda Digitale.....	29
2.2 Performance	32
Le fasi ed i soggetti del processo della Performance.....	32
Il sistema di valutazione della Performance di ARPAV	33
Gli obiettivi e la valutazione del Direttore Generale e dei Direttori di Area	33
I criteri e le modalità di valutazione dei dirigenti	34
I criteri e le modalità di valutazione del comparto.....	35
Il criterio di valutazione degli obiettivi con target "valore peggiore/valore migliore" ..	36
Le modalità di rendicontazione.....	36
Gli obiettivi di Performance per l'anno 2025	36
2.3 Anticorruzione	42
L'analisi del contesto	48
La Valutazione del Rischio	60
Il Trattamento del Rischio	62
Le Misure di Prevenzione della Corruzione	62
Le misure specifiche di prevenzione della corruzione	72
La Trasparenza	74
Il Monitoraggio e il Riesame	77
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	85
3.1 Articolazione organizzativa.....	85
Organizzazione del lavoro a distanza	92
3.2 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	94
La Consistenza del personale	94
La programmazione strategica delle risorse umane	95
Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di ARPAV	96
La formazione del personale.....	110
3.3 Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità	115
3.4 Piano Triennale delle Azioni Positive	127
SEZIONE 4: MONITORAGGI.....	138
Allegato 1 – Obiettivi Strategici di valore pubblico	
Allegato 2 – Performance	
Allegato 3 – Anticorruzione	
Allegato 4 – Piano della Formazione	
Allegato 5 – Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità	
Allegato 6 – Piano Triennale delle Azioni Positive	

SEZIONE 1: Scheda anagrafica di ARPAV

L'istituzione di ARPAV

L'Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto (ARPAV) è stata istituita con **L.R. n. 32 del 18 ottobre 1996**, in attuazione dell'articolo 3 del D.L. 4 dicembre 1993, n. 496, convertito, con modificazioni, nella Legge 21 gennaio 1994, n. 61 ed è operativa dal 3 ottobre 1997.

ARPAV **opera a servizio del territorio della Regione del Veneto** per la tutela, il controllo, il recupero dell'ambiente e per la prevenzione e promozione della salute collettiva, perseguendo l'obiettivo dell'utilizzo integrato e coordinato delle risorse, al fine di conseguire la massima efficacia nell'individuazione e nella rimozione dei fattori di rischio per l'uomo e per l'ambiente.

È ente strumentale della Regione ed è dotata di **personalità giuridica pubblica, di autonomia amministrativa, tecnica, patrimoniale, contabile e tecnico-scientifica**.

Ai sensi dell'articolo 8, sono **organi** dell'Agenzia:

- il Comitato Regionale di Indirizzo
- il Direttore Generale
- il Collegio sindacale.

L'articolo 12 stabilisce l'**articolazione di ARPAV** in:

- a) Direzione generale, che comprende più aree funzionali preposte all'espletamento di attività di natura amministrativa e tecnico – scientifica
- b) Dipartimenti provinciali e regionali

e rinvia al Regolamento di Organizzazione la strutturazione di dettaglio.

Per quanto concerne i **bilanci e la contabilità**, la L.R. n. 32/1996, come modificata dall'art. 61 della L.R. n. 45/2017, stabilisce all'art. 2, comma 2 bis, *"(omissis) ...Si applicano all'ARPAV le norme di bilancio e di contabilità previste dal Titolo II del D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009, n. 92", nonché gli schemi di bilancio, per quanto compatibili, previsti per le aziende del servizio sanitario."*

Al **personale** di ARPAV si applicano i CCNL del comparto della Sanità (sia per il Comparto che per la Dirigenza) e, per la dirigenza PTA, i CCNL dell'Area delle Funzioni Locali.

In base ai dati rilevati al 31.12.2024, ARPAV è dotata complessivamente di **n. 835 dipendenti**, di cui n. 777 appartenenti al comparto e n. 58 alla dirigenza, come delineati nella Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano".

ARPAV, a seguito del percorso di razionalizzazione intrapreso, ad oggi dispone di **n. 20 sedi istituzionali**, di cui **n. 17 operative** rispetto alle n. 24 sedi istituzionali, di cui n. 21 operative presenti nel corso del 2024.

Il mandato istituzionale, la missione e la visione di ARPAV

ARPAV esercita le funzioni previste dall'**art. 3 della L.R. n. 32/1996** e garantisce alla Regione, alle Amministrazioni Provinciali e alla Città metropolitana, ai Comuni, al Servizio Sanitario e ai cittadini la risposta alla domanda di tutela ambientale che emerge dal territorio, principalmente attraverso:

- controlli sulle fonti di pressione;
- monitoraggio delle matrici ambientali;

- produzione di dati terzi da laboratorio (attività laboratoristica);
- supporto alle amministrazioni nelle valutazioni e istruttorie;
- meteo e clima e supporto alla Protezione Civile regionale e CFD.

Inoltre, ai sensi dell'art.13, comma 1, della **Legge n. 132/2016**, al Consiglio SNPA è attribuito il compito di esprimere il proprio parere vincolante:

- sul programma triennale delle attività del Sistema, predisposto da ISPRA;
- su tutti gli atti di indirizzo o di coordinamento relativi al governo del Sistema medesimo;
- sui provvedimenti del Governo aventi natura tecnica in materia ambientale,

nonché di segnalare al MATTM (ora Mase) e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano l'opportunità di interventi, anche legislativi, ai fini del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali.

ARPAV, al fine di adempiere compiutamente al proprio mandato istituzionale e in linea con il SNPA, sin dal 2017, predispone il Programma delle attività in conformità ai processi definiti nel **Catalogo Nazionale dei Servizi (CNS)**, quale strumento di programmazione delle attività e della performance del Sistema con l'obiettivo di garantire i **LEPTA**, come previsto dall'art. 9 della Legge n. 132/2016.

Il Programma di attività 2025-2027 è stato predisposto, in coerenza con il Sistema nazionale, utilizzando il nuovo Catalogo nazionale dei Servizi e Prestazioni approvato con Delibera del Consiglio nazionale SNPA del 9 gennaio 2018 n. 23, composto da **126** unità elementari, che riporta, per ciascuna prestazione, un indicatore sintetico rappresentativo dell'azione svolta sul territorio.

L'Agenzia, inoltre, ha contestualmente integrato il Programma annuale di attività con **la tabella di associazione delle prestazioni del CNS riconducibili ad un supporto operativo per l'erogazione dei LEA** disciplinati dal D.P.C.M. 12 gennaio 2017, G.U. n. 15 del 18 marzo 2017, "Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502". In tal modo ARPAV programma le attività previste dai propri compiti istituzionali con un approccio ancor più interconnesso tra ambiente e salute, valorizzato anche attraverso i progetti finanziati con il Piano Nazionale degli investimenti complementari (PNC).

È proprio la definizione dei LEPTA, declinati per ARPAV anche con riferimento alle esigenze del territorio della Regione del Veneto e in stretta correlazione con i LEA, che individua il Valore Pubblico delle attività del SNPA e dell'Agenzia, come rappresentato nella Sezione 2.

La **visione** di ARPAV, pertanto, ha la seguente prospettiva:

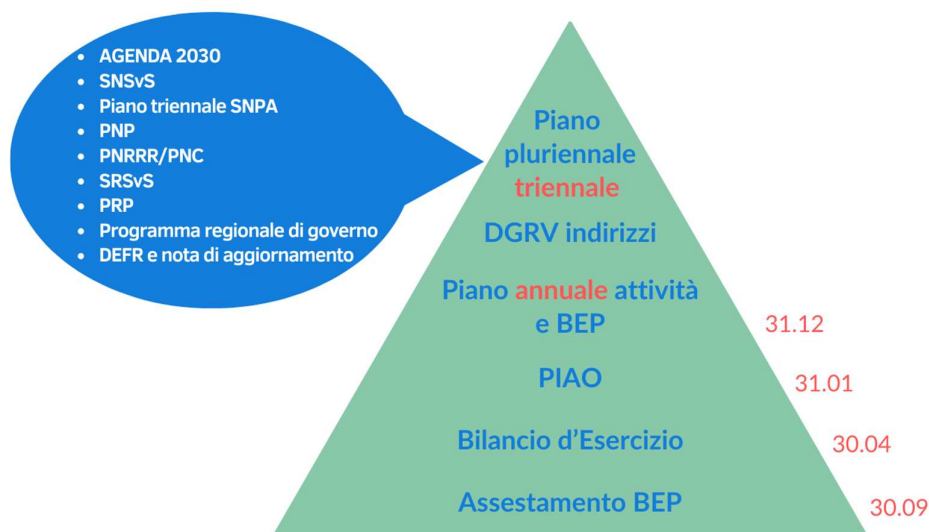
***Proteggere l'ambiente con autorevolezza
per uno sviluppo sostenibile e a tutela della salute della popolazione***

La **missione** dell'Agenzia si concretizza, quindi, con le seguenti azioni:

***Garantire con attendibilità e terzietà competenze e conoscenze tecnico scientifiche
finalizzate alla prevenzione e tutela ambientale e al monitoraggio a supporto degli enti del territorio
veneto per la sostenibilità dell'ambiente concorrendo alla prevenzione sanitaria***

Il percorso di Programmazione

Il percorso di programmazione di ARPAV, come previsto dalla vigente normativa statale e regionale, è così articolato:



ARPAV, nell'ambito dei predetti documenti, declina le proprie strategie programmatiche sulla base della normativa comunitaria, nazionale e regionale in materia ambientale e in linea con il Programma triennale del SNPA, attuando le politiche di tutela dell'ambiente della Regione del Veneto in coerenza con i LEPTA regionali al fine di assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

Ne deriva quindi un Programma di attività finalizzato a garantire alla Regione, alle Amministrazioni Provinciali e Città metropolitana, ai Comuni ed ai cittadini, nelle more dell'emanazione del DPCM previsto dall'art. 9 della L. n. 132/2016 relativo ai Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), la risposta alla domanda di tutela ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

Il percorso di programmazione delle attività dell'Agenzia per l'anno 2025 è descritto nella Sezione 1, sottosezione Performance.

I Soggetti Istituzionali

I diversi soggetti istituzionali che coadiuvano ARPAV, ciascuno per la parte di competenza, nello svolgimento delle proprie funzioni, sono di seguito descritti:

- Le Organizzazioni Sindacali del comparto e della dirigenza (**OOSS**) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (**RSU**), eletta dal 9 giugno del 2022;
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (**OIV**), nominato con DPGR n. 21 del 27 febbraio 2024 della Regione del Veneto;
- Il Comitato Unico di Garanzia (**CUG**) di ARPAV, costituito con DDG n. 263/2012 e rinnovato con DDG n. 259 del 19.11.2024;
- L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (**OPI**), designato per il personale del comparto con DCS n. 44 del 13.02.2019 e per il personale della dirigenza con DDG n. 113 del 19/04/2022, successivamente modificata con DDG n. 190 del 30/06/2022 e con DDG n. 316 del 07/11/2022;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (**RPCT**), nominato con DDG n. 61/2022;
- Il Data Protection Officer (**DPO**), incaricato conferito con Determinazione n. 211 del 27/11/2024.

Analisi del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto esterno ed interno che viene riportata di seguito è contenuta anche nel Piano pluriennale di ARPAV 2024-2026 di cui alla DGR n. 488 del 06.05.2024, nella logica di integrazione degli strumenti di programmazione dell'Agenzia.

Si riportano di seguito alcuni elementi di sintesi, debitamente aggiornati.

1.1.1. Analisi del contesto esterno

Il Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA)



ARPAV è parte del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA), istituito con **Legge 28 giugno 2016, n.132**, il cui Consiglio è presieduto dal Presidente dell'ISPRA e composto dai legali rappresentanti delle Agenzie per la protezione dell'Ambiente (ARPA/APPA) e dal Direttore generale dell'ISPRA.

Il SNPA, con la propria **missione**,

“assicura omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica”.

Attraverso la propria **visione**,

“il SNPA concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali, rappresentando un riferimento autorevole, e, quindi, affidabile e imparziale”.

Storicamente il sistema ha introdotto per la prima volta nel 2014 il **“Catalogo Nazionale dei Servizi e Repertorio delle prestazioni erogate dalle componenti del Sistema”**, successivamente rivisto nel 2018 con deliberazione del Consiglio SNPA del 09.01.2018 che ha approvato il **Catalogo Nazionale dei Servizi (CNS)**, che riordina e sistematizza le funzioni ad esso attribuite, individuando un insieme di Servizi che costituiscono l'ambito di attività di tutto il Sistema preposto alla protezione e controllo ambientali, a loro volta articolati in Prestazioni, rispetto alle quali sono declinati i prodotti attesi e gli specifici indicatori per la definizione dei relativi costi. Con delibera del Consiglio SNPA del 7 giugno 2023, si è preso atto della revisione del precedente catalogo strutturato in 6 LEPTA a loro volta dettagliati in servizi e corrispondenti prestazioni.

L'obiettivo del Catalogo Nazionale dei Servizi è quello di garantire i **Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA)**, come previsto dall'art. 9 della Legge 132/2016, che prevede l'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di approvazione dei LEPTA, unitamente ai *“criteri di finanziamento per il raggiungimento dei medesimi nonché al Catalogo nazionale dei servizi”*, ancora oggi in attesa di approvazione.

Nell'ambito del percorso di adozione dei LEPTA, ARPAV si è distinta a livello nazionale nell'uso del Catalogo come strumento per la programmazione e rendicontazione dell'attività fin dal 2014, disponendo di una consolidata esperienza sull'utilizzo dello stesso; attualmente ARPAV è testimone dell'applicazione del Catalogo diventando riferimento per le altre Agenzie.

In tale contesto, la programmazione delle attività di ARPAV per l'anno 2025 utilizza per la prima volta l'edizione del Catalogo Nazionale dei Servizi SNPA 2023 come descritto nel dettaglio nel Programma Annuale 2025 (DDG n. 232 del 29.11.2024) sottoposto al parere della Regione.

Inoltre, con valenza triennale, SNPA predispone il **Programma triennale del SNPA**, che articola le linee prioritarie di azione per lo svolgimento delle attività di Sistema, individuate sulla base degli elementi di contesto europei e nazionali, finalizzate ad assicurare il raggiungimento dei LEPTA nell'intero territorio nazionale. Il Programma triennale, approvato con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, previo parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, costituisce il **documento di riferimento** per la definizione dei piani delle attività delle Agenzie ambientali.

Il Sistema Nazionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS)

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, ha istituito il Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS), con lo scopo di *“migliorare e armonizzare le politiche e le strategie messe in atto dal Servizio sanitario nazionale per la prevenzione, il controllo e la cura delle malattie acute e croniche, trasmissibili e non trasmissibili, associate a rischi ambientali e climatici”* (art. 27).

Ne fanno parte:

- Regioni e Province autonome
- Istituti Zooprofilattici Sperimentali
- Istituto Superiore di Sanità
- Ministero della Salute.

I rispettivi compiti sono stati definiti con il successivo Decreto del Ministro della Salute del 9 giugno 2022.

Al fine di attuare di una strategia nazionale e regionale efficace per affrontare gli impatti sanitari derivanti dai determinanti ambientali associati ai rischi ambientali e climatici correlare le attività del SNPS con iniziative sinergiche ambiente-salute anche in ambito regionale, in linea con l’approccio *One health* o *Planetary health*, il legislatore ha previsto anche la costituzione del Sistema Regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS).

I documenti sono reperibili al link: <https://www.salute.gov.it/portale/prevenzione/homePrevenzione.jsp>

Interazione SNPA – SNPS – Cabina di Regia DPCM 29.03.2023

L’esigenza di rafforzare l’interconnessione tra ambiente e salute per affrontare con efficacia e sinergia i temi legati ad ambiente, salute, biodiversità e clima, è ulteriormente confermata dal DPCM del 29.03.2023, che definisce le modalità di interazione del Sistema nazionale prevenzione salute e dai rischi ambientali e climatici (SNPS) con il Sistema nazionale protezione ambiente (SNPA).

Il DPCM ha, infatti, istituito una Cabina di regia presso la

Presidenza del Consiglio dei Ministri con il compito di promuovere il raccordo tra i due sistemi tramite l’organizzazione di incontri periodici e la predisposizione di direttive finalizzate a favorire e armonizzare le politiche e le strategie messe in atto.

La Cabina di regia adotta il Programma triennale “Salute ambiente biodiversità e clima”, su proposta congiunta del Consiglio SNPA e della Commissione di coordinamento strategico istituita in seno alla Direzione generale della prevenzione sanitaria, di cui all’art. 5, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro della Salute 9 giugno 2022.

Il Programma triennale “Salute ambiente biodiversità e clima” determina le aree prioritarie di intervento, basandosi su un modello intersettoriale che sviluppa il già citato approccio *One Health* nella sua evoluzione *Planetary Health*, definisce gli obiettivi e le sinergie al fine di mettere in atto misure che garantiscono una



effettiva risposta ai problemi sanitari correlati a determinanti ambientali e climatici, individua le criticità nella sua realizzazione e promuove azioni volte al loro superamento.

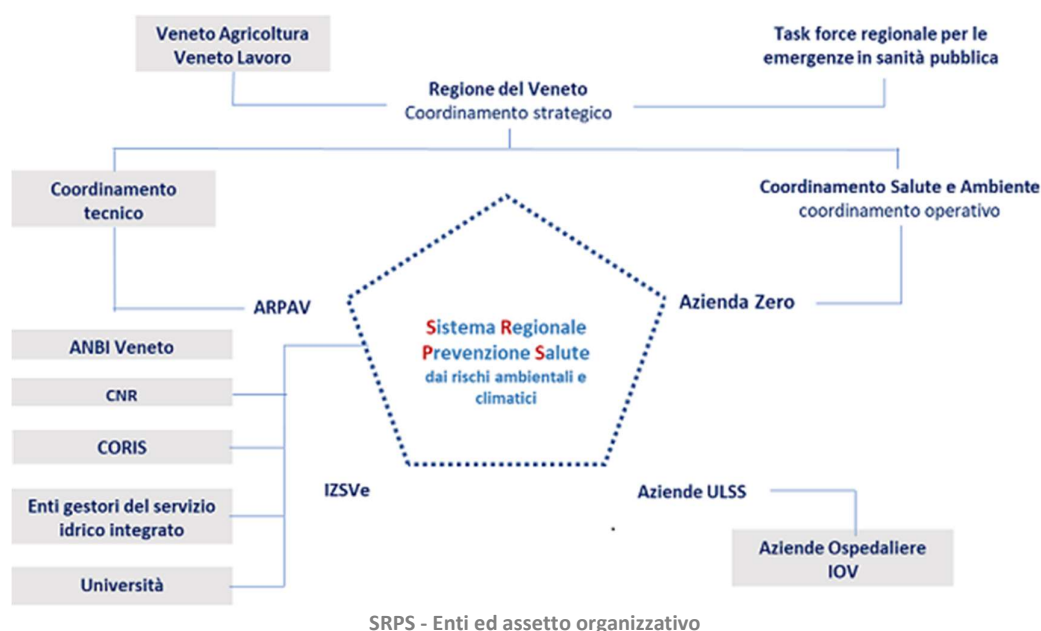
Il Programma è redatto coerentemente con il Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) e con il Programma Triennale delle attività del SNPA ed è aggiornato annualmente.

Il DPCM del 29.03.2023 è reperibile al link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/16/23A02814/sg>

Il Sistema Regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS)

Con il predetto D.M. 9 giugno 2022 si è disposto, tra l'altro, che le Regioni provvedessero ad istituire il Sistema Regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS), che concorre, a livello regionale, al perseguimento degli obiettivi di prevenzione primaria del SNPS, di cui fanno parte, in una logica di rete, i dipartimenti di prevenzione di cui agli articoli 7 e 7-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i. tra di loro e con le altre strutture sanitarie e socio-sanitarie, nonché gli altri enti del territorio di competenza, avvalendosi anche degli Istituti zooprofilattici sperimentali.

Il SRPS del Veneto è stato istituito con Deliberazione della Giunta Regionale n. 203 del 28 febbraio 2023 ed è composto dalla Regione del Veneto, dall'ARPAV, da Azienda Zero, dalle Aziende ULSS e dall'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie (IZSve).



La DGRV n. 203 del 28.02.2023 è reperibile al link:

<https://bur.regione.veneto.it/BurVServices/pubblica/DettaglioDgr.aspx?id=499199>

I dati del territorio della Regione del Veneto

Di seguito la rappresentazione dei dati significativi, dal punto di vista ambientale, del territorio della Regione del Veneto, riferiti, per ciascun ambito, agli ultimi aggiornamenti disponibili:



1.1.2. Analisi del contesto interno

ARPAV svolge un'attività di carattere tecnico scientifico sul territorio regionale nel campo della prevenzione, del controllo, del monitoraggio, dell'informazione, della ricerca e del supporto tecnico alla Pubblica Amministrazione, della consulenza in materia ambientale, sia agli enti pubblici sia alle imprese private, attraverso una rete di laboratori e di Strutture dipartimentali regionali e provinciali, con sedi presenti in ciascuna provincia veneta.

È un'attività complessa e articolata che può essere semplificata nelle seguenti 12 assi di intervento, previste dalla L.R. n. 32/1996 istitutiva di ARPAV e dalla L. n. 132/2016 istitutiva del SNPA.

Quanto facciamo?

Riprendendo le sintesi sopra evidenziata, i numeri generali di ARPAV sono i seguenti:

(dati attività 2023)

MONITORAGGI AMBIENTALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	2.288
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	5.578
	C. controlli	12.560
	D. campioni / misure	28.916
	E. report/pareri/bollettini	9.544
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	299
CONTROLLI SULLE FONTI DI PRESSIONE E DEGLI IMPATTI SU MATRICI E ASPETTI AMBIENTALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	5.752
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	5.543
	C. controlli	11.374
	D. campioni / misure	4.733
	E. report/pareri/bollettini	4.845
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	266
SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	67
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	18
	C. controlli	608
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	1.123
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	142

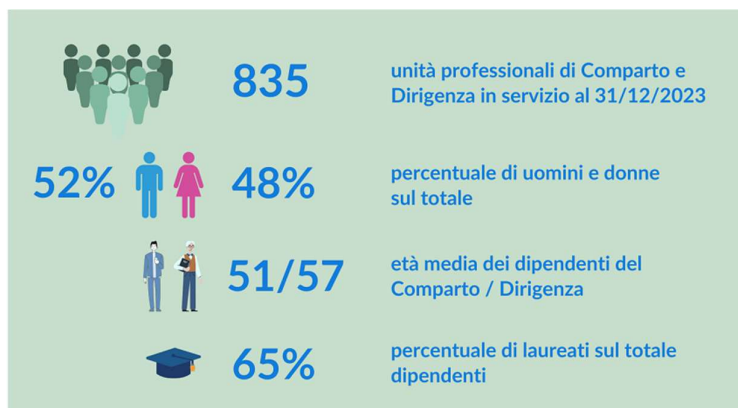
FUNZIONI TECNICO - AMMINISTRATIVE, VALUTAZIONE DEL DANNO E FUNZIONI IN AMBITO GIUDIZIARIO	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	358
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	237
	C. controlli	759
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	769
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	39
SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E NORMATIVA AMBIENTALE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	2.429
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	121
	C. controlli	5.432
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	2.787
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	454
SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	29
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	13.219
	C. controlli	60
	D. campioni / misure	28.732
	E. report/pareri/bollettini	41
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	41
EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	3
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	15
	C. controlli	44
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	60
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	300
PARTECIPAZIONE AI SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTALE E SANITARIA	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	132
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	270
	C. controlli	629
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	1.337
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	69
ATTIVITA' ISTRUTTORIA PER IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	986
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	98
	C. controlli	1.978
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	1.277
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	667
MISURAZIONI E VERIFICHE SU OPERE INFRASTRUTTURALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	74
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	145
	C. controlli	176
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	298
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	147
FUNZIONI DI SUPPORTO TECNICO PER LO SVILUPPO E L'APPLICAZIONE DI PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	7
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	9
	C. controlli	15
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	10
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	0
ATTIVITA' DI GOVERNO, COORDINAMENTO E AUTOVALUTAZIONE SNPA	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	1
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	80
	C. controlli	50
	D. campioni / misure	42
	E. report/pareri/bollettini	114
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	129

In estrema sintesi, ARPAV nel 2024 ha realizzato i seguenti numeri:



Quanti siamo?

I dati relativi alla consistenza del personale di ARPAV, di seguito sinteticamente rappresentati, sono dettagliatamente descritti nella SottoSezione 3.2 dedicata al Piano Triennale dei Fabbisogni.



Personale ARPAV: assegnazione alle strutture al 31.12.2024

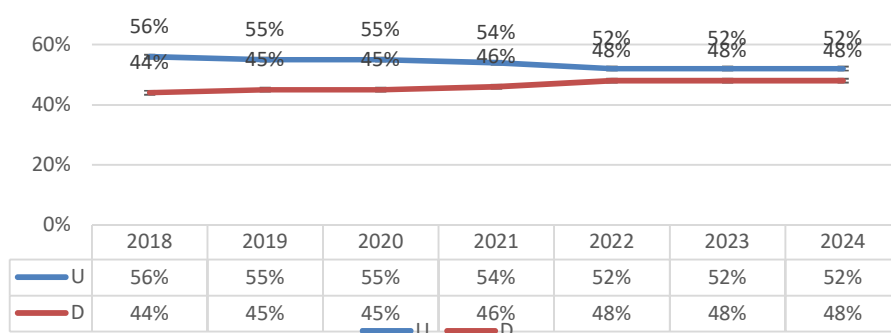
	Direzione Generale	Area Giuridica e Organizzativa	Area Innovazione e Sviluppo	Area Tecnica e Gestionale	D.R. Coordinamento Controlli e Bonifiche	D.R. Gestione Risorse e Servizi di Supporto	D.R. Laboratori	D.R. Qualità dell'ambiente	D.R. Sicurezza del Territorio	DAP BL	DAP PD	DAP RO	DAP TV	DAP VE	DAP VI	DAP VR	Totale complessivo
Ambientale	1			2	3		4	2	4		1	1	1	1	2		22
Area degli Assistenti - Assist. Amm.vo	1	6	1	3	2	14	9	3	3	2	3	2	1	2	1	2	55
Area degli Assistenti - Assist. Tecnico	2					4	14	4	14			1		1		1	41
Area degli Assistenti - Assist.Informatico			6			1			4								11
Area degli Operatori - Coad.Amm.vo Senior		8		2	1	1	1		1								14
Area degli Operatori - Op. Tecn. Special.		1		2		1	1		2						1		8
Area del Pers. Supporto - Coad. Amm.vo	1	10		4		2	2		4			1	1	1	1	2	29
Area del Pers. Supporto - Oper. Tecn.		1				5	8	2	3	1		1	2			2	25
Area Pers.Elevata Qualifi. - Coll.Tecn.Prof.							1	2									3
Area Pers.Elevata Qualifi. - Prof.San.Prev.							1	1									2
Area Prof. Salute Funzion. - Coll.Amm.Prof.	11	18	3	2		16	1	1	2	2		1	1	1		1	60
Area Prof. Salute Funzion. - Coll.Tecn.Prof.	5	3	16	45	34	3	43	78	44	3	8	4	12	12	12	6	328
Area Prof. Salute Funzion. - Prof.San.Prev.	4		4	54	2	4	31	14		6	11	6	3	5	12	10	166
Area Prof. Salute Funzion. - Prof.Tecn.San.	1				1		27	5	1								35
Biologi							1	1		1							3
Chimici							5	2								1	8
Direttori Amministrativi	4	2				2											8
Fisici			1	3			1		1	1						1	8
Geologi					1												1
Incarico Direttore	1	1		1													3
Ingegneri				2				1	1								4
Statistico			1														1
Totale complessivo	31	50	32	120	44	53	150	116	84	16	23	17	21	23	29	26	835

Personale ARPAV: percentuale di Donne e Uomini (2018-2024)

Totale del personale

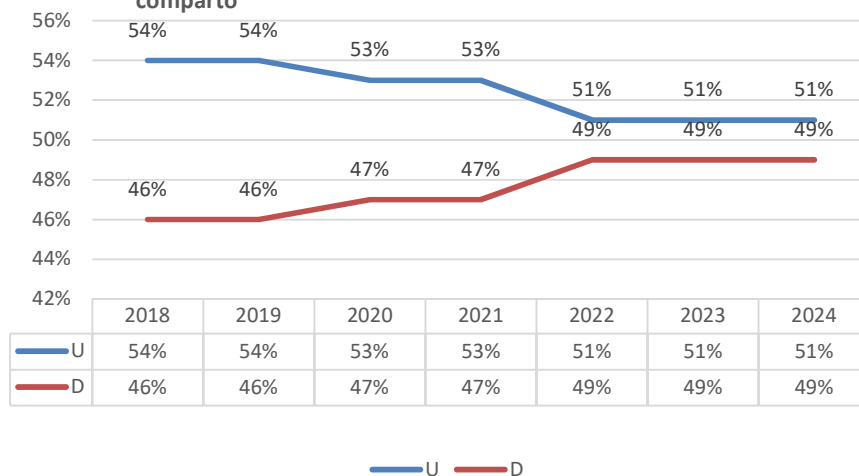
Rispetto al 2023 non ci sono significative variazioni.

Personale ARPAV: percentuale di Donne e Uomini (2018-2024) -Totale del personale



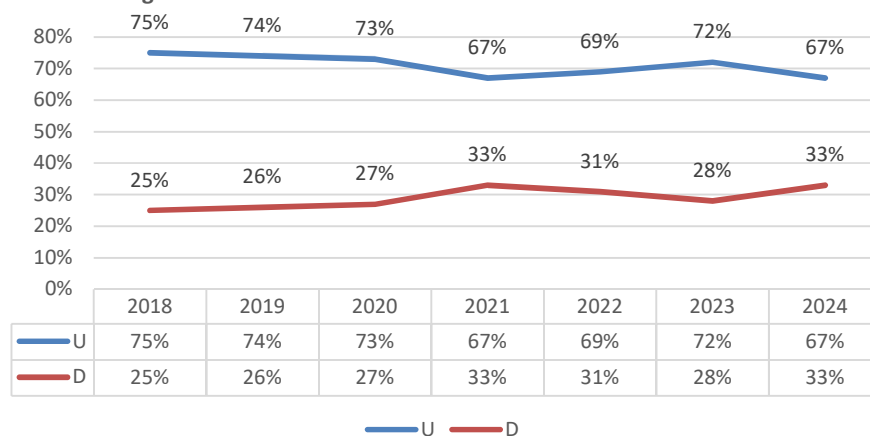
Comparto

Personale ARPAV: percentuale di Donne e Uomini (2018-2024) - comparto



Dirigenza

Personale ARPAV: percentuale di Donne e Uomini (2018-2024) - dirigenza



La % di dirigenti donne è, nell'ultimo anno, aumentata, come anche evidenziato nel Piano Triennale delle Azioni Positive di cui all'Allegato 6.

Quanto costiamo?

I dati economico finanziari di ARPAV, di seguito sinteticiamente descritti, attestano che l'Agenzia ha un bilancio solido.



Esercizi	A - Valore della produzione	B - Costi della produzione (+imposte)	C - Gestioni	A-B+C Risultato
2017	62.849.259	65.893.241	6.308.779	3.264.797
2018	64.378.099	60.082.166	-269.350	4.026.583
2019	64.273.559	69.956.871	6.617.915	934.603
2020	62.065.770	63.362.882	1.301.537	4.425
2021	64.271.980	64.962.721	697.130	6.389
2022	64.533.330	65.618.727	1.089.404	4.007
2023	66.015.555	68.858.433	2.849.789	6.911
2024 preventivo	74.394.879	76.574.335	2.185.208	5.752

Nelle tabelle sopra riportate si rappresentano gli esercizi 2017/2024, dal punto di vista dei RICAVI (A), COSTI (B), GESTIONI (C), e il RISULTATO FINALE (A-B+C)

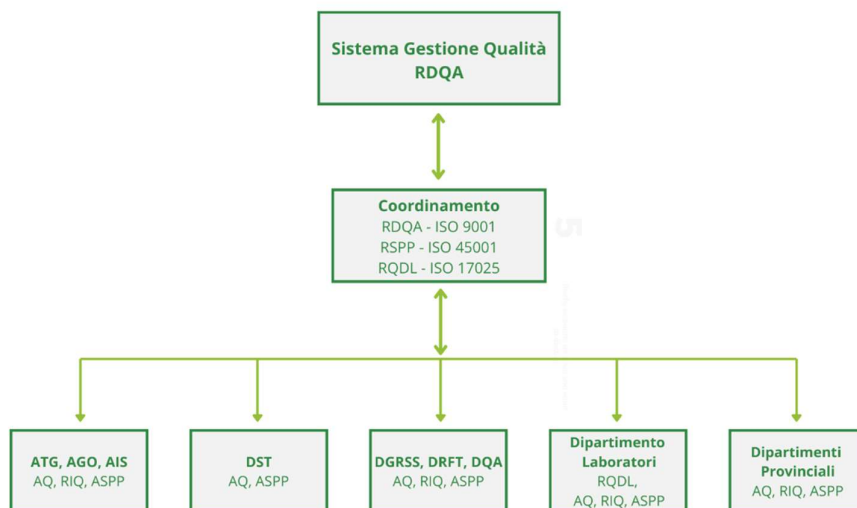
L'equilibrio economico finanziario raggiunto si evince anche dalla solidità finanziaria dell'Agenzia, che ha un saldo positivo dal 2016 in poi, come rappresentato nella seguente tabella.

Analisi finanziaria	Attivo circolante	Fondi per rischi e oneri	Debiti	Saldo finanziario
2016	28.487.877	-10.559.659	-14.174.830	3.753.388
2017	31.756.253	-9.068.370	-13.377.441	9.310.442
2018	32.717.379	-6.805.563	-11.566.276	14.345.540
2019	38.266.671	-9.779.451	-13.023.908	15.463.312
2020	43.912.144	-11.929.836	-15.005.014	16.977.294
2021	48.773.232	-13.373.701	-14.499.798	20.899.733
2022	60.328.072	-12.225.934	-21.826.122	26.276.016
2023	71.242.177	-14.309.183	-25.558.518	31.374.476

La stabilizzazione del risultato di esercizio e il consolidamento della situazione finanziaria in positivo, unitamente all'informatizzazione dei processi di registrazione, liquidazione e pagamento delle fatture passive, hanno permesso all'Agenzia un miglioramento continuo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti che ha chiuso l'anno **2023** col valore di **-8,59**.

La certificazione per la Qualità

Il Sistema di Gestione per la Qualità ARPAV è assicurato dalla seguente organizzazione:



Legenda (Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità ARPAV, Ed. 4 - Rev. 4)

Responsabile della Qualità dell'Agenzia (RDQA)

Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (RSPP)

Responsabile dei Sistemi di Gestione del Dipartimento Laboratori (RQDL)

Assicuratore della Qualità (AQ)

Referente Interno per la Qualità (RIQ)

Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP)

Con riferimento al Sistema di gestione per la qualità, l'Agenzia continua il percorso di semplificazione e regionalizzazione delle procedure al fine di garantire omogeneità alla propria attività sul territorio.

Nel 2024, a seguito dei contributi emersi in fase di audit per la 17025, sono intervenute modifiche importanti che hanno coinvolto lo schema aziendale di mantenimento dell'accreditamento delle prove di laboratorio, che, dal Dipartimento Regionale Laboratori, sono state elevate in capo al Direttore Generale per garantire la corretta gestione dei processi trasversali di supporto, erogati dalle strutture della Direzione dell'Agenzia, e delle attività esterne ai laboratori che precedono le attività analitiche, quali ad esempio la fase di campionamento.

Inoltre, si è passati dall'opzione A all'opzione B della norma ISO/IEC 17025 che, definendo i Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e taratura, prevede una maggiore integrazione con la norma ISO 9001 che indica i requisiti dei Sistemi di gestione per la qualità.

Nel corso del 2024 sono stati comunque superati gli audit di mantenimento della certificazione del Sistema di gestione per la Qualità e dell'accreditamento delle prove di laboratorio del Dipartimento Laboratori.

Per questo, ARPAV si avvale di un Servizio triennale di appositi enti di certificazione UNI EN ISO 9001:2015, ottenendo la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità nei seguenti ambiti di applicazione: controlli e monitoraggi ambientali; supporto tecnico agli Enti della Pubblica Amministrazione; analisi di laboratorio su matrici ambientali e alimentari; coordinamento e gestione regionale dei temi riguardanti:

monitoraggio nivo-idro-termo-pluviometrico, neve e valanghe, idrologia quantitativa, previsioni nivo-agrometeorologiche; coordinamento e gestione regionale delle attività relative ai temi ambientali riguardanti: acque interne, di balneazione, marino-costiere, di transizione, aria, suolo, rifiuti, compost, agenti fisici (radioattività, campi elettromagnetici, rumore) e rischio industriale; attività di monitoraggio e allerta del Centro Funzionale Decentrato a supporto della Protezione Civile Regionale.

Inoltre, mantengono l'accreditamento, secondo la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025 dell'Ente esterno ACCREDIA, le attività di misura, in particolare analisi chimiche, biologiche, microbiologiche e fisiche svolte dai laboratori su campioni di natura ambientale (acque reflue, superficiali, sotterranee, rifiuti, terreni, emissioni atmosferiche, qualità dell'aria,...) e sanitaria (acque potabili, di piscina, minerali, alimenti di origine vegetale, etc.). L'Ente di Accredimento garantisce gli utenti sulla competenza ed imparzialità del sistema regionale multisito dei laboratori di ARPAV nell'effettuazione delle prove, attraverso verifiche tecniche periodiche sulle singole prove e sul complesso delle attività analitiche del laboratorio. Nell'erogazione di servizi di analisi i laboratori sono pertanto costantemente verificati e sorvegliati nel tempo da Accredia, Ente esterno che annualmente ha confermato l'accreditamento dei Laboratori rilasciando il "Certificato di Accredimento". Al termine delle verifiche annuali i laboratori hanno dimostrato la capacità di soddisfare, oltre che la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025, anche i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015.

L'analisi del contesto esterno e interno e le misure di prevenzione della corruzione

L'analisi del contesto esterno e interno costituisce –per ogni Amministrazione Pubblica – un presupposto indefettibile per individuare misure di prevenzione della corruzione adeguate.

La disamina del contesto esterno – nello specifico – consente ad ARPAV di acquisire informazioni funzionali ad identificare correttamente il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Agenzia opera: ne consegue che la valutazione di impatto del contesto necessita di una valutazione accurata delle linee di tendenza della criminalità nel distretto veneto.

L'analisi dei dati numerici consente di affermare come negli ultimi anni – almeno sotto il profilo delle iscrizioni delle notizie di reato – si sia registrata una certa diminuzione dei fenomeni criminosi denunciati: da 31.194 nell'anno 2019 – 2020, a 27.620 nell'anno 2020 – 2021, a 27.433 nell'anno 2022, a 29.581 nel 2023 in controtendenza, tuttavia, alla sempre marcata e diffusa percezione di insicurezza avvertita da parte dei cittadini.

Risulta, peraltro, evidente che a livelli di criminalità contenuti, spesso non corrisponda un'analogia percezione di sicurezza sociale e personale da parte della popolazione, la cui "visione" risulta troppe volte alterata da fattori eterogenei (es. mezzi di informazione), che privilegiano il carattere eclatante delle notizie.

In relazione alle singole categorie di reati, l'analisi dei dati estrapolati dai registri delle Procure venete rivela come il calo delle fattispecie criminosi abbia interessato in modo particolare **i reati di terrorismo (-100%), le frodi comunitarie (-95%), i reati contro la P.A. (-24%), i reati di pedofilia e pedopornografia (-13%), i reati di criminalità organizzata (-11%), i reati in materia di inquinamento (-8%) ed i reati concernenti le lesioni colpose gravi e gravissime derivate da infortunio sul lavoro (-3%)**.

Degno di menzione risulta, invece, il significativo aumento dei **reati economici (+78%) ed informatici (+23%) e dei reati in materia di stupefacenti (+11%)**.

Preoccupa, infine, l'aumento **dei reati contro la libertà sessuale** e lo di **stalking** ugualmente in crescita (+7%), nonché il radicamento, seppur in calo, della **criminalità organizzata (-11%)**.

E' importante, infine, completare l'analisi che precede considerando – relativamente all'anno 2023 – anche l'andamento dei **delitti contro l'ambiente**, previsti dal Titolo VI del Codice penale, introdotto dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 nonché alcuni reati contemplati dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, il cd. "Codice dell'ambiente" in quanto funzionale ad evidenziare il grado di adeguatezza del sistema repressivo italiano

presso le diverse Istituzioni internazionali, preposte a verificare gli strumenti utilizzati dagli Stati per contrastare le più rilevanti aggressioni all'ambiente.

I dati utilizzati sono stati oggetto di elaborazione da parte del Ministero della Giustizia: le tabelle infra riportate ne evidenziano i relativi valori ripartiti tra procedimenti iscritti, persone indagate, persone imputate per diverse fattispecie di reato a tutela dell'ambiente, quali, ad esempio, l'art. 256, comma 3 (**realizzazione o gestione di discarica non autorizzata**), l'art. 256 *bis* (**la combustione illecita di rifiuti**), gli artt. 257 e 259 (**omessa bonifica e traffico illecito di rifiuti**) del Codice innanzi citato ed i delitti contro l'ambiente disciplinati dal Titolo VI del Codice penale (art. 452 e seguenti c.p.)

Le contestazioni inerenti alla violazione degli artt. 256, comma 3 e 256 *bis* sopra richiamati – nello specifico – ammontano rispettivamente nel predetto arco temporale a **n. 542** e **n. 545** a fronte di **n. 233** concernenti, invece, l'avvenuta infrazione dell'art. 452 *bis* c.p..

Non si registrano, invece, procedimenti in corso per il delitto di **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** (art. 452 *sexies*).

I valori – qui di seguito elencati ed aggiornati al 10 giugno 2024 – riportano, pertanto, i dati trasmessi dagli Uffici dei GIP e dalle Sezioni Dibattimentali rispetto ai procedimenti penali: sono, peraltro, parziali in quanto, analogamente agli esiti delle rilevazioni degli anni precedenti, non tutte le Strutture interpellate dal Ministero hanno risposto al riguardo.

PROCEDIMENTI ISCRITTI	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 256 c. 3 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	1.695	943	977	768	542
Art. 256 bis Combustione illecita di rifiuti	614	801	687	641	545
Art. 257 Bonifica dei siti	59	56	41	39	47
Art. 259 Traffico illecito di rifiuti	163	261	287	199	196
Art. 452 quaterdecies Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti	76	135	196	186	192
Art. 452 bis Inquinamento ambientale	274	244	207	237	233
Art. 452 ter Morte o lesione come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale	8	2	1	1	4
Art. 452 quater Disastro ambientale	27	21	23	24	32
Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente	58	64	59	37	48
Art. 452 sexies Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività	0	1	0	6	0
Art. 452 septies Impedimento del controllo	33	38	28	26	45
Art. 452 octies Circostanze aggravanti	2	5	11	4	14
Art. 452 terdecies Omessa bonifica	54	53	35	43	46
TOTALE	3.063	2.624	2.552	2.211	1.944
PERSONE INDAGATE	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 256 c 3 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	3.011	1.725	2.004	1358	962
Art. 256 bis c.p. Combustione illecita di rifiuti	1.033	1.097	1.190	907	818
Art. 257 Bonifica dei siti	203	119	62	73	74
Art. 259 Traffico illecito di rifiuti	337	529	573	311	340
Art. 452 quaterdecies Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti	575	941	1.035	1.230	1204
Art. 452 bis Inquinamento ambientale	1049	755	626	913	681
Art. 452 ter Morte o lesione come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale	20	12	1	6	16
Art. 452 quater Disastro ambientale	110	142	200	64	93
Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente	178	158	138	141	98
Art. 452 sexies Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività	0	11	0	28	0
Art. 452 septies Impedimento del controllo	95	114	66	76	66
Art. 452 octies Circostanze aggravanti	26	35	121	39	128
Art. 452 terdecies Omessa bonifica	175	146	165	82	119
TOTALE	6.812	5.784	6.181	5.228	4.599
PERSONE IMPUTATE	2019	2020	2021	2022	2023
Art. 256 c 3 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	1.236	834	818	753	629
Art. 256 bis c.p. Combustione illecita di rifiuti	468	554	644	603	565
Art. 257 Bonifica dei siti	35	75	52	20	13

Art. 259 Traffico illecito di rifiuti	159	203	260	198	173
Art. 452 quaterdecies Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti	405	292	497	433	459
Art. 452 bis Inquinamento ambientale	205	303	333	317	304
Art. 452 ter Morte o lesione come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale	21	8	1	0	21
Art. 452 quater Disastro ambientale	23	22	24	108	66
Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente	56	66	49	82	95
Art. 452 sexies Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività	0	16	0	0	0
Art. 452 septies Impedimento del controllo	17	50	48	18	59
Art. 452 octies Circostanze aggravanti	0	8	112	73	150
Art. 452 terdecies Omessa bonifica	49	75	77	43	42
TOTALE	2.674	2.506	2.915	2.648	2.576

Correlata alla presente disamina risulta essere anche l'analisi dei rapporti intercorrenti con gli *stakeholder*, nella logica di valutazione dell'impatto, della probabilità e, quindi, del rischio corruttivo.

Riprendendo le precedenti analisi, effettuate al riguardo, gli *stakeholder* risultano suddivisi in tre categorie di soggetti: (da controllare)

- **i riferimenti chiave:** coloro che controllano fattori rilevanti per la definizione ed implementazione dell'attività dell'Agenzia;
- **interessati e coinvolti:** gli interessati alle attività di ARPAV pur senza poterle influenzare;
- **partner operativi:** coloro con i quali attivare opportunità di collaborazione e sviluppo di strategie comuni.

Stakeholder	Attività	Misure	Finalità	Rischio
RIFERIMENTI CHIAVE – <i>Stakeholder</i> che controllano fattori rilevanti per la definizione ed implementazione dell'attività di ARPAV				
Consiglio Regionale del Veneto	Atti di Indirizzo e ispettivi	Modifiche normative (L.R. 32/1996 e s.m.i.)	Sociali ed economiche	Basso
Regione del Veneto	Atti di Indirizzo e Programmazione	Atti di verifica e controllo (L.R. 32/1996 e s.m.i.)	Sociali ed economiche	Basso
SNPA	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Linee Guida e modelli operativi	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Linee Guida e modelli operativi	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Ministero della Transizione Ecologica	Atti normativi, di coordinamento operativo e di programmazione	normative, regolamenti, circolari, linee guida	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Ministero Salute	Atti normativi, di coordinamento operativo e di programmazione	Normative, regolamenti, circolari, linee guida	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Prefetture	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Programmazione, sociale, tecnico	Basso
Procure della Repubblica	Atti di coordinamento e supporto operativo	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Stakeholder	Attività	Misure	Finalità	Rischio
RIFERIMENTI CHIAVE – <i>Stakeholder</i> che controllano fattori rilevanti per la definizione ed implementazione dell'attività di ARPAV				
Forze di Polizia	Atti di coordinamento operativo, puntuale e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Province e Città Metropolitane	Coordinamento operativo e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Comuni Capoluogo	Coordinamento operativo e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Altri Comuni	Coordinamento operativo e di programmazione	Modelli operativi, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Comitati di Cittadini	Incontri, segnalazioni	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Sociali ed economiche	Basso
Associazioni ambientali	incontri, studi, segnalazioni	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
INTERESSATI E COINVOLTI <i>Stakeholder</i> che sono interessati alle attività di ARPAV pur senza poterle influenzare				

UPI e ANCI	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Linee Guida e modelli operativi, accordi quadro	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Aziende Sanitarie	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Linee Guida e modelli operativi, accordi quadro	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Organizzazioni Professionali di Industria e Artigianato	Atti di coordinamento operativo	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Organizzazioni Professionali del Settore Primario	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Società di Gestione Strade e Autostrade	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Linee Guida e modelli operativi, Accordi Quadro	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Aziende per la gestione dei rifiuti	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Aziende per il trattamento acque	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Ordini Professionali	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Comprensori Sciistici	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Atti di coordinamento operativo e di programmazione	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Mass Media Locali	Incontri, segnalazioni	Trasparenza dati ambientali, indicazioni puntuali	Tecniche, sociali ed economiche	Basso

PARTNER OPERATIVI <i>Stakeholder</i> con i quali mettere a fuoco opportunità di collaborazione e sviluppo di strategie comuni				
Università agli Studi	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Studi e pubblicazioni	tecniche, sociali ed economiche	Basso
UPI, ANCI e Comuni	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Linee Guida e modelli operativi	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
CNR	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Studi e pubblicazioni	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Protezione Civile	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Attività operativa e indicazioni programmatiche	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Forze dell'Ordine	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Attività operativa e indicazioni programmatiche	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Vigili del Fuoco	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Attività operativa e indicazioni programmatiche	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Regione del Veneto	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Attività operativa e indicazioni programmatiche	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Amministrazioni Provinciali	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Attività operativa e indicazioni programmatiche	Tecniche, sociali ed economiche	Basso
Provveditorato Interregionale per le Opere Pubbliche per il Veneto, Trentino Alto Adige e FVG	Atti di coordinamento operativo, incontri e studi	Attività operativa e indicazioni programmatiche	Tecniche, sociali ed economiche	Basso

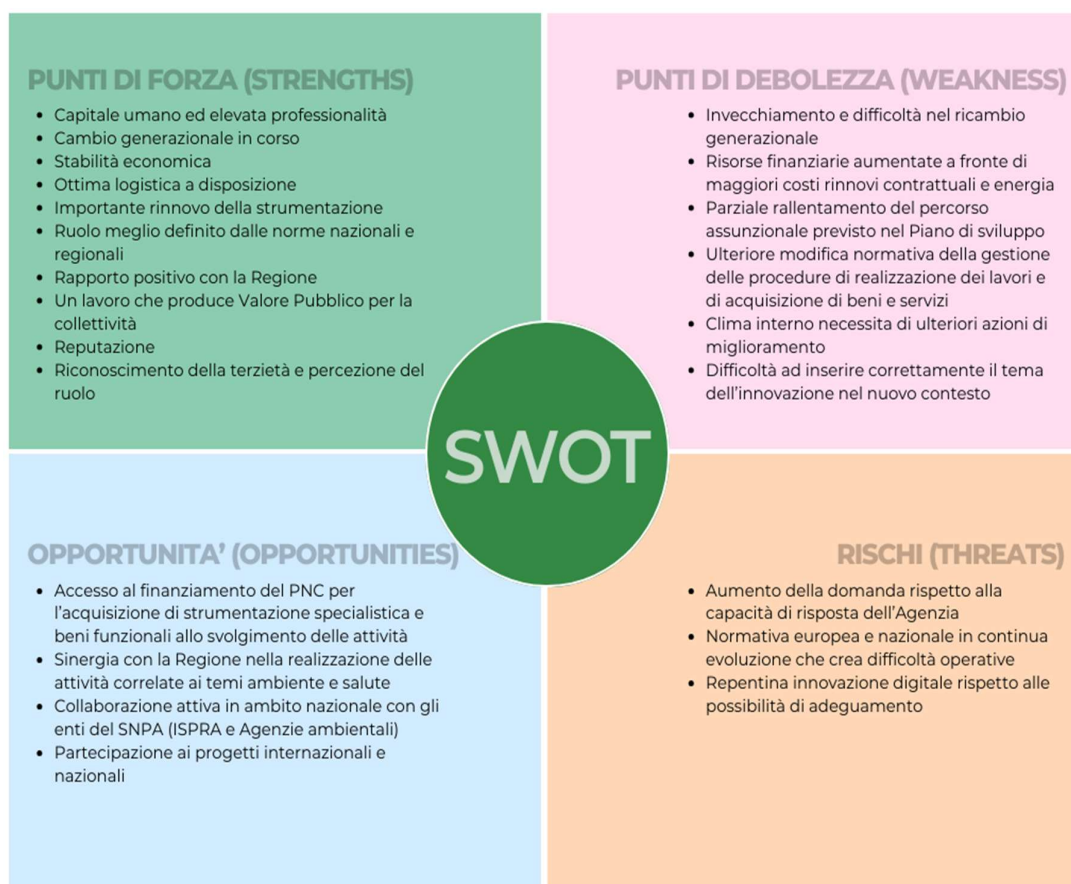
Per quanto concerne l'analisi del contesto interno, il prospetto rappresentativo della consistenza numerica esistente al 31/12/2024 in termini di dotazione del personale di pag. 14 – suddiviso per Macrostruttura (Area, Dipartimento Regionale e Dipartimento Provinciale) nonché per contratto (Dirigenza/Comparto) e profilo di appartenenza (Amministrativo/Tecnico/Sanitario) – consente una immediata visualizzazione del livello di complessità dell'intero macrosistema ARPAV anche ai fini delle connesse valutazioni in tema di prevenzione della Corruzione.

Punti di forza e di debolezza, opportunità e rischi

ARPAV, considerato il mutato scenario globale di instabilità economica ed i crescenti effetti dovuti ai cambiamenti climatici che sempre più frequentemente impattano sulla gestione del territorio, unitamente al rialzo dei costi di gestione, in particolare per effetto dei rinnovi contrattuali del personale intervenuti, ha dovuto rivedere le strategie intraprese a seguito del percorso avviato nel corso del 2020, che ha portato all'adozione del documento programmatico *"ARPAV 2024, percorso di sviluppo e espansione di ARPAV"*.

Infatti, si è reso necessario avviare una progressiva modifica dell'organizzazione dei centri di competenza cercando di trasformare una criticità in un'opportunità e, nei limiti delle risorse disponibili, di garantire comunque il livello quanti-qualitativo delle proprie prestazioni.

Questi i punti di forza e i punti di debolezza, le opportunità e i rischi:



SEZIONE 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.1.1. Valore Pubblico di Sistema

La missione istituzionale di ARPAV è finalizzata ad incrementare il livello equilibrato di benessere economico-sociale e ambientale dei cittadini e degli stakeholder e della propria organizzazione, tenuto conto del contesto esterno e interno nei quali opera e degli obiettivi di Valore Pubblico delineati dalle politiche ambientali contenute negli atti strategici sovranazionali, nazionali e regionali di riferimento.

Il suo operato è quindi volto ad utilizzare le risorse a disposizione con efficienza, economicità ed efficacia e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo tale da soddisfare al meglio le esigenze del

contesto sociale e del contesto agenziale, con l'obiettivo di creare Valore Pubblico con una proiezione duratura anche per il futuro.

La capacità dell'Agenzia di generare Valore Pubblico può essere misurata in base al modello scientifico della "Piramide del Valore Pubblico" ideata dal prof. Deidda Gagliardo¹, che, partendo dall'alto, è strutturata in 3 livelli, ognuno dei quali si articola in specifiche performance organizzative ed individuali:

- **Livello 1:** Il **Valore Pubblico o Performance delle Performance**, che è espressivo del benessere economico-sociale e ambientale complessivo del territorio veneto;
- **Livello 2:** il **Valore Istituzionale o delle Performance istituzionali**, che è misurato in base al grado di soddisfazione degli stakeholder rispetto ai servizi pubblici fruiti, oltre che dal livello di salute interna;
- **Livello 3:** il **Valore Aziendale o delle Performance organizzative**, che comprende:
 - il **Valore Economico tangibile**, riguarda l'economicità, che è basata sugli equilibri patrimoniale ed economico-finanziario, e l'efficienza, intesa come gestione razionale delle risorse;
 - il **Valore Economico intangibile**, dato, ad esempio, dalla capacità organizzativa, dalle competenze e attitudini del personale, dal livello di interazione interno ed esterno, dalla capacità di approccio (ad es. atteggiamento collaborativo, propensione alla soluzione, capacità di cogliere le opportunità), dal livello di innovazione e digitalizzazione;
 - le **Performance individuali** dei dirigenti e dei dipendenti, la cui realizzazione concorre alla produzione del Valore Aziendale o delle Performance organizzative, misurate in base ai criteri di valutazione di ciascun Ente.

Il valore, partendo dal basso verso l'alto, si somma di livello in livello, fino a determinare il Valore Pubblico complessivo del livello 1.

ARPAV crea Valore Pubblico in linea con la filiera istituzionale delle politiche pubbliche ambientali europee, nazionali e regionali, finalizzate alla sostenibilità del benessere sociale ed economico, concorrendo, in tal modo, a fornire alle istituzioni sovraordinate tutti gli elementi necessari per l'adozione degli atti di natura programmatica o normativa inerenti alla prevenzione e protezione dell'ambiente.

Di seguito i documenti strategici contenenti le direttive finalizzate a produrre Valore Pubblico cui ARPAV ha fatto riferimento nella predisposizione del Piano Pluriennale 2024-2026, del Programma di attività dell'Agenzia per l'anno 2025 e del presente PIAO.

Programmazione sovranazionale

- **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottata nel 2015 alle Nazioni Unite a livello di Capi di Stato e di Governo, che individua i 4 principi guida: integrazione, universalità, trasformazione e inclusione, declinati in 17 obiettivi (**GDGs**), reperibili al link: <https://unric.org/it/agenda-2030/>
- **Accordo Verde o Green Deal** proposto il 19 dicembre 2019 dalla Commissione europea con lo scopo di guidare l'Europa fuori dalla crisi economica e soprattutto di darle un nuovo indirizzo e nuovi obiettivi per affrontare positivamente le sfide del prossimo



¹ Deidda Gagliardo E. (2015). Il VP, la nuova frontiera della performance (RIREA, Roma)

decennio, reperibile al link:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_it

- **Next Generation EU (NGEU)**, istituito con deliberazione del Consiglio europeo del 21 luglio 2020, è un programma di investimenti e riforme finalizzato a promuovere una robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere, reperibile al link: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_it

Programmazione nazionale



Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvs), presentata al Consiglio dei Ministri il 2 ottobre 2017 e approvata dal CIPE il 22 dicembre 2017, reperibile al seguente link:

<https://www.mite.gov.it/pagina/la-strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

Piano nazionale per la Transizione Ecologica, approvato con Delibera CITE 8 marzo 2022, che risponde alla sfida che l'Unione europea con l'Accordo Verde o Green Deal ha lanciato al mondo: assicurare una crescita che preservi salute, sostenibilità e prosperità del pianeta

con una serie di misure sociali, ambientali, economiche e politiche senza precedenti, reperibile al seguente link:

<https://www.mite.gov.it/pagina/piano-la-transizione-ecologica>

- **Strategia Nazionale per la Biodiversità al 2030** adottata con il Decreto Ministeriale n. 252 del 3 agosto 2023, che ha anche istituito i suoi organi di *governance*.
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 12 gennaio 2017** che definisce i nuovi Livelli essenziali di assistenza (LEA), ovvero **le prestazioni e i servizi che il Servizio sanitario nazionale (SSN) è tenuto a fornire a tutti i cittadini**, gratuitamente o dietro pagamento di una quota di partecipazione, con le risorse pubbliche raccolte attraverso la fiscalità generale. Il nuovo Decreto sostituisce infatti integralmente il DPCM 29 novembre 2001, con cui i LEA erano stati definiti per la prima volta.

Il Decreto è disponibile al seguente link:

<https://www.salute.gov.it/portale/lea/dettaglioContenutiLea.jsp?lingua=italiano&id=4773&area=Lea&menu=vuoto>

- **Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025** che, riconoscendo che la salute delle persone, degli animali e degli ecosistemi sono interconnesse, promuove l'applicazione di un approccio One Health per affrontare i rischi potenziali o già esistenti che hanno origine dall'interfaccia tra ambiente animali-ecosistemi.

Il documento è disponibile al seguente link:

https://www.salute.gov.it/portale/news/p3_2_1_1_1.jsp?id=5029&menu=notizie

- **Programma triennale delle Attività del SNPA 2021-2023**, approvato dal Consiglio con deliberazione n. 100 dell'8 aprile 2021, reperibile al seguente link:

<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/consiglio-nazionale/atti-del-consiglio/programma-triennale-snpa-2021-2023/>

- **Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** dell'Italia, per il periodo 2021-2026, approvato dal Parlamento il 31 marzo 2021, i cui interventi sono stati integrati con il **Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC)**, approvato con Decreto Legge n. 59 del 6 maggio 2021, che ha reso disponibili risorse nazionali per complessivi 30,6 miliardi di euro per gli anni dal 2021 al 2026, di cui di 2.387 milioni di euro per interventi in materia di salute ed ambiente, di sicurezza delle strutture sanitarie e per un ecosistema innovativo della salute e, al punto 1, riserva una quota pari a complessivi 500 milioni di euro ad interventi specificamente dedicati a salute, ambiente, biodiversità e clima.

I documenti sono disponibili al seguente link:

<https://www.mef.gov.it/focus/Il-Piano-Nazionale-di-Ripresa-e-Resilienza-PNRR/>

Programmazione regionale

- **Strategia regionale di sviluppo sostenibile della Regione del Veneto (SRSvs)**, previa deliberazione della Giunta regionale del 12 maggio 2020, è stata approvata dal Consiglio regionale n. 80 del 20 luglio 2020.

Il documento è disponibile al seguente link:

<https://venetosostenibile.regione.veneto.it/strategia-regionale-srsvs>

- **Piano Regionale Prevenzione (PRP) 2020-2025**, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1858 del 29.12.2021 in attuazione delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Prevenzione (PNP) 2020-2025.

Il documento è disponibile al seguente link:

<https://www.regione.veneto.it/web/sanita/prp-2020-2025>

- **Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2025-2027** e la relativa **Nota di aggiornamento**, approvati rispettivamente con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 98 del 27.11.2024 e con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 100 dell'11.12.2024.

Il documento è disponibile al seguente link:

<https://www.regione.veneto.it/web/programmazione/defr>



- **Piano integrato di attività e di organizzazione della Regione per il triennio 2022-2024** approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 62 in data 29 gennaio 2024.

Il documento è disponibile al seguente link:

<https://bur.regione.veneto.it/BurVServices/Pubblica/DettaglioDgr.aspx?id=480402>

L'individuazione degli obiettivi di ARPAV finalizzati alla creazione di Valore Pubblico segue gli Indirizzi di Valore Pubblico degli enti del SNPA, oggetto di approfondimento da parte del TIC VII del Sistema e approvati dal Consiglio nazionale in data 20 novembre 2023, in una logica che vede, nell'ambito della programmazione strategica sovranazionale, nazionale e regionale, l'individuazione di obiettivi strategici comuni, di cui ciascun ente tiene conto nell'ambito della propria programmazione.

In stretta correlazione con il Valore pubblico del SNPA e in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 e il Programma annuale di attività 2025, il presente PIAO individua gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAV dando attuazione alla Strategia regionale di sviluppo sostenibile della Regione del Veneto (SRSvS), alle direttive del DEFR 2025-2027 e alla conseguente pianificazione regionale.

2.1.2. Gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAV

Gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAV derivano dall'attuazione del proprio mandato istituzionale di cui alla L.R. 32/1996, declinato nell'ambito della programmazione strategica sopra delineata.

I cinque Pilastri

ARPAV, infatti, opera al fine di garantire alla Regione, alle Amministrazioni Provinciali e alla Città metropolitana, ai Comuni, al Servizio Sanitario e ai cittadini, nelle more dell'emanazione del DPCM previsto dall'art. 9 della L. 132/2016 relativo ai LEPTA, la risposta alla domanda di tutela ambientale che emerge

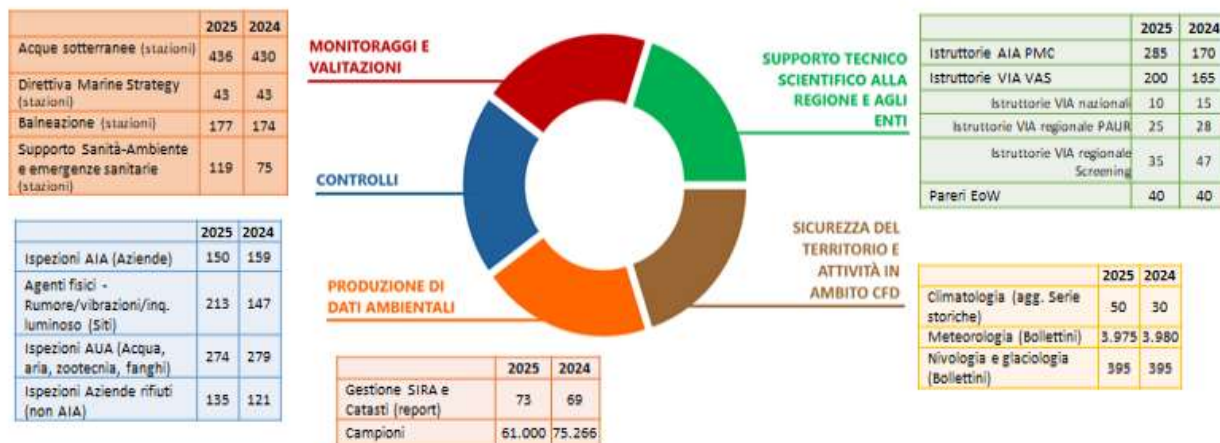
1.	MONITORAGGI E VALUTAZIONI
2.	CONTROLLI
3.	PRODUZIONE DATI AMBIENTALI
4.	SICUREZZA DEL TERRITORIO E SUPPORTO AL CFD
5.	SUPPORTO TECNICO-SCIENTIFICO ALLA REGIONE E AGLI ENTI

dal territorio, al fine di migliorare il livello di protezione e salvaguardia dell'ambiente regionale e di fornire il supporto necessario e funzionale alle decisioni delle Autorità competenti, attraverso le attività sopra indicate, che costituiscono i cinque pilastri del proprio operato, e che sono compiutamente descritte nel Programma annuale di attività 2025 di cui alla DDG n. 232 del 29.11.2024.

Attraverso l'attività svolta a favore del SSR, l'Agenzia concorre, inoltre, all'individuazione dei rischi ambientali e climatici che consentono di identificare e valutare le problematiche sanitarie associate e a supportare le politiche di prevenzione, con un approccio sempre più integrato tra ambiente e salute (*One Health*). A tal fine, nel Programma di attività 2025, le prestazioni del catalogo SNPA sono ricondotte ad un supporto operativo per l'erogazione dei LEA per la caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute, in linea con la Legge n. 132/2016.

L'Agenzia, con le proprie attività, concorre a realizzare Valore Pubblico anche 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 ad 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.

SINTESI DELL'ATTIVITÀ PROGRAMMATA 2024/2025



Le attività correlate alle funzioni tecnico-scientifiche

Ai Cinque Pilastri sono correlate le attività trasversali, a supporto e completamento delle funzioni tecnico-scientifiche, che contribuiscono a generare Valore Pubblico.

Attraverso le iniziative formative previste nella Sottosezione “Formazione” (All. 4), viene assicurato lo sviluppo professionale del personale del comparto e della dirigenza, con particolare riferimento alle competenze manageriali, tecnico-scientifiche, trasversali, di promozione del benessere organizzativo e necessarie per il personale neo-assunto o adibito a nuovo ruolo.

Con le azioni di educazione ambientale, contenute nella Sezione “Piano dell’Educazione alla Sostenibilità” (All. 5), l’Agenzia vuole continuare a promuovere e diffondere la cultura ambientale, in particolare verso le giovani generazioni, con l’obiettivo di sensibilizzarle sulle tematiche di tutela e sicurezza del territorio e promuovere comportamenti responsabili e stili di vita orientati al rispetto delle risorse naturali.

L’Agenzia cura inoltre la comunicazione e l’informazione ambientale, rendendo i dati pubblici e **accessibili** ai cittadini, agli stakeholder, alle associazioni, agli altri enti pubblici e privati, attraverso il proprio portale che è stato completamente rinnovato. I medesimi dati concorrono ad 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 ARPAV, così come quelli del SNPA, costituiscono i dati tecnici ufficiali di riferimento per le Pubbliche amministrazioni.

Anche la salute interna di ARPAV concorre a generare Valore Pubblico, attraverso le iniziative già intraprese negli anni precedenti alle quali viene data continuità, ed in particolare:

1. azioni relative al Piano Triennale delle Azioni Positive, descritte nell’All. 6;
2. mantenimento dell’equilibrio economico-finanziario con utilizzo razionale e mirato delle risorse, anche al fine di migliorare l’obsolescenza della strumentazione e delle sedi;

3. sviluppo della digitalizzazione e della *cyber security*;
4. sensibilizzazione e monitoraggio delle misure di contrasto del rischio corruttivo.

Le attività sono puntualmente descritte nel Programma annuale e trovano compiuta attuazione nell'ambito degli obiettivi di Valore Pubblico di seguito descritti e degli obiettivi di performance contenuti nella Sottosezione dedicata del presente PIAO.

Le strategie di Valore Pubblico di ARPAV

Le strategie di Valore Pubblico di ARPAV per l'anno 2025, in coerenza con i documenti di programmazione delle attività ed economico-finanziaria, sono volte alla realizzazione delle seguenti azioni:

- a) Attuazione del Piano Pluriennale 2024-2026 per l'annualità 2025 e del Programma di attività 2025 di cui alla DDG n. 232 del 29.11.2024;
- b) Attuazione del percorso di manutenzione organizzativa e in particolare:
 - adeguamento dell'organizzazione alle nuove esigenze operative;
 - uniformità operativa nell'erogazione dei servizi;
- c) Reclutamento di personale specialistico;
- d) Conclusione dei progetti approvati dall'ISS a valere sul finanziamento del PNC;
- e) Attuazione del Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità;
- f) Attuazione del Piano della formazione e delle iniziative formative in collaborazione con la Regione.

Esse sono rivolte a:

Soggetti Esterni: Regione, Enti locali, Imprese, Cittadini, Università, SNPA, Ministero Transizione Ecologica, Autorità giudiziaria, Forze dell'Ordine, SSR e SSN

Soggetti Interni: personale di ARPAV.

Nell'**Allegato 1** è descritta, in forma tabellare, la misurazione del Valore Pubblico di ARPA per l'anno 2025, suddivisa rispetto all'impatto esterno e interno, unitamente alla rendicontazione di quella per l'anno 2023, in linea con gli obiettivi strategici contenuti nel Piano Pluriennale 2024-2026 e con il Programma di attività 2025.

Le modalità e le 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) Legge n. 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) D.M. n. 236/1989, regolamento di attuazione della L. n. 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 n. 503/1996 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici";
- d) Legge n. 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.

Di seguito si descrivono le attività realizzate nel 2024 dall'Agenzia ai fini della piena accessibilità fisica:

- posa in opera della piattaforma elevatrice per disabili (S261) nella sede di Teolo
- realizzazione di Interventi finalizzati all'ottenimento del CPI e alla messa a norma in ambito di sicurezza che permettono la miglior fruibilità della sede di Venezia secondo il DM 236/1989;
- miglioramenti del locale reception della sede di Verona, con rifacimento del serramento al fine di una miglior accessibilità e confort climatico, previo accordo in sede condominiale.

Nel corso del 2025 si prevedono il completamento e la realizzazione delle seguenti azioni:

- riqualificazione energetica (Delibera 291 del 18.10.2022) delle sedi di Belluno n. 5, con la sostituzione dell'attuale elevatore, e di Venezia, dove è prevista una nuova bussola d'ingresso;
- attuazione di interventi migliorativi nell'ambito dei lavori complessivi di ristrutturazione dei piani della Sede centrale di via Ospedale Civile di Padova.
- rifacimento dei bagni nel secondo piano della sede di Via Rezzonico a Padova secondo piano.

PIENA ACCESSIBILITÀ DIGITALE

Tramite il nuovo portale internet si è data piena attuazione alle disposizioni previste per l'accessibilità digitale come previsto dalle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2) e dal Decreto legge n. 179/2012, articolo 9, comma 7.

Gli obiettivi di accessibilità sono pubblicati nel portale istituzionale al seguente link:

<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accessibilita-e-catalogo-dei-dati-metadati-e-banche-dati/obiettivi-accessibilita>

La dichiarazione di accessibilità è presente al seguente link presente nel footer del portale istituzionale :

<https://form.agid.gov.it/view/6029cbe0-b6dd-4500-843f-a16d0667d801/>

Le procedure da semplificare e la reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dell'Agenda Digitale

ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2024

Il percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti, è stato attuato anche nel corso del 2024, in attuazione dell'obiettivo strategico previsto nel Piano Pluriennale 2022-2024 anche attraverso le seguenti iniziative:

- nell'ambito della verifica della standardizzazione e semplificazione dei processi si segnala l'entrata a regime di URBISMART – Protocollo informatico a far data dal 2 settembre 2024, software gestionale che garantisce registrazione, archiviazione e conservazione dei documenti di ARPAV in piena conformità alle disposizioni normative vigenti e che costituisce un significativo upgrade dal punto di vista tecnologico e quindi operativo;
- per quanto attiene specificatamente al tema della Privacy, nell'anno 2024:
 - sono state redatte ex novo/aggiornate le seguenti procedure gestionali:
 - “Linea guida per la Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati o Data Protection Impact Assessment (DPIA)” ex art. 35 regolamento UE 679/2016;
 - “Utilizzo strumenti informatici e telematici” (PG03UICT Rev. 2);
 - Svolgimento DPIA sui trattamenti di dati personali effettuati con l'APP WECITY, del 28.05.2024;

- Svolgimento PRE-DPIA (maggio - settembre 2024) in seguito all'adesione di ARPAV al CERT Regionale, in vista dell'attivazione del servizio SOC e SIEM e del trasferimento dei log del domain controller.
- è stata effettuata la ricognizione delle Informativa privacy, ex artt. 13 e 14 del GDPR, relativa a:
 - pagine web dedicate all'emergenza di cui rispettivamente OCDPC n. 1086/2024 e n. 1093/2024;
 - aggiornamento Informativa privacy rivolta ai dipendenti ARPAV;
 - aggiornamento Piattaforma Clima Nord Est;
 - Informativa privacy per avviso di asta pubblica per la vendita di n. 12 autoveicoli
- sono inoltre stati redatti numerosi pareri relativi a specifici quesiti pervenuti dalle Strutture.

Nel corso del 2024 è proseguita la **riprogettazione e reingegnerizzazione del SIRAV** per renderlo adeguato alle nuove esigenze interne e degli stakeholder specificatamente nell'ambito ambiente-salute.

In particolare, le attività hanno riguardato il rilascio della documentazione tecnica di progetto e il rilascio di nuovi applicativi quali, ad esempio il “registro sanzioni” per la gestione delle sanzioni amministrative comminate da ARPAV durante le proprie attività di controllo.

È stato massimizzato il livello di **Sicurezza Informatica** attraverso iniziative autonome (Vulnerability Assessment, campagne di phishing, formazione specifica ecc) svolte da ARPAV assieme a partner tecnologici specialisti. Inoltre l'Agenzia ha aderito alle iniziative regionali proposte da Azienda Zero e dalla Regione Veneto stessa sui temi comuni di cybersecurity. ARPAV ha partecipato al “bando 8 ACN” e a fine settembre 2024 è stato finanziato il progetto presentato. Il progetto verrà realizzato entro dicembre 2025 e vedrà, tra le altre cose, la completa ridefinizione dell'assetto di sicurezza perimetrale con l'introduzione di tecnologie SD-WAN.

Inoltre:

- si sono incrementati i servizi di digitalizzazione dei processi tramite l'adozione di un nuovo sistema di **protocollo informatico**;
- sono andati a regime i servizi di **supporto sistemistico e di sicurezza informatica** attraverso strutture specializzate di NOC (Network Operation Center) e SOC (Security Operation Center);
- è stata incrementata la sicurezza informatica e la **cybersecurity** tramite l'introduzione di sistemi di autenticazione a più fattori, iniziando dalla posta elettronica, e l'adesione alle iniziative regionali e nazionali in materia (hyperSOC) e l'adozione di specifici standard operativi;
- è stata completata l'assegnazione a tutti i dipendenti della **firma digitale**.

Relativamente alle misure di semplificazione attuate – nel corso del 2023 – in materia di **Prevenzione della Corruzione**, si evidenzia quanto segue:

- è stata aggiornata la Piattaforma informatica *Whistleblowing* a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 24/2023 ed approvate, con Deliberazione del Direttore Generale n. 158/2023, le nuove “*Linee organizzative e procedurali in materia di whistleblowing*”;
- non sono intervenute – nel medesimo arco temporale – “*Nuove Linee Guida ANAC*” relativamente all'accesso: civico, generalizzato ad atti e documenti amministrativi non soggetti a pubblicazione obbligatoria;
- gli Stakeholder (*Cittadini e tessuto sociale*) di ARPAV sono stati coinvolti in merito alla Sottosezione

2.3 Anticorruzione del PIAO nel periodo 23/01/2023 – 27/01/2023 per quanto attiene alla bozza del predetto documento e hanno presentato suggerimenti. Al termine della consultazione pubblica, con Deliberazione del Direttore Generale n. 20 del 31/01/2023, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAV 2023-2025 annualità 2023.

Analogo coinvolgimento degli *stakeholder* dell'Agenzia ha avuto luogo dal 20 al 26 novembre 2023 per la prevista consultazione pubblica antecedente all'approvazione del *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV"* – avvenuta con DDG n. 251 del 6/12/2023 – a seguito dell'aggiornamento del DPR n. 62/2013 concernente il *"Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici"*, a norma dell'articolo 54 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, disposto dal DPR n. 81/2023;

Ulteriori iniziative aperte agli Utenti di ARPAV ed alle Associazioni di riferimento nel territorio sono state attuate dall'Agenzia nell'ambito delle *"Giornate della Trasparenza"* e delle *"Porte aperte"*, svoltesi a Vicenza il 20/09/2023, a Verona il 29/11/2023 ed il 7 e l'8 ottobre 2023 al Centro Meteorologico di Teolo, cui hanno fatto seguito anche specifici incontri *"on the road"* con i Comuni siti nella Provincia di Padova nel corso dell'intero 2023.

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato il *"Monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali"* in relazione all'anno 2022: pur trattandosi di un adempimento che non riveste più carattere obbligatorio e non essendo, peraltro, state ancora emanate le previste Linee Guida nazionali inerenti alla misurazione dei tempi effettivi dei procedimenti amministrativi di maggior impatto per i Cittadini e le Imprese.

Tale documento è consultabile sul Portale ARPAV al seguente *link*:

<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/attivita-e-procedimenti/monitoraggio-tempi-procedimentali>.

Iniziative per l'anno 2025

Le iniziative per l'anno 2025 sono le seguenti:

- in applicazione dei principi sanciti nell'Agenda Digitale e nel Piano Triennale per l'Informatizzazione delle PPAA, come confermati dal PNRR, si continuerà la reingegnerizzazione e il **consolidamento dell'infrastruttura IT** in ottica cloud/ibrido tramite l'approvvigionamento di risorse dedicate come per esempio quelle presenti nel PSR (Polo Strategico Regionale);
- proseguirà la realizzazione del progetto di reingegnerizzazione del **sistema SIRAV**;
- i servizi offerti dal nuovo software di **protocollo informatico** attivo dal 2.9.2024 saranno nel corso del 2025 ulteriormente implementati con l'attivazione di ulteriori applicativi cd. "moduli online" che renderanno più accessibile, rapida ed efficiente, una significativa parte delle comunicazioni provenienti sia da clienti esterni che da personale dipendente dell'Agenzia e che necessitano di essere registrate a Protocollo.

Per quanto attiene al tema Privacy, nel 2025 sarà aggiornato il Registro Unico delle attività di trattamento dell'Agenzia.

Saranno attuate, in tema di anticorruzione, le medesime linee d'azione del 2024.

2.2 Performance

La Sezione Performance è redatta in coerenza con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato con il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, tenendo conto delle linee metodologiche di valutazione sinora adottate in sede regionale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che, mediante una specifica convenzione stipulata con la Regione del Veneto, è competente a svolgere le proprie funzioni anche nei confronti di dell'Agenzia.

Le fasi ed i soggetti del processo della Performance

Il processo di misurazione e di valutazione della Performance è caratterizzato dalle seguenti finalità:

- consentire la massima chiarezza delle funzioni e delle responsabilità dei soggetti (o Strutture) legittimati ad avere un ruolo attivo nel processo di misurazione e valutazione della performance;
- consentire il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti;
- disporre di strumenti di monitoraggio degli obiettivi.

Pur nella complessa articolazione della struttura organizzativa dell'Agenzia, viene assicurata la negoziazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target ai diversi livelli gerarchici al fine di soddisfare il principio della partecipazione attiva del personale dirigente, che a sua volta deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa al fine di assicurare il processo del *cascading* nell'assegnazione degli obiettivi al personale del comparto.

Si espongono nella tabella seguente le fasi del ciclo di gestione della performance, i soggetti coinvolti, le responsabilità ed i tempi, fermo restando che possono variare in presenza di sopravvenute specifiche disposizioni di Legge.

Definizione del processo di performance	
Tempistiche INDICATIVE	Soggetti, responsabilità e compiti
01 dic	Lo SPPG avvia il processo del ciclo della performance e di predisposizione del PIAO.
10 dic	La direzione generale e i direttori di area/di dipartimento/ i dirigenti delle strutture organizzative ad essi subordinati avviano il processo di negoziazione che prevede l'invio alla Direzione Generale entro fine di dicembre da parte dei direttori delle strutture delle proposte di schedi di performance anche per i dirigenti afferenti, con proprie eventuali indicazioni e suggerimenti.
10 gen	Lo SPPG, con il supporto delle aree della direzione, verifica le schede di performance proposte dalle strutture organizzative e/o assiste i soggetti interessati nella definizione degli obiettivi fornendo idoneo supporto ed elabora il Piano della Performance definitivo, contenente le schede di performance negoziate.
31 gen	L'OIV esercita un'attività di impulso nei confronti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza per l'elaborazione del piano, rispetto al quale esprime il proprio parere.
Adozione del PIAO	
31 gen	Il Direttore Generale, con il parere del Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale, sentiti il Direttore dell'Area Giuridica e Organizzativa e il Direttore dell'Area Innovazione e Sviluppo, approva il PIAO. Il PIAO viene pubblicato nel sito web nell'apposita sezione "amministrazione trasparente".

Attuazione e monitoraggio della Performance

28 feb	I Direttori di Dipartimento, i dirigenti (di struttura organizzativa e con incarico professionale) e il personale del comparto danno avvio all'attuazione degli obiettivi di competenza, assegnati nel rispetto del processo a cascata dell'obiettivo dal livello di vertice fino al livello del personale del comparto. I dirigenti sono tenuti a monitorare lo stato di avanzamento e la realizzazione degli obiettivi assegnati nel rispetto delle scadenze previste.
15 lug	la Direzione Generale verifica, tramite lo SPPG e con il supporto dei dirigenti, l'andamento delle performance al termine del semestre dell'anno di riferimento. I dirigenti sono tenuti a comunicare alla direzione generale gli aggiornamenti degli obiettivi, comprese eventuali integrazioni, con idonea motivazione condivisa con il direttore sovraordinato, per il recepimento in sede di revisione del piano. Lo SPPG raccoglie le richieste pervenute dalle strutture organizzative, per i tramite delle direzioni di dipartimento, e predispone la proposta di revisione del piao. L'OIV, esercitando un'attività di impulso nei confronti della direzione strategica, del comitato di direzione e della dirigenza per l'aggiornamento del piao, verifica le proposte di modifica al piao e le valida.
30 sett	Il Direttore Generale approva la revisione del Piano della Performance, con le modalità previste per l'approvazione del piano. Il Piano della Performance revisionato viene pubblicato nel sito nella sezione "amministrazione trasparente".

Rendicontazione della Performance

28 febb	SPPG raccoglie i dati per la verifica dello stato di raggiungimento della performance dell'anno precedente e, previa verifica, consegna le risultanze ai soggetti deputati alla valutazione della performance.
5 apr	SPPG avvia il processo di valutazione, tenuto conto della disponibilità delle risultanze.
30 apr	La Direzione Generale predispone la relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lett. b del d.lgs. 150/09, sulla base delle risultanze della performance e la sottopone all'OIV.
30 giu	L'OIV valida la relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del d.lgs. 150/09. Il Direttore Generale approva la relazione sulla performance che viene pubblicata nel sito nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il sistema di valutazione della Performance di ARPAV

I criteri e modalità di valutazione della Performance di ARPAV sono stabiliti nel **Manuale Operativo di Valutazione della Dirigenza**, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 105 del 26 aprile 2018, come modificato con DDG n. 145 del 20/12/2021, e nel **Manuale Operativo di Valutazione del personale del comparto**, adottato con Decreto del Commissario Straordinario n. 80 del 19 dicembre 2018 e successivamente modificato con DDG n. 169 del 20/06/2022, che di seguito si sintetizzano.

Gli obiettivi e la valutazione del Direttore Generale e dei Direttori di Area

Al Direttore Generale e ai Direttori di Area sono assegnate le seguenti **tipologie di obiettivi**:

Performance organizzativa

- Obiettivi di performance organizzativa agenziale: da 1 a 4
- Obiettivi di performance organizzativa di struttura: da 1 a 2

Performance individuale

- Obiettivi di performance individuale di ciascun Direttore di Area: da 1 a 2

Incidenza degli obiettivi dei Direttori di Area (peso percentuale)

tipologia performance	obiettivi/fattori	incidenza %
Performance organizzativa	obiettivi organizzativi agenziali (da 1 a 4)	60%
Performance individuale	obiettivi individuali (da 1 a 2) finalizzati alla realizzazione degli obiettivi assegnati dalla Giunta Regionale al Direttore Generale nell'ambito della pianificazione triennale e della programmazione annuale	40%
		100%

Qualora ai Direttori di Area vengano assegnati, oltre agli obiettivi organizzativi agenziali e individuali, anche obiettivi di struttura, l'incidenza (peso percentuale) è la medesima attribuita a tutti i dirigenti, specificata nel paragrafo successivo.

Il **Direttore Generale** è valutato direttamente dalla Giunta Regionale e a tal fine trasmette una relazione, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, al Presidente della Giunta Regionale e/o ad una o più Strutture di riferimento indicate dalla stessa Giunta. La relazione verte sugli obiettivi assegnati dalla Giunta Regionale e su quanto realizzato nell'anno di riferimento.

I **Direttori di Area**, ai fini della loro valutazione annuale, devono trasmettere al Direttore Generale una relazione, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I criteri e le modalità di valutazione dei dirigenti

Per i dirigenti sono individuate le seguenti **tipologie di obiettivi**:

Performance organizzativa

- Obiettivi di performance organizzativa agenziale: da 1 a 4
- Obiettivi di performance organizzativa di struttura: da 1 a 2

Performance individuale

- Obiettivi di performance individuale di ciascun Direttore di Area: da 1 a 2

Incidenza degli obiettivi (peso percentuale)

tipologia performance / fattori	obiettivi	incidenza %	
Performance organizzativa	da 1 a 4 obiettivi di performance organizzativa agenziale	20%	40%
	da 1 a 2 obiettivi di performance organizzativa di struttura	20%	
Performance individuale	Da 1 a 2 obiettivi di performance individuale	30%	30%
	1 gestione delle risorse umane	6%	
	2 gestione delle risorse economiche	5%	
Fattori di prestazione	3 rispetto dei tempi e delle scadenze	5%	30%
	4 soluzione dei problemi	10%	
	5 gestione strumenti di valutazione dipendenti	2%	
	6 rispetto dei tempi del processo di valutazione	2%	

Il metodo di valutazione prevede la traduzione della prestazione dirigenziale in un punteggio. Il punteggio massimo ottenibile da un Dirigente è convenzionalmente fissato in **500 punti** dei quali:

- 350 riconducibili alla parte di valutazione su obiettivi (70%);
- 150 relativi alla valutazione su **fattori di prestazione (30%)** (valorizzati in sede di schede di valutazione finale).

Le tipologie di obiettivi sopra indicati possono essere integrate con ulteriori obiettivi aziendali o di struttura assegnati in applicazione di disposizioni normative nel contempo intervenute (ad es. il rispetto dell'indice di pagamento introdotto dal D.L. 24 febbraio 2023, n. 13).

Ne deriva il seguente **quadro teorico dell'assegnazione dei punteggi** per le valutazioni annuali delle performance dirigenziali di ARPAV:

tipologia performance / fattori	obiettivi/fattori	incidenza %	punteggio massimo (punti)
Performance organizzativa	obiettivi organizzativi agenziali	20%	100
	obiettivi organizzativi di struttura	20%	100
Performance individuale	obiettivi individuali	30%	150
	1. gestione delle risorse umane	6%	30
Fattori di prestazione	2. gestione delle risorse economiche	5%	25
	3. rispetto dei tempi e delle scadenze	5%	25
	4. soluzione dei problemi	10%	50
	5. gestione strumenti di valutazione dipendenti	2%	10
	6. rispetto dei tempi del processo di valutazione	2%	10

Per i dirigenti Professional (P) i fattori di prestazione considerati sono esclusivamente FP2, FP3, e FP4 con un'incidenza percentuale ciascuno del 10%.

Per i dirigenti Professional (P) con delega di gestione di personale e per i dirigenti con incarico gestionale di Strutture con meno di 6 dipendenti (valore al 31.12 dell'anno valutato) i fattori di prestazione considerati saranno tutti tranne FP5 con le seguenti incidenze percentuali: FP1 al 8%, FP2 e FP3 al 5%, FP4 al 10% e FP6 al 2%.

I criteri e le modalità di valutazione del comparto

Per il personale del comparto sono individuate le seguenti **tipologie di obiettivi**:

Performance organizzativa agenziale e di struttura

- Obiettivi di performance organizzativa agenziale e di struttura: 3 indicatori

Performance individuale

- Obiettivi di performance individuale di ciascun Dirigente: 3 indicatori

CONTENUTI DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Performance organizzativa	30 punti	3 indicatori
Performance individuale	50 punti	3 indicatori
Fattori di prestazione	20 punti	4 indicatori
totali	100 punti	10 indicatori

- Metodo di valutazione

tipologia performance / fattori	obiettivi/fattori	punteggio massimo (punti)
Performance organizzativa	1.a Obiettivi della struttura di afferenza (Dipartimento, Unità organizzativa, etc. ...)	massimo 20
	1.b Carico di lavoro assegnato	massimo 5
	1.c Capacità e disponibilità al lavoro in team	massimo 5
		massimo 30
Performance individuale	2.a Obiettivi individuali assegnati (da 2 a 4 obiettivi)	massimo 30
	2.b Autonomia nello svolgimento delle proprie specifiche mansioni	massimo 5
	2.c Conoscenza e applicazione delle competenze tecnico professionali specifiche del profilo	massimo 15
		massimo 50
Fattori di Prestazione	3.a Puntualità in servizio e rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro	massimo 5
	3.b Precisione nello svolgimento delle specifiche mansioni	massimo 5
	3.c Capacità organizzativa: attività professionali proprie, individuazione priorità e rispetto tempi previsti	massimo 5
	3.d Capacità di gestione dei conflitti - miglioramento del clima organizzativo	massimo 5
	totale massimo	massimo 20

Il criterio di valutazione degli obiettivi con target “valore peggiore/valore migliore”

Qualora gli obiettivi assegnati alla dirigenza abbiano come target un valore peggiore e un valore migliore in termini di percentuale/valore assoluto di raggiungimento, alla percentuale/valore assoluto realizzato uguale o superiore al minimo del range indicato corrisponderà la percentuale di premialità che sarà liquidata.

Il valore peggiore rappresenta il valore base per iniziare a considerare l'obiettivo parzialmente raggiunto, al di sotto del quale l'obiettivo si considera non raggiunto, declinando il valore nelle fasce 1-2-3-4; il valore migliore indica che l'obiettivo risulta completamente raggiunto.

Resta inteso che il grado di raggiungimento dell'obiettivo (totale o parziale) viene valutato a fine anno o a scadenza se antecedente, intendendosi la valutazione intermedia propedeutica all'erogazione dell'acconto.

Sarà infatti il Dirigente valutatore sovraordinato che, a fine anno o a scadenza se antecedente, proporrà il grado di raggiungimento dell'obiettivo sia in termini di percentuale, sia in termini di effettiva attuazione di un'attività con evidenza delle criticità e delle proposte di soluzioni (in tal caso sarà il contenuto del documento a legittimare il grado di raggiungimento dell'obiettivo attestato dal Dirigente valutatore).

Qualora la percentuale di realizzazione dell'obiettivo sia al di sotto del range minimo, l'obiettivo non è considerato raggiunto.

Al dirigente incaricato della responsabilità di U.O. ad interim, in avocazione o in sostituzione, vengono assegnati, oltre agli obiettivi di struttura e individuali della propria Struttura, i soli obiettivi di struttura della U.O. temporaneamente ricoperta.

Le modalità di rendicontazione

La rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata successivamente alla scadenza fissata per il relativo raggiungimento e deve avvenire, di norma, entro il 15 luglio per la valutazione intermedia ed entro il mese successivo per la valutazione finale.

Diverse indicazioni potranno essere fornite dallo Staff Programmazione e Pianificazione, Controllo di gestione e Sistemi di Gestione, anche in base alle richieste dell'OIV.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2025

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2025 sono strettamente collegati alle finalità ed azioni contenute nei seguenti atti:

- Piano Pluriennale 2024-2026, approvato con DGRV n. 488 del 6 maggio 2024 - previo parere favorevole all'unanimità della II commissione consiliare n. 365 espresso nella seduta dell'11 aprile 2024;
- DEFR 2025-2027 e relativa Nota di aggiornamento, approvati rispettivamente con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 98 del 27.11.2024 e con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 100 dell'11.12.2024;
- Programma annuale di attività 2025 di ARPAV, adottato con Delibera del Direttore Generale n. 232 del 29.12.2024, che individua e quantifica le prestazioni tecniche garantite sul territorio regionale, cui è correlato il Bilancio Economico Preventivo adottato con Delibera del Direttore Generale n. 233 del 29.12.2024
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 1546 del 30.12.2024 *“Individuazione degli obiettivi di ARPAV per l'anno 2025. L.R. n. 32/1996, art. 2, comma 2-ter.”*;
- Circolare della funzione Pubblica n. 2/2021 che raccomanda l'introduzione di obiettivi di

efficientamento energetico che consentano di attuare risparmi di spesa a fronte del rincaro del costo dell'energia.

- Il D.Lgs. 24.02.2023, n. 13 recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”, convertito nella Legge 21.04.2023, n. 41.

Attraverso la Performance quindi si prevedono, per l'anno 2025, le azioni necessarie a raggiungere gli obiettivi organizzativi aziendali, gli obiettivi organizzativi di struttura e gli obiettivi individuali dei dirigenti di ARPAV, che provvederanno a loro volta a declinarli coerentemente anche per il personale del comparto.

Nell'All. 2 è rappresentato lo schema complessivo degli obiettivi di *Performance* per l'anno 2025, condiviso in sede di Comitato di Direzione in data 21/01/2025 che contiene l'indicazione degli obiettivi assegnati dalla Giunta regionale con la citata DGR n. 1546 del 30.12.2024 e l'individuazione degli obiettivi dei dirigenti, suddivisi in performance organizzativa (di Agenzia e di struttura) ed in performance individuale.

Azioni di efficientamento energetico

Il **patrimonio immobiliare** di ARPAV è, ad oggi, costituito dai seguenti n. 20 edifici, di cui **n. 17 operativi**:

n.	provincia	titolo	indirizzo	note
1.	BL	P	Via Tomea, 7	
2.	BL	P	Via Tomea, 5	
3.	BL	P	Via Pradat, 5 Arabba (BL)	
4.	BL	L	Via Carlo Rizzarda, 21 - Feltre	
5.	PD	P	Via Ospedale, 24 Padova	
6.	PD	P	Via Rezzonico, 37 - 39 - 41	
7.	PD	P	Via Marconi, 55	
8.	PD	P	Via Cosma, 1 - Camposampiero	
9.	RO	P	Viale Porta Po, 87	
10.	RO	P	Viale Della Pace, 73	Non operativa
11.	TV	P	Via S. Barbara, 5/A (ex via Castellana 39)	
12.	VE	P	Via Lissa, 6 Mestre Venezia	
13.	VE	C	Via Paolucci, 34 e Via Longhena, 14 Marghera	
14.	VE	L	Via Gianni Rodari, 5 - Noventa di Piave	
15.	VI	P	Via Zamenhof, 353	
16.	VI	P	Via Cereria, 15 Bassano del Grappa	
17.	VI	L	Via Diaz, 7 - Arzignano	
18.	VR	P	Via Dominutti, 8	
19.	VR	P	Via Salvo D'Acquisto, 7/9	In comodato all'ULSS
20.	VR	P	Via Giovanni della Casa, 19	in locazione a terzi

Legenda: P proprietà, L locazione, C comodato

La gestione energetica degli immobili di ARPAV è attualmente effettuata mediante le seguenti convenzioni:

- Consip Servizio Integrato Energia 4 (SIE4) fornitura del vettore energetico termico (gas naturale e gasolio). La convenzione prevede un'attenta gestione dei consumi da parte del Gestore incaricato, che è tenuto ad analizzare gli impianti e proporre interventi di efficientamento entro l'importo

contrattuale stipulato. Inoltre, la supervisione degli impianti attraverso sistemi di telecontrollo garantisce il continuo monitoraggio dei parametri impiantistici e di conseguenza dei consumi, oltre alla messa in atto di azioni di contenimento. Il telecontrollo è utilizzato anche per l'attivazione della climatizzazione di alcune sale riunioni in occasione del loro utilizzo.

Recentemente in tutte le sedi sono stati installati dei sensori di temperatura e umidità ambientale nei locali delle nostre sedi per monitorare più esattamente il microclima indoor al fine di ottimizzare il confort ambientale e l'efficienza energetica. Nel corso dell'appalto verrà monitorato il beneficio di questo nuovo strumento.

Nel corso dell'anno si prevede una diminuzione del consumo di gas naturale in quanto si stanno installando degli impianti termici con tecnologia "pompa di calore", in sostituzione di impianti termici a gas naturale. Questa scelta strategica è in accordo con la Direttiva EPBD.

La politica europea di riduzione del consumo di gas naturale per il riscaldamento degli edifici è dettata sia da motivi economici, legati anche al conflitto in corso, che da motivi ambientali concretizzati nel Global Methane Pledge.

Il Global Methane Pledge è un'iniziativa guidata dall'UE e dagli Stati Uniti e si impegna a ridurre le emissioni di metano del 30% entro il 2030, lanciata nel 2021 alla COP26 di Glasgow. Da allora, la sua azione è cresciuta, coinvolgendo un numero sempre maggiore di Paesi (ora 150), con oltre 50 Paesi che hanno già sviluppato piani d'azione nazionali o sono in procinto di farlo.

Vale la pena sottolineare che nelle fasi di estrazione del metano fossile e del greggio sono presenti alcune prassi, quali il gas venting, il gas flaring e il gas fracking che disperdono nell'ambiente notevoli quantità di gas (methane fugitive) che sono altamente dannose per l'ambiente, in quanto causano l'effetto serra.

Qui di seguito si riporta il link del Rapporto ISPRA n. 374/2022 Il metano nell'inventario nazionale delle emissioni di gas serra. L'Italia e il Global Methane Pledge (pag.17) <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Rapporto+ISPRA+n.+374%2F2022+>

- Facility Management Uffici (FMU4) la cui convenzione è attiva per gli immobili di Belluno da febbraio 2021 e per le rimanenti province da agosto 2023, al fine di garantire la gestione ordinaria dei servizi di pulizia, giardinaggio, facchinaggio e traslochi, manutenzione impianti elettrici/idrico sanitari, impianti ascensori, impianti antincendio, antintrusione, minuto mantenimento edile. Anche questa convenzione, a fronte della gestione degli impianti mediante verifiche periodiche a vista e interventi di eliminazione dei guasti, prevede interventi di adeguamento ed efficientamento degli impianti, come ad esempio il relamping degli impianti elettrici (sostituire le plafoniere tradizionali con nuove a led, con eventuali sensori di presenza e/o temporizzatori).
 - Questa convenzione prevede verifiche periodiche a vista ed interventi di eliminazione dei guasti sia in orari di lavoro, sia in pronta disponibilità. Gli interventi sono a carattere oneroso se superano le franchigie indicate nell'offerta economica.
 - Energia Elettrica 21 (EE21) la cui Convenzione CONSIP per i lotti 4 (Sappada) e 5 (province del Veneto) è attiva dallo 01/06/2024 e sino al 31/05/2025.
 - Nel corso del 2025 si prevede un leggero aumento del consumo di energia elettrica per l'installazione di nuove pompe di calore e unità di trattamento aria, compensato dall'installazione di un impianto fotovoltaico nella sede di Belluno e Verona ed il potenziamento degli impianti della sede di Treviso. Si stima che ogni kWh di energia prodotta da impianti fotovoltaici corrisponda alla mancata produzione di 0,5 kg di CO₂. E' importante segnalare, che la frazione di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile (FER) da qualche anno è in costante e significativo aumento.
- Il Piano 2030 del settore elettrico punta a raggiungere l'84% dell'energia elettrica prodotta con fonti

rinnovabili, dal 40% attuale.

- A questo riguardo riportiamo il link di un articolo tratto dalla pagina web www.rinnovabili.it
<https://www.rinnovabili.it/energia/fotovoltaico/ternuova-capacita-rinnovabile>

Nel corso del 2025 l'Agenzia aderirà alla nuova convenzione Consip per l'acquisto di energia elettrica.

Azioni strutturali

Anno 2025

Le attività già intraprese nel 2024 sono le seguenti:

- sono state sostituite le vecchie caldaie di Belluno con una nuova caldaia più performante;
- è in fase di validazione la progettazione esecutiva per gli interventi di efficientamento energetico delle principali sedi ARPAV, quali quelle di Treviso, Mestre, Verona e Belluno;
- è in fase di avvio l'intervento di sostituzione degli impianti di riscaldamento a Mestre e Treviso e l'installazione delle nuove pompe di calore;
- sono in fase di ultimazione (90%) i lavori di creazione di nuovi spazi per i laboratori nella sede di Verona, finalizzati all'installazione di nuove strumentazioni acquistate con fondi PNC;
- è in fase di completamento il progetto di potenziamento elettrico presso i laboratori di Mestre;
- è in fase di completamento l'adeguamento dello stabile laboratori di Mestre ai fini del rilascio del CPI;

Per quanto riguarda il progetto di efficientamento energetico è emersa la necessità di interventi strutturali, edili e impiantistici, sulla base dell'analisi dello stato di fatto e dei fabbisogni, finalizzati ad un maggior rendimento energetico delle sedi, in particolare degli edifici presso cui sono insediati i laboratori, che risultano particolarmente energivori.

Gli interventi di efficientamento previsti riguardano i seguenti edifici:

Treviso

- sostituzione degli assorbitori esistenti con due pompe di calore e un generatore di calore a condensazione
- installazione di una cabina elettrica di trasformazione MT/BT
- rifacimento della parete vetrata continua lato sud della palazzina uffici
- installazione di frangisole sulle finestre dei laboratori lato est e ovest
- demolizione assorbitori esistenti e torri evaporative
- ampliamento dell'impianto fotovoltaico con 181 kWp (potenziamento del 620% dell'esistente) con il raggiungimento di complessivi 230 kWp.
- sostituzione dei vecchi pannelli fotovoltaici (impianto di 44 kWp)*
- NOTA: i pannelli dall'undicesimo anno di utilizzo sono gravati da una "trattenuta RAEE" da parte di GSE per la gestione del fine vita.

Verona

- sostituzione dei terminali di erogazione fancoil;
- sostituzione e potenziamento della UTA esistente del laboratorio;
- installazione di un nuovo impianto fotovoltaico sulla copertura del tetto da 74,80 kWp in grado di assicurare gran parte del fabbisogno della sede;
- rifacimento delle quattro coperture del tetto, con posa nuova guaina, posa di pannello isolante e

posa di nuovo massetto

Mestre

- sostituzione del gruppo frigo con installazione di due pompe di calore;
- sostituzione delle caldaie esistenti con due caldaie a condensazione;
- rifacimento della bussola di ingresso con maggior isolamento termico;
- posa di coibentazione sulle pareti del blocco laboratori;
- posa di coibentazione sul soffitto del portico piano terra;
- sostituzione di tutti i serramenti con altri più performanti;
- posa esterna di frangisole sui serramenti

Belluno – (Via Tomea 5)

- revamping impianto aerazione (UTA);
- installazione di un nuovo impianto fotovoltaico sul tetto da 45,76 kWp in grado di assicurare gran parte del fabbisogno della sede;
- posa di guaina sulla copertura del tetto, posa di pannello isolante e posa di nuovo massetto
- posa di coibentazione sulle pareti degli edifici e sul soffitto del porticato
- sostituzione n.3 UTA e rifacimento dei canali di distribuzione

Nel 2025 ARPAV continuerà a dar seguito all'attuazione agli interventi sopra descritti.

Approccio culturale

La Direzione strategica, unitamente alla dirigenza, ha intrapreso da tempo un percorso di sensibilizzazione interna volta a migliorare ulteriormente i comportamenti dei singoli, attraverso una costante attività comunicativa ed informativa e formativa, in particolare sul tema dell'etica pubblica.

Nel corso del 2025 si continuerà il percorso, attraverso la comunicazione di buone pratiche, anche in formato video, di sensibilizzazione negli account email dei dipendenti e sul sito intranet, unitamente all'attività di informazione/formazione prevista appositamente nel Piano formazione, con particolare riferimento al Codice di comportamento.

Un ruolo fondamentale, in tal senso, è quello dell'UVDP e dei referenti tecnici di sede, che potranno svolgere sopralluoghi, monitorare le temperature con termometro digitale portatile e verificare il rispetto delle buone pratiche di comportamento, come lo spegnimento delle luci, la chiusura delle finestre e lo spegnimento di radiatori e ventilconvettori qualora la stanza sia inutilizzata.

Da ultimo, ma non meno importante, è il comportamento degli utenti, costituiti sostanzialmente dal personale dipendente e altre figure che collaborano in modo continuativo presso le strutture dell'Agenzia.

Il comportamento virtuoso, infatti, può portare ad un risparmio di combustibili per il riscaldamento, metano e gasolio, e di energia elettrica, principalmente nell'ambito della climatizzazione estiva e dell'illuminazione.

Le buone pratiche che si possono mettere in atto, e di cui si valuterà l'inserimento nel Codice di comportamento integrativo, sono le seguenti:

- Mantenere all'interno dei locali di lavoro una temperatura massima 20-21°C in inverno e minima 27-28°C d'estate.
- Spegner radiatori, ventilconvettori, pompe di calore e condizionatori alla sera e nel fine settimana.

Nei mesi intermedi, marzo, aprile, settembre e ottobre, accendere i radiatori e i ventilconvettori esclusivamente dalle ore 7.30 alle ore 10.00 dal lunedì al venerdì.

- Nei mesi di novembre, dicembre, gennaio, febbraio, maggio, giugno, luglio e agosto utilizzare l'impianto di riscaldamento/raffrescamento esclusivamente nella fascia oraria dalle 9.30 alle 16.30 dal lunedì al giovedì, il venerdì dalle 9.30 alle 14, sabato e domenica spento.
- Utilizzare durante l'attività lavorativa un abbigliamento consono alla stagione e alla temperatura esterna.
- Vietare l'uso di pompe di calore elettriche/condizionatori laddove presente l'impianto centralizzato di riscaldamento/raffrescamento.
- Tenere chiuse le finestre quando è in funzione l'impianto di riscaldamento/raffrescamento.
- Tenere chiuse le porte di accesso ai piani dal vano scale che causano dispersioni di calore e di freddo.
- Abbassare le tende alla fine della giornata di lavoro e durante il sabato e la domenica per evitare le dispersioni termiche durante l'inverno o l'ingresso di radiazione solare durante l'estate.
- Spegnerle le luci nei locali di lavoro durante la pausa pranzo, alla fine della giornata lavorativa e nei locali di servizio alla fine dell'utilizzo (servizi igienici, spogliatoi, ecc.).
- Spegnerle alla fine della giornata lavorativa le apparecchiature informatiche (fotocopiatrici, stampanti, computer, monitor, ecc.), togliendo l'alimentazione elettrica all'apparecchiatura che causa consumi con gli stand-by.
- Evitare l'uso di ascensori in discesa e, possibilmente, in salita, usare le scale.
- Ridurre il consumo di acqua ed evitare sprechi.
- Utilizzare i veicoli aziendali quando strettamente indispensabile e verificare, nel caso di mezzi bipower, qual è il carburante più conveniente.

Gli obiettivi organizzativi di struttura e gli obiettivi individuali

Gli obiettivi aziendali vengono declinati anche per tutti i dirigenti di ARPAV e, con un processo a cascata sia orizzontale sia verticale, in ogni struttura sono fissati gli obiettivi individuali per ciascun dirigente.

Nell'**Allegato 2** sono rappresentati gli obiettivi complessivamente assegnati ai dirigenti di ARPAV per l'anno 2025.

Seguirà, entro il mese di aprile, la successiva assegnazione, da parte del Direttore/Dirigente di riferimento, degli obiettivi al personale del comparto rispettivamente assegnato.

2.3 Anticorruzione

La presente Sottosezione include il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT), nel quale ARPAV definisce le linee strategiche ed operative di prevenzione dei rischi di corruzione all'interno del proprio sistema organizzativo relativamente al triennio 2025-2027.

Il Piano è redatto in base al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA 2022), approvato dal Consiglio di ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

ARPAV, partendo dal suddetto Piano, ha provveduto all'analisi dei processi posti in essere dalle Strutture, alla valutazione del livello espositivo ed alla relativa gerarchizzazione, all'indicazione delle misure preventive da adottarsi, analizzandone l'efficacia, pianificandone l'attuazione ed aggiornando le azioni di intervento adottate, nell'ottica di una vigilanza crescente, nella consapevolezza che la predisposizione di misure di prevenzione debba sempre di più considerarsi quale attività agenziale ordinaria per il miglioramento dei servizi amministrativi e/o tecnici offerti ai cittadini e alle imprese.

ANAC, infatti, ha sottolineato che *“se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno in generale come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi”*.

In tale ottica, pertanto, la prevenzione della corruzione costituisce al contempo sia una dimensione del Valore Pubblico sia un elemento generativo del medesimo avente natura trasversale ad ogni attività posta in essere dall'amministrazione e/o ente di riferimento, con effetti che si riverberano sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione per l'anno 2025 in continuità con quanto già previsto dal PIAO 2024-2026, rivestendo i medesimi tuttora carattere di attualità – anche alla luce delle indicazioni fornite in materia da ANAC – sono i seguenti:

- aggiornare la mappatura dei processi – razionalizzandone ed ottimizzandone la descrizione rispetto a quanto effettuato nel 2024 anche alla luce dei provvedimenti ANAC intervenuti nel medesimo arco temporale soprattutto in materia di vigilanza sulla corretta esecuzione dei contratti e delle due manutenzioni organizzative adottate da ARPAV rispettivamente con le DDG n. 114 del 23/05/2024 e n. 254 del 16/12/2024 – onde conseguire il duplice obiettivo di una maggiore intelligibilità ed un'effettiva semplificazione;
- incrementare l'utilizzo degli strumenti di digitalizzazione relativamente alle fasi di mappatura e di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza nell'ambito delle attività di semplificazione e reingegnerizzazione previste nel PIAO;
- proseguire nell'attuazione di percorsi formativi per il personale in materia di anticorruzione e trasparenza, con un'impostazione tale da integrare gli aspetti di conoscenza delle norme con un sistema valoriale che consenta di sensibilizzare i dipendenti, e in particolare i Dirigenti, in merito alla necessità applicare i relativi standard comportamentali nell'ambito dei processi decisionali di competenza onde migliorare, conseguentemente, anche la qualità delle prestazioni espletate;
- realizzare iniziative formative mirate nei confronti del personale operante nelle Aree a maggior rischio corruttivo (Gestione Risorse Umane; Appalti di beni, servizi e lavori; Appalti di servizi di manutenzione e progettazione; Area Ciclo dei Rifiuti e della vigilanza ambientale), specificamente individuate da ANAC nonché a favore dei RUP (Responsabili unici di Progetto), soggetti questi ultimi previsti dal nuovo Codice dei Contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023);
- attuare iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sui contenuti della predetta Sottosezione e

sulle strategie dell'ente finalizzate alla prevenzione della illegalità ed alla promozione della trasparenza ("giornate della legalità e della trasparenza") con il coinvolgimento degli *stakeholder* di ARPAV;

- incrementare la collaborazione tra RPCT e DPO, unitamente allo *Staff Privacy* onde migliorare i processi aziendali e garantire, nella diffusione dei dati e informazioni, gli obblighi di trasparenza nel rispetto della tutela dei dati personali.

I soggetti coinvolti e i relativi compiti

Di seguito si descrivono i soggetti attori del Sistema di Prevenzione della Corruzione in ARPAV con le rispettive funzioni e le sinergie intercorrenti tra i medesimi ai fini dell'attuazione di un'efficace strategia di gestione del rischio in termini di progettazione, attuazione, monitoraggio e riesame dei fattori abilitanti al fenomeno corruttivo.

L'Organo di indirizzo

L'Organo di indirizzo di ARPAV è il Direttore Generale il quale, in ottemperanza alla normativa e/o LLGG ANAC in materia:

- a) nomina il RPCT ed i Referenti Dipartimentali;
- b) adotta il PIAO – Sottosezione 2.3 Anticorruzione ed i relativi aggiornamenti;
- c) definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

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

Il RPCT, come evidenziato anche nei diversi provvedimenti di ANAC, riveste un ruolo essenziale in ARPAV sia nell'ambito dei compiti relativi alla predisposizione della presente Sottosezione sia nell'espletare la vigilanza ed il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure Anticorruzione, adottate dall'Amministrazione di appartenenza e sul rispetto delle norme riguardanti la Trasparenza amministrativa. Il Direttore Generale ha nominato con DDG n. 61/2022, quale proprio RPCT, il Responsabile dello *Staff* Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e URP e ha indicato il relativo sostituto nella figura dell'attuale Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale con la deliberazione n. 171/2022.

Il RPCT è coadiuvato da n. 2 dipendenti in forza all'Ufficio Prevenzione, Corruzione e Trasparenza.

ANAC – con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) – ha aggiornato i compiti spettanti al RPCT, titolare anche di poteri istruttori finalizzati all'acquisizione di atti e documenti e legittimato, altresì, all'audizione di dipendenti soltanto ove sia necessario per una ricostruzione maggiormente puntuale dei fatti oggetto di segnalazione.

I riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT sono contenuti specificatamente nell'Allegato n. 3 della Delibera n. 1064/2019 consultabile al seguente *link*:

<https://www.Anticorruzione.it/documents/91439/121138/Allegato+3+-+PNA+2019S.pdf/52dad3c4-e499-d17a-ebb7-e4303399a11b?t=1588153052127>

nonché nell'Allegato n. 3 del PNA 2022, reperibile al seguente collegamento telematico: <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/36ba81c9-a8ac-feb0-4a7c-470e4f9c1f1e>

I Referenti

In ottemperanza alla Legge n. 190/2012 ed alla successiva Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Delibera n. 130 del 12 maggio 2017, il Direttore Generale ha nominato quali Referenti del RPCT i Direttori dei Dipartimenti Regionali e Provinciali.

Conformemente alle suddette disposizioni nonché a quanto previsto dai Piani Nazionali Anticorruzione che si sono susseguiti nel tempo, i Referenti – in relazione alla propria competenza territoriale e funzionale – debbono:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, sia segnalando fenomeni corruttivi emersi sia valutando la necessità di adottare ulteriori misure di riduzione del rischio corruttivo;
- monitorare costantemente l'attività espletata dai Dirigenti Assegnati, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- ottemperare e far rispettare le misure contemplate dalla presente Sottosezione;
- inviare le Relazioni semestrali nei termini previsti;
- promuovere la cultura dell'etica e della legalità tra il personale, verificando l'avvenuto svolgimento, almeno una volta all'anno, di attività aventi ad oggetto l'informazione e la sensibilizzazione dei dipendenti in merito ai principi cui deve specificamente conformarsi il relativo comportamento;
- individuare i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi;
- raccordarsi con regolarità con i restanti Organi di indirizzo di ARPAV e con il RPCT.

Le funzioni attribuite al Referente non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali.

Lo svolgimento della funzione di Referente non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi, se non nell'ambito della retribuzione di risultato, così come definita dalla normativa e dai Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

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

Il Presidente della Giunta regionale, con Decreto n. 21 del 27/02/2024, ha nominato i Componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione Unico ai fini della verifica dei risultati della gestione amministrativa del personale della Giunta Regionale, degli Enti Strumentali, delle Agenzie e Aziende della Regione.

Per le funzioni attribuite all'OIV si rinvia al seguente *link*:

<https://performance.gov.it/organismi-indipendenti-valutazione>

Al predetto Organismo è assegnata, infine, la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle Pari Opportunità unitamente alla formulazione del parere obbligatorio sul Codice di Comportamento Integrativo adottato dall'Ente.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)

ARPAV, con Determinazione n. 104 del 10/12/2021 ha nominato il DPO dell'Agenzia, affidando l'incarico del servizio a soggetto esterno con durata biennale, a decorrere dall'1/1/2022 e rinnovato sino al 31/12/2024. Con Determinazione n. 211 del 27/11/2024 ha affidato per un periodo di 72 mesi per gli anni 2025-2030 il servizio di Responsabile della protezione dei dati ancora ad un soggetto esterno.

Il DPO – figura senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del Titolare del trattamento e del cui supporto il RPCT può avvalersi – svolge, ai sensi dell'art. 39 del Regolamento europeo in materia di privacy (GDPR), i compiti individuabili al seguente *link*:

<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/data-protection-officer-dpo>

Il Responsabile Unico del Progetto (RUP)

Tale soggetto – contemplato dall'art. 15 del D. Lgs. n. 36/2023, avente ad oggetto il *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”* – riveste un ruolo fondamentale nell'ambito dei suddetti affidamenti, spettando al

medesimo la vigilanza specifica nelle diverse fasi dell'appalto (progettazione, affidamento ed esecuzione), nonché l'attuazione degli ulteriori compiti specificamente previsti dalla norma innanzi citata.

Il RUP, infatti, funge quale presidio costante all'attuazione dei principi di imparzialità e di correttezza dell'azione amministrativa, segnalando al RPCT eventuali anomalie riscontrate in sede di espletamento delle proprie funzioni anche per quanto attiene alla verifica in merito alla regolarità dell'esecuzione contrattuale. Il PNA 2022 ha, inoltre, previsto un obbligo specifico a carico del RUP relativamente alla necessità di produrre la dichiarazione di insussistenza di conflitti di interessi per ogni singola gara finanziata con fondi del PNRR.

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)

ARPAV ha individuato quale Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) il Dirigente Responsabile dell'U.O. Acquisti di Beni, Servizi e Lavori, il cui nominativo, come previsto dalle vigenti disposizioni, è stato comunicato ad ANAC.

Il RASA è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi dell'Agenzia in qualità di Stazione Appaltante.

Il Responsabile delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio

In data 05/04/2023 è entrata in vigore in ARPAV la procedura operativa PO13DG che descrive l'iter procedimentale che le Strutture agenziali – preposte alla gestione delle procedure di scelta del contraente negli appalti di beni, servizi e lavori – sono tenute ad adottare in materia di prevenzione e contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, in attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa (Art. 10, comma 1 D.Lgs. n. 231/2007 e ss.mm.ii.).

ARPAV, con nota n. Prot. 75530 del 28/08/2023, ha nominato – quale Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo – il Direttore del Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto in quanto soggetto provvisto di idonee competenze e risorse organizzative.

Tale soggetto, cui spetta valutare ed effettuare le predette comunicazioni all'UIF (Unità di Informazione Finanziaria), istituita presso la Banca d'Italia, coopera con il RPCT informando quest'ultimo – con cadenza semestrale – del numero di segnalazioni gestite nel medesimo arco temporale di riferimento: in relazione a tale compito, il Gestore ha comunicato al RPCT che, nel periodo 10/11/2023 - 30/11/2024, non risulta esservi stata alcuna segnalazione al riguardo e, conseguentemente, non si sono verificati i presupposti per procedere alle prescritte comunicazioni all'UIF.

Il Gestore, infine, come previsto dal PNA 2022 per gli interventi finanziati con i fondi PNRR/PNC, è legittimato ad accedere alle informazioni ed alla documentazione inerente all'esecuzione dei Progetti ed alla rendicontazione delle spese.

I Dirigenti

I Dirigenti e le Strutture organizzative alle quali sono preposti sono descritti nella Sottosezione 3 - Organizzazione e capitale umano.

In ottemperanza alla Legge n. 190/2012, al PNA e al D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, i Dirigenti, in relazione alla rispettiva competenza territoriale e funzionale debbono:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT e dei Referenti;
- partecipare al processo di gestione del rischio, curando lo sviluppo delle proprie competenze in tale materia;
- valorizzare l'attuazione di un efficace processo di gestione del rischio corruttivo in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie Articolazioni Organizzative
- proporre le misure di prevenzione degli illeciti;
- assicurare l'osservanza del Codice di Comportamento Integrativo e verificare le ipotesi di

violazione;

- riferire – ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità – al RPCT sullo stato di attuazione del Piano nell’ambito di propria competenza, segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l’adozione di misure specifiche ritenute idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi;
- adottare idonee misure gestionali quali l’avvio di procedimenti disciplinari, sospensione e rotazione del personale;
- osservare le misure contenute nella presente Sottosezione e creare le condizioni che consentano l’efficace attuazione delle medesime da parte del personale assegnato alle rispettive Strutture;
- partecipare alle attività formative e promuovere la formazione in materia dei dipendenti in forza alle proprie UU.OO. nonché la diffusione di una cultura organizzativa fondata sull’integrità;
- tener conto – in sede di valutazione delle Performance – del reale contributo fornito dai dipendenti all’attuazione del processo di gestione del rischio e dell’entità delle forme di collaborazione attivate dai medesimi nei confronti del RPCT;
- rispondere alle richieste del RPCT cui spetta la vigilanza in merito al funzionamento ed all’osservanza del Piano con particolare riguardo alle attività ed alle aree a rischio corruzione individuate nel suddetto documento nonché per quanto attiene alle misure di contrasto agli eventuali fenomeni di corruzione (ai sensi art. 1 comm. 9 lettera c) Legge n. 190/2012).

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2023 – 2025, citato nella parte generale della presente Sottosezione, sottolinea come tra il RPCT, i suindicati Referenti, gli organi di indirizzo ARPAV ed i Dirigenti, debba accentuarsi sempre più ogni forma di collaborazione e/o raccordo al fine di un miglior “governo” dell’Agenzia.

L’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

L’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) è stato istituito all’interno dell’U.O. Amministrazione Risorse Umane, incardinata nel Dipartimento Regionale Risorse Umane e Servizi di Supporto.

In ottemperanza alla Legge n. 190/2012 e al PNA, l’UPD deve:

- gestire i procedimenti disciplinari nell’ambito della propria competenza;
- provvedere alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell’Autorità Giudiziaria;
- curare l’aggiornamento del Codice di Comportamento Integrativo adottato da ARPAV, come previsto espressamente dall’art. 15 del DPR n. 62/2013 e ss.mm.ii., avente ad oggetto il “*Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici*”.

I Dipendenti

I dipendenti di ARPAV, in ottemperanza alla Legge n. 190/2012 e al PNA, debbono:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- effettuare la formazione proposta;
- osservare le misure di prevenzione contemplate dal PIAO – Sottosezione 2.3 Anticorruzione;
- segnalare eventuali situazioni di rischio e/o di illecito al proprio Dirigente o all’UPD;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi al Dirigente sovraordinato;
- attenersi al Codice di Comportamento Integrativo adottato dall’Ente di appartenenza.

I Collaboratori

In ottemperanza alla Legge n. 190/2012 e al PNA, i Collaboratori debbono:

- osservare le misure previste dal PIAO;
- segnalare le eventuali situazioni di rischio e/o di illecito rispettivamente al RPCT o all’UPD;
- attenersi al Codice di Comportamento Integrativo adottato dall’Ente di appartenenza.

Il processo e la modalità di predisposizione della sottosezione 2.3 Anticorruzione del PIAO

La presente Sottosezione è stata redatta dal RPCT in collaborazione con i Responsabili di tutte le Strutture in cui si articola l'Agenzia e condiviso con i medesimi.

La metodologia della presente sezione è impostata su criteri analoghi a quelli dei precedenti Piani e prevede:

- l'analisi dettagliata dei processi tecnici e amministrativi con contestuale valutazione dei rischi corruttivi per singolo processo;
- la gerarchizzazione dei processi tecnici e amministrativi rispetto al rischio di corruzione;
- l'individuazione sia delle azioni opportune finalizzate a ridurre il rischio di corruzione sia dei soggetti responsabili;
- il monitoraggio delle azioni di contrasto alla corruzione.

Il processo di prevenzione del rischio di corruzione attuato anche per il PIAO 2025-2027 risulta imperniato rispettivamente sulla sinergia e sul coinvolgimento dell'intero personale dell'Agenzia – per i relativi ambiti di attività e ruoli di competenza – trattandosi di fattori imprescindibili ai fini dell'individuazione rispettivamente:

- delle attività a rischio corruttivo;
- delle strategie mirate a contrastare tali fenomeni;
- dei controlli e delle politiche da adottarsi al riguardo.

A tal fine il RPCT, con nota Prot. ARPAV n. 00109524 del 3 dicembre 2024, ha richiesto ai Dirigenti di verificare:

- se vi fosse o meno la necessità di apportare modifiche/integrazioni ai dati riportati rispettivamente negli Allegati 1 (*Mappatura e Analisi dei processi di ARPAV: Valutazione dei rischi*) e 2 (*Mappatura dei processi sensibili di ARPAV*) uniti alla medesima, effettuando, in particolare, la valutazione delle misure di prevenzione ivi descritte in termini di sostenibilità delle stesse anche alla luce dell'avvenuta adozione della manutenzione organizzativa ARPAV approvata con la DDG n. 114/2024 innanzi citata;
- se occorresse mappare nuovi processi o rivedere gli attuali a seguito dell'avvenuto verificarsi di episodi di “*maladministration*” (*irregolarità amministrative, ecc.*), formulando in tal caso, le relative proposte.

Ulteriori richieste sono state formulate dal suindicato Responsabile rispettivamente ai Dirigenti:

- dell'Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie Patrimoniali per la redazione di una breve Relazione sulle misure di prevenzione della Corruzione in materia di affidamento dei lavori attuabili nel periodo 2025-2027 per la parte di competenza;
- dell'Unità Organizzativa Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, End of Waste e Sottoprodotti in merito alla necessità di acquisire un documento descrittivo sia delle funzioni svolte dalle Strutture ARPAV nel corso dell'anno 2024 relativamente all'Area Ciclo dei Rifiuti sia delle misure poste in essere nel corso del 2024 per contrastare adeguatamente fenomeni corruttivi unitamente alla proposta di nuove azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione ed inerenti al periodo 2025-2027 con l'indicazione dei relativi termini di attuazione e dei soggetti/delle Strutture partecipanti a tale processo;
- dell'Unità Organizzativa Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, End of Waste e Sottoprodotti per quanto attiene:
 - a) alla conferma dell'avvenuto inserimento della Procedura per il rilascio delle certificazioni End of Waste nel vigente Sistema di Gestione di Qualità di ARPAV, come, peraltro, anticipato al RPCT in occasione dell'Audit effettuato dal medesimo alla suindicata Struttura in data

16/05/2024, ove si fosse conclusa con esito positivo il relativo periodo di prova decorrente dall'1/01/2024 al 30/06/2024;

- b) all'attestazione inerente all'avvenuta pubblicazione sul Portale ARPAV di nuovi pareri standard vincolanti e obbligatori sulla cessazione della qualifica di rifiuto (*ex art. 184-ter, comma 3 del D.Lgs. n. 152/2006 e ss.mm.ii.*);
- c) all'invio, infine, di un report attestante l'avvenuta creazione – nell'anno 2024 – di un file per la condivisione con le Autorità competenti concernente lo stato di avanzamento dei procedimenti inerenti al rilascio dei pareri vincolanti ai sensi della norma innanzi citata.

Si rinvia alla parte "Specifiche Aree a rischio corruttivo" della presente Sottosezione per l'approfondimento degli aspetti attinenti alla prevenzione della corruzione relativamente alla tematica del Ciclo dei Rifiuti, ove sono state recepite le indicazioni fornite dal relativo Dirigente al RPCT in occasione della predetta ricognizione.

Gli Allegati 3.1 "*La Mappatura e l'Analisi dei Processi di ARPAV: Valutazione dei rischi potenziali*" e 3.2 "*La Mappatura dei Processi sensibili di ARPAV*", invece, consentono di prendere visione del complesso aggiornato delle misure individuate dai Dirigenti onde contrastare adeguatamente eventuali fenomeni corruttivi all'interno delle rispettive Strutture, alla cui disamina integrale, pertanto, si rimanda.

L'analisi del contesto

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno nel quale ARPAV svolge le proprie attività e funzioni risulta dettagliatamente descritta nell'omonima Sottosezione 1.1.1 del presente PIAO, cui si rinvia.

Essa consente di appurare se le peculiarità dell'ambiente ove opera ARPAV possano da un lato agevolare il verificarsi di fenomeni corruttivi e, dall'altro, interferire nella valutazione del rischio corruttivo e condizionare, altresì, il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Analisi del contesto interno

L'analisi dettagliata del contesto interno di ARPAV in termini organizzativi è contenuta nella Sottosezione 1.1.2 Articolazione organizzativa del presente PIAO, cui si rimanda.

Risulta, al riguardo, fondamentale appurare se la "*mission*" dell'Agenzia e/o la relativa Struttura organizzativa possano influire sull'esposizione al rischio corruttivo della medesima nel corso del 2025, anche alla luce delle informazioni e della documentazione acquisita dal RPCT con la sopra richiamata nota del 3 dicembre 2024 in sede di predisposizione della presente Sottosezione, tenendo conto, altresì, delle misure generali, specifiche ed ulteriori previste dai Dirigenti di ARPAV finalizzate a ridurre i rischi potenziali mediante l'attuazione puntuale delle attività contemplate per il predetto arco temporale anche relativamente alle misure attinenti alla Trasparenza.

Mappatura e analisi dei processi

L'**Allegato 3.1** contiene le schede che aggiornano la mappatura e l'analisi dei processi già predisposta nel 2022 e rivista nel 2023, basandosi sui monitoraggi, sulle verifiche e sulle evoluzioni organizzative dell'Agenzia attuate negli anni precedenti, sino alle manutenzioni organizzative approvate rispettivamente con le DDG n. 114/2024 e n. 254/2024.

L'**Allegato 3.2** include la mappatura dei processi sensibili, a seguito dell'analisi condotta da ARPAV che ha consentito di identificare le criticità che, in relazione alla natura ed alla peculiarità dell'attività istituzionale, sono potenzialmente foriere per l'Agenzia di eventuali rischi corruttivi.

L'attuale gestione del rischio di corruzione tiene conto dei seguenti presupposti:

- l'applicazione dei principi di "adeguatezza" degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi e di "ragionevolezza" per quanto attiene al raggiungimento dell'importante obiettivo di prevenire tali eventi;
- l'opera di prevenzione e controllo in quanto parte integrante del processo decisionale, non risulta classificabile quindi, quale semplice ricognizione, costituendo bensì una leva fondamentale della gestione in grado di incidere profondamente nei confronti dei vari livelli organizzativi presenti in ARPAV;
- la diffusione di una cultura organizzativa ispirata ai principi di legalità e di etica, quali valori imprescindibili dall'attuazione di un efficace sistema di controllo e prevenzione;
- la gestione del rischio integrata con i processi di programmazione e gestione al fine di creare necessariamente le condizioni per la sostenibilità organizzativa della politica di prevenzione della corruzione, adottata dall'Agenzia.

La prevenzione della corruzione, infatti, trova uno specifico riscontro negli obiettivi di *performance* di ARPAV e l'attuazione delle misure ivi previste rappresenta uno degli elementi di valutazione del Dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale, nel presupposto che:

- la prevenzione ed il controllo debbano essere processi di miglioramento continuo e graduale, tendendo alla completezza ed al massimo rigore nell'analisi, nella valutazione e nel trattamento del rischio;
- il processo implichi l'assunzione di responsabilità, comportando, altresì, la disamina approfondita degli eventi corruttivi ed il relativo trattamento: è necessario, pertanto, adottare scelte con correlata assunzione di responsabilità da parte principalmente degli Organi di Indirizzo, dei Dirigenti e del RPCT;
- tale processo considera sia lo specifico contesto interno ed esterno all'Agenzia – alla luce del mutato assetto organizzativo disposto con le DDDG nn. 114/2024 e 254/2024 innanzi menzionate, come peraltro già evidenziato – sia quanto già precedentemente attuato.

La suddetta disamina, infatti, ha consentito ad ARPAV di:

- prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- individuare eventuali eventi rischiosi o rischi specifici in ogni singola fase del processo;
- improntare l'attività del RPCT, infine, non ad un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive, bensì finalizzata unicamente all'analisi di eventuali disfunzioni riscontrate nell'Organizzazione.

Concludendo la mappatura dei processi a rischio e delle relative misure di prevenzione riportati negli Allegati nn. 3.1 e 3.2 del presente Piano consentono di ritenere ancora valida la metodologia di valutazione del rischio e di analisi utilizzate dall'Agenzia in quanto non improntate né ad un criterio di sottostima né di valutazione eccessiva dei rischi corruttivi.

Nel corso del 2025, pertanto, si continuerà a verificare e/o monitorare la portata e la tenuta complessive dell'impianto valutativo dei processi a rischio e delle conseguenti modalità di contrasto in relazione ad eventuali necessità di modifiche sopravvenute alla redazione del presente Piano che ne rendano opportuna la rivisitazione, anche alla luce degli esiti delle verifiche semestrali attuate dal RPCT in base alla Procedura PG09DG "*Misure per la prevenzione della corruzione*" del vigente Sistema di Gestione della Qualità di ARPAV. L'Agenzia – nel corso del 2025 – procederà, altresì, ad aggiornare le sottosezioni della Sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio Portale attenendosi alle "*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D. Lgs. n. 33/2013*" (Allegato n. 4 della Delibera ANAC n. 495/2024), recependo al riguardo i tre nuovi schemi di pubblicazione (Art. 4-bis Utilizzo delle risorse pubbliche, Art. 13 Organizzazione ed Art. 31 Controlli su attività e organizzazione della normativa innanzi citata) adottati

dalla suindicata Autorità e pubblicati sul Portale di quest'ultima nel novembre 2024, costituendo, infatti, la trasparenza una misura di prevenzione della Corruzione di carattere generale.

Specifiche aree a rischio corruttivo

Approfondimenti Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture

La presente sezione identifica le misure di prevenzione e controllo della corruzione nell'area di rischio relativa ai Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.

Al riguardo, ARPAV nel corso del 2023 – recependo le disposizioni introdotte dall'Allegato 9 del PNA 2022 – ha provveduto ad adeguare il contenuto dei dati relativi agli obblighi di pubblicazione in materia al prospetto introdotto al riguardo dalla suindicata Autorità e ha, altresì, modificato il contenuto dell'Allegato 3 *“Amministrazione Trasparente: elenco degli obblighi di pubblicazione”* della Sottosezione 2.3 Anticorruzione del PIAO 2023-2025 – Annualità 2023, aggiornando l'elenco delle Strutture preposte all'assolvimento degli obblighi concernenti la sottosezione: *“Bandi di gara e contratti”*.

Un ulteriore adeguamento – mirato al campo degli obblighi di pubblicazione introdotti in materia di contratti alla luce sia della nuova normativa ivi vigente (D. Lgs. n. 36/2023) sia delle indicazioni ANAC riportate nell'aggiornamento 2023 del PNA 2022, di cui alla Delibera n. 605 del 19/12/2023 – è stato effettuato da ARPAV nel proprio PNA 2024-2026, tenendo conto dei diversi regimi di pubblicità esistenti in ragione delle date di pubblicazione dei rispettivi bandi di gara e delle relative date di conclusione dei contratti.

ARPAV – nello specifico – a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 36/2023 sopra richiamato, a decorrere dall'1/1/2024, ha provveduto ad assolvere i propri obblighi di pubblicazione previsti dagli artt. 19 e segg. in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, inviando i contratti alla Banca Nazionale dei Contratti Pubblici e, per quanto attiene, invece, alla pubblicazione nella sezione: *“Amministrazione Trasparente”*, ottemperando alle disposizioni contemplate dalle successive Delibere ANAC nn. 261/2023 e 264/2023.

ARPAV nel corso del 2024 ha attivato i seguenti interventi, che verranno monitorati anche nel 2025.

Le acquisizioni di Beni, Servizi e Lavori

L'obbligo di pubblicazione ai fini della trasparenza previsto dal citato art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, si riferisce ai seguenti procedimenti:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi anche con riferimento alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti pubblici e privati.

L'ottemperanza all'obbligo di pubblicazione di tali dati e informazioni richiede una maggiore cognizione e responsabilità nell'adozione degli atti e nella definizione dei relativi contenuti, in quanto deve consentire alle figure preposte ed ai cittadini la piena conoscenza dell'operato della Pubblica Amministrazione.

ARPAV anche nel 2024 ha garantito, in attuazione della Delibera ANAC n. 831/2016, le attività ivi indicate – quali misure di trasparenza – e riferite ad un set di dati da pubblicare sul Sito istituzionale delle Stazioni appaltanti ed un set di dati minimi da riportare nella determina a contrarre, nel contratto e in ogni ulteriore atto connesso all'appalto, con un duplice livello di controllo dell'avvenuta osservanza di tali misure da parte sia del RPCT sia dell'O.I.V., implementando le medesime anche alla luce di quanto contemplato dalla Delibera ANAC n. 605/2023.

Ulteriori misure tese a rafforzare ed elevare il livello di trasparenza in questo settore, trovano specifica applicazione in relazione alle diverse fasi del processo di acquisto:

- progettazione della gara;
- istituzione delle commissioni di gara;

- aggiudicazione e stipula del contratto;
- esecuzione del contratto.

Le Stazioni appaltanti – ai fini di una corretta gestione dei rischi – devono infatti presidiare adeguatamente ogni fase del processo di aggiudicazione: programmazione, progettazione, selezione del contraente, aggiudicazione ed esecuzione del contratto.

Ciascun procedimento – nello specifico – deve essere preceduto da un preventivo monitoraggio, finalizzato ad acquisire i reali fabbisogni.

Nel periodo 2025-2027 il Dirigente dell'Unità Organizzativa Acquisti di beni, servizi e lavori, inoltre, ha proposto – quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione – di attuare la rotazione dei principali soggetti del processo degli acquisti (RUP e DEC dei contratti) compatibilmente con la disponibilità di personale dotato di professionalità ed esperienza nelle materie oggetto del contratto, utilizzando quale criterio la rotazione delle suindicate figure dopo l'avvenuta gestione di due contratti di durata pluriennali, valutandone, comunque, l'applicazione caso per caso.

Patti di integrità (o Protocollo di Legalità)

I patti di integrità costituiscono un sistema di condizioni, la cui sottoscrizione è presupposto necessario e condizionante per la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale sia sotto il profilo del contenuto.

Alla data odierna ARPAV non ha adottato, salvo che per alcuni aspetti (es. *"pantouflage"*) e in forma totalmente volontaria, il *"Protocollo di legalità ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori e servizi e forniture"*, sottoscritto il 17 settembre 2019 tra la Regione del Veneto, l'UPI e di ANCI Veneto e le Prefetture del territorio, in quanto per essa non vincolante, non rientrando, infatti, la suindicata Agenzia nel novero degli Enti soggetti al relativo recepimento.

Tale Protocollo, infatti, attualmente è scaduto ed i summenzionati Enti sono tuttora impegnati nel curare la fase attinente all'approvazione/sottoscrizione del nuovo documento: l'Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori (UABSL) ha, pertanto, esaminato – nel corso del 2024 – le clausole e le prescrizioni da inserire nella documentazione di gara contenute nell'ultimo Protocollo in attesa del recepimento del nuovo.

Non appena l'Agenzia riceverà dalla Regione il nuovo testo ne darà immediata applicazione, al fine di continuare l'impegno nella prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Misure di controllo

ARPAV, considerati i continui aggiornamenti della normativa e le indicazioni fornite da ANAC, si impegna a mantenere costantemente aggiornati i processi ed i procedimenti da seguire nelle diverse fasi dell'acquisto, onde attuare un'adeguata forma di prevenzione dei possibili eventi a rischio corruttivo.

Dal 1° aprile 2023, le procedure di acquisto agenziali sono attuate ed aggiornate al nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), attenendosi ai principi ivi previsti.

In relazione a quanto sopra, pertanto, il Dirigente dell'UABSL – in sede di redazione del presente PIAO, a comprova delle iniziative assunte dal medesimo per garantire l'integrale recepimento della normativa innanzi citata – ha inviato al RPCT n. 6 dichiarazioni sostitutive di certificazione inerenti all'insussistenza di cause di incompatibilità e di astensione di cui agli artt. 16 e 93 del D.Lgs. n. 36/2023, 51 del Codice di Procedura Civile e art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 acquisite in corso d'anno, di cui n. 3 relative ad una Procedura su fondi ordinari e n. 3 concernenti, invece, una procedura finanziata con fondi PNC, specificando,

altresì, di aver attuato appositi incontri con gli interessati in data 13 novembre 2024 per verificare la veridicità delle dichiarazioni rese dagli stessi, come risulta dai Verbali depositati agli atti della Struttura medesima.

Il suindicato Dirigente ha comunicato, inoltre, al RPCT di aver richiesto anche agli altri soggetti (RUP, Responsabile del procedimento e soggetti coinvolti nella procedura di gara) intervenuti nel processo degli acquisti di compilare, in particolare, le dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interessi nella fase preparatoria degli atti, utilizzando il “modulo 5bis” reperibile nella sezione: “Anticorruzione” della Rete Intranet aziendale, nell’ottica di assicurare la massima imparzialità.

Alle procedure finanziate con fondi PNC, infine, sono stati applicati analoghi modelli con riferimento mirato alla normativa PNRR/PNC.

Il quadro innanzi delineato si completa con l’obbligo dichiarativo inerente all’assenza di conflitti di interessi che risulta posto a carico anche dei soggetti partecipanti alla fase di esecuzione contrattuale.

Tali misure, peraltro già indicate nel precedente PIAO 2024 – 2026 (quali ad es. l’acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità e di astensione preventivamente alla nomina dei Componenti delle Commissioni giudicatrici), saranno applicate anche nel corso del 2025 recependo al riguardo le disposizioni del D. Lgs. n. 36/2023.

Nell’ottica di garantire la massima trasparenza relativamente alle procedure di acquisto di beni e servizi – finanziate con fondi PNC – ARPAV ha pubblicato sul proprio Portale il “Programma di attività di ARPAV 2025” (approvato con DDG n. 232 del 29/11/2024), al seguente link:

https://www.arpa.veneto.it/arpav/chi-e-arpav/file-e-allegati/programma-di-attivita-arpav/paa_arpav_2025_definitivo_29112024.pdf/@@download/file

riservando l’Allegato 3 alla specifica trattazione di tale materia.

Il Dirigente dell’Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori (UABSL) ha, infine, comunicato al RPCT – previa espressa richiesta di quest’ultimo – che per l’anno 2025, non essendo stati concessi ulteriori finanziamenti non risultano esservi procedure programmate con tali tipologie di fondi.

In data 1 Luglio 2024 è entrata in vigore in ARPAV la nuova manutenzione organizzativa, approvata con DDG del 23 maggio 2024, n. 114 che ha attribuito all’Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori la gestione delle procedure di gara per l’affidamento di lavori di importo superiore a 150.000 Euro, demandando, invece, gli affidamenti diretti dei lavori e dei servizi di ingegneria e architettura all’Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali (UREFIP).

La Struttura da ultimo menzionata, pertanto, relativamente agli appalti di lavori gestiti dalla medesima – in base alla vigente normativa – procederà:

- ad elaborare la proposta di Programma triennale dei lavori pubblici da sottoporre all’attenzione della Direzione Generale;
- a gestire la progettazione, l’esecuzione, la liquidazione ed il collaudo dei lavori sui beni immobili, secondo le modalità organizzative e gestionali definite nei provvedimenti emanati dalla Direzione Generale;
- a gestire e coordinare tutti i contratti relativi ad affidamento di lavori in attuazione dei programmi di investimento rapportandosi con la Struttura Acquisti Beni e Servizi, i Dipartimenti Regionali ed i Dipartimenti Provinciali, secondo le modalità organizzative e gestionali definite nei provvedimenti emanati dalla Direzione Generale.

Il Dirigente dell’UREFIP, inoltre, ha comunicato al RPCT quali misure di prevenzione della corruzione attuabili nel periodo 2025-2027 relativamente agli affidamenti di lavori – per la parte di competenza, relativa ai lavori sino alla soglia di 150.000 Euro – le seguenti azioni:

- 1) Effettuare una puntuale programmazione dei lavori nell'ambito del programma triennale di beni, servizi e lavori;
- 2) Predisporre la rendicontazione dei lavori oggetto di finanziamento con il PNC;
- 3) Effettuare la formazione del personale dedicato ai procedimenti di affidamento dei lavori prevista nel Piano della Formazione ARPAV 2025;
- 4) Verificare la puntuale esecuzione degli obblighi di Trasparenza previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

La ripartizione delle funzioni in tema di affidamenti di lavori tra le suindicate Articolazioni Organizzative innanzi descritta è stata confermata anche dalla DDG del 16 dicembre 2024, n. 254, avente ad oggetto la manutenzione organizzativa di ARPAV decorrente dall'1/01/2025 e modificativa della DDG n. 114/2024.

Per le procedure gestite da entrambi i Dirigenti delle predette Strutture, al fine di prevenire eventuali rischi di corruzione, si continuerà in ogni caso – nel 2025 – attuando ogni disposizione e/o misura prevista dalla normativa di riferimento e dalle Delibere ANAC sul tema, nonché dagli Allegati nn. 3.1 e 3.2 della presente Sottosezione.

Infine i suindicati Dirigenti effettueranno – per la parte di rispettiva competenza – le verifiche finalizzate ad appurare i Titolari effettivi delle Società aggiudicatrici degli appalti gestiti da ARPAV al fine porre in essere un'effettiva azione di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Progetti finanziati con Fondi Europei – PNRR

ARPAV – considerata la valenza strategica che rivestono in campo ambientale i progetti finanziati dall'Unione Europea – ha istituito un apposito Ufficio denominato "Monitoraggio e coordinamento progetti" (di seguito "Ufficio Progetti"), incardinato nell'Area Innovazione e Sviluppo.

L'Ufficio Progetti:

- svolge le funzioni di punto di riferimento qualificato e di coordinamento per l'intera Agenzia in merito alla tematica dei progetti;
- supporta la Direzione Generale per quanto attiene alla valutazione di percorribilità operativa dei progetti;
- cura l'istruttoria finalizzata alla presentazione delle proposte progettuali, redigendo la relativa documentazione nonché gli atti deliberativi necessari;
- garantisce un adeguato supporto a favore del Capoprogetto per quanto attiene alla gestione del progetto, soprattutto ove ARPAV ricopra il ruolo di Capofila (LP);
- cura le funzioni integrate di informazione e comunicazione concernenti il singolo progetto;
- è impegnato anche verso l'esterno sia nella realizzazione di una rete per l'innovazione, sia incrementando le reti di attori del territorio.

Nell'ottica di definire adeguatamente i ruoli dei soggetti che intervengono nelle diverse fasi di gestione di un progetto, ARPAV ha revisionato nel mese di Agosto 2022 la Procedura PG21DG "Attività su Progetto ARPAV". Nel corso del 2023 è stata, inoltre, approvata l'istruzione operativa IO02-PG21DG che descrive la modalità *standard* di organizzazione dell'archivio progetti, all'interno del quale vengono conservati i documenti ufficiali (documenti protocollati e non che possono essere ritenuti definitivi durante l'attuazione), relativi ad ogni progetto in corso di svolgimento.

Dal 2 settembre 2024 ARPAV, si è dotata di un nuovo software di protocollo che costituisce a tutti gli effetti il luogo deputato non solo all'archiviazione ma anche alla conservazione della documentazione mediante la costituzione e condivisione del **fascicolo di progetto**. In seguito all'utilizzo del nuovo protocollo si sta

cercando di individuare una modalità condivisa di creazione del fascicolo, che una volta consolidata richiederà una modifica all'istruzione operativa IO02-PG21DG.

In relazione all'anno 2024, l'Ufficio Progetti ha fornito supporto per i seguenti progetti:

progetto e durata	programma di finanziamento	importo complessivo (gestito nel corso della durata del progetto)	ruolo ARPAV	struttura ARPAV responsabile
LIFE IP PREPAIR (marzo 2017 – ottobre 2024)	Programma LIFE	663.072,00	Partner	DQA – U.O. Qualità dell'Aria
DiMark (settembre 2024 – agosto 2027)	Interreg Spazio Alpino	€ 192.120,00	Partner	DQA - U.O. Monitoraggi Aria e Acqua
Climate CRICES (giugno 2024 – novembre 2026)	Interreg Central Europe	€ 176.500,00	Partner	DST – U.O. Meteo e Clima
WASTEREDUCE (febbraio 2024 – luglio 2026)	Interreg Italia -- Croazia	€ 142.440,00	Partner	ATG – U.O. Economia circolare, Ciclo Rifiuti, End of Waste e sottoprodotti
PrecisionFert (maggio 2024 – aprile 2025)	Complemento Regionale per lo Sviluppo Rurale del Veneto	€ 6.930,94	Partner	DQA - U.O. Qualità del Suolo
Granchio blu (novembre 2024 – dicembre 2027)	Programma Nazionale Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la pesca e l'acquacoltura	€ 163.500,00 (oltre € 35.000,00 di cofinanziamento)	Partner	DQA - U.O. Biologia Ambientale e Biodiversità
ARPAV Cybersicura (settembre 2024-dicembre 2025)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR	€ 1.500.000,00	Partner	DICT - U.O. Sistemi Informativi

I progetti hanno preso avvio nella seconda metà del 2024, hanno validità pluriennale e trattano tematiche diverse coinvolgendo diverse strutture dell'Agenzia.

Si precisa che per il progetto *LIFE IP PREPAIR*, che si doveva concludere a settembre 2024 è in corso di perfezionamento un'ulteriore richiesta di proroga (fino a giugno 2025) da parte del Capofila regione Emilia Romagna per facilitare alcuni partner nella conclusione di alcune attività.

I progetti finanziati dai diversi Programmi di finanziamento del bilancio dell'Unione Europea risultano assoggettati ad un organico sistema di regolamentazione vincolante, definito e condiviso sia con il Capofila sia con i *partners* di progetto sin dalla loro fase di avvio.

Le regole – nello specifico – sono inerenti alle modalità di gestione e rendicontazione di ogni singola tipologia di spesa, fornendo indicazioni talora maggiormente stringenti rispetto a quanto preveda la normativa italiana, mutuata da ARPAV con propri Regolamenti, anche in riferimento alle procedure di acquisto.

Al termine del processo di spesa e, nella maggior parte dei casi, a conclusione del processo di rendicontazione e prima di procedere al rimborso, i programmi di finanziamento europei prevedono diverse procedure di controllo.

Nei progetti di Cooperazione Territoriale Europea *Interreg* (Finanziati con fondi FESR), in capo al beneficiario del finanziamento (sia in qualità di PP che di LP), il progetto riserva una quota del *budget* per un servizio di Controllo di Primo Livello, affidato ad un revisore esterno il cui compito si risolve nel verificare la spesa e produrne la certificazione.

Tra i compiti del Controllore di primo livello, vi è anche la verifica della conformità della spesa rispetto ai criteri di seguito indicati:

- regole del Programma;
- correttezza degli importi richiesti a rimborso;
- regole di affidamento, tenendo conto anche di eventuali ulteriori vincoli previsti dal Programma.

Per quanto riguarda la fase di rendicontazione particolare attenzione viene riservata, anche da parte del Controllore di primo livello o degli Organi/soggetti indicati nei sistemi di controllo di ciascun Programma, al rischio che il beneficiario rendiconti più volte la stessa spesa.

In ARPAV, il sistema di contabilità AREAS traccia, in maniera univoca, ciascuna spesa con il codice univoco di progetto e relativo CUP (Codice Unico Progetto) collegato: non rientrano in tale tracciamento le spese di personale, per le quali viene attuato un monitoraggio interno e vengono prodotte apposite dichiarazioni.

In ogni caso non si ravvisa un vero e proprio rischio corruttivo in quanto non si traduce in un vantaggio personale dei singoli operatori bensì in un “mero errore materiale” che comporterebbe unicamente la restituzione delle somme ricevute in eccesso.

Il soggetto che eroga il finanziamento, a sua volta, prima di procedere alla liquidazione delle quote spettanti, effettua una verifica sull’efficacia del sistema di controllo.

Le fasi della progettazione, nello specifico quelle della gestione amministrativa e della rendicontazione, che potrebbero essere rilevanti in relazione ai rischi corruttivi, sono in ogni caso sottoposte ad un Sistema di Controllo estremamente robusto (esterno ed interno), che mette in atto intrinsecamente le misure di prevenzione dei rischi.

Precisamente, questi ultimi – correlati ai processi innanzi menzionati – sono riportati nella sottostante tabella ove sono indicate anche le misure di prevenzione individuate in funzione del grado di probabilità (basso, medio, alto) che si verifichino eventi potenzialmente comportanti la violazione dei principi di buon andamento e imparzialità dell’attività amministrativa sanciti dall’art. 97 della Costituzione.

processo	fasi	strutture/soggetti coinvolti	rischio potenziale	grado di rischio	misure di prevenzione
Gestione Fondi strutturali	Gestione amministrativa: fasi di affidamento	Struttura Capo Progetto Strutture interne U.O. Acquisti Beni e Servizi e Lavori U.O. Amministrazione Risorse Umane	Rischio di frazionamento artificioso per alcuni acquisti ricorrenti finanziati da fondi diversi	basso	Sistemi di prevenzione messi in atto da ciascuna U.O. coinvolta – Controllo del Controllore di primo livello
	Gestione amministrativa: fasi di esecuzione	Struttura Capo Progetto	Mancata o non oggettiva valutazione della conformità dell’esecuzione rispetto a quanto previsto	basso	Verifica puntuale di quanto disposto nel capitolato/contratto anche mediante adeguata formazione/informazione al RUP – Controllo del Controllore di primo livello

In relazione alle attività dell’Area Innovazione e Sviluppo, connesse al ruolo di Segreteria Tecnica di coordinamento per le attività del PNRR e del PNC – previsto nella declaratoria delle funzioni – l’Ufficio viene periodicamente informato sullo stato di attuazione.

Nel corso del 2024, sono proseguite le attività relative ai due progetti finanziati dai fondi PNC in relazione al tema “Salute, ambiente, biodiversità e clima” con le risorse destinate al Ministero della Salute:

- “Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca”, Codice Progetto (PREV-A-2022-12376981), tra ARPAV e Azienda U.S.L. - IRCCS di Reggio Emilia (DDG 156/2023 - cod. 1340).
- “Il sistema nazionale per il controllo e la sorveglianza dei chemicals a tutela della salute pubblica” - PREV-A-2022-12377007, con l’Agenzia Regionale per la Salute e il Sociale della Puglia (DDG.

n. 71/2023 – cod. 1341).

L'Ufficio Progetti è stato coinvolto – per la parte amministrativa – nei sopracitati progetti che riguardano i temi *“Aria e Salute”* e *“Il sistema nazionale per il controllo e la sorveglianza dei chemicals a tutela della salute pubblica”*: tali progetti prevedono lo svolgimento di attività in partenariato.

In aggiunta nel corrente mese di dicembre è stato approvato l'accordo con la Regione del Veneto per l'approvazione del progetto: *“InSinergia”* nell'ambito dello *“Sviluppo e implementazione di due specifici programmi operativi pilota per la definizione di modelli di intervento integrato salute-ambiente e clima in siti contaminati di interesse nazionale”*. ARPAV è coinvolta nel modello di intervento 2) *“Valutazione dell'esposizione di popolazione agli inquinanti organici persistenti, metalli e PFAS ed effetti sanitari, con particolare riferimento alle popolazioni più suscettibili”*.

Nella tabella seguente si propone una sintesi dei temi trattati, del Capofila, degli importi complessivi nonché della quota di *budget* a favore di ARPAV.

codice	descrizione tematica	capofila	soggetto delegato dal CF per la gestione amministrativa	importo totale	importo per ARPAV
PREV-A-2022-12377007	Sorveglianza dei “chemicals” per la salute	Regione Puglia	ARESS Puglia	€ 2.100.000	€ 110.000
PREV-A-2022-12376981	Aria e salute	Regione Emilia Romagna	IRCCS Reggio Emilia	€ 2.100.000	€ 85.000
Programma E.1 “Salute-ambiente-biodiversità-clima” - PNC	“Valutazione dell'esposizione di popolazione agli inquinanti organici persistenti, metalli e PFAS ed effetti sanitari, con particolare riferimento alle popolazioni più suscettibili”	Regione del Veneto	/	€ 24.755.500,00	€ 690.000,00

Da ultimo, la gestione e rendicontazione dei progetti che discendono dai fondi PNC, prevedono l'applicazione di regole di gestione ed un sistema di controllo analogo a quanto stabilito per la progettazione europea.

Approfondimenti Area Ciclo dei Rifiuti (Unità Organizzativa Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, *End of Waste* e sottoprodotti)

In materia di Gestione dei Rifiuti, l'Unità Organizzativa Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, *End of Waste* e sottoprodotti (UECCR), riveste un importante ruolo di interfaccia tra le Strutture interne di ARPAV e i vari Enti esterni, consentendo in generale un proficuo scambio di esperienze e/o conoscenze utili per la tutela dell'ambiente.

Le attività della suindicata Unità Organizzativa si sostanziano in 3 filoni principali:

- raccolta ed elaborazione dati sui Rifiuti Urbani e Rifiuti speciali;
- pareri *EoW* caso per caso (art. 184 ter, c. 3 del D.Lgs. 152/2006 e ss.mm.ii.);
- attività di supporto ad altre Amministrazioni in termini di pianificazione di settore, pareri sui rifiuti e altre problematiche a questi collegate, supporto specialistico alle altre strutture di ARPAV in tema di rifiuti e sottoprodotti, compostaggio e fertilizzanti.

La **raccolta ed elaborazione dei dati sui Rifiuti Urbani e Rifiuti Speciali**, obbligo previsto dalla Legge Regionale n. 3/2000 e ss.mm.ii. e dal Piano di Gestione dei Rifiuti, è una delle attività principali dell'Osservatorio.

Tale attività, finalizzata a costruire la base conoscitiva della produzione e gestione dei rifiuti, viene portata avanti in sinergia con le altre Agenzie nell'obiettivo di evitare duplicazioni di programmi e banche dati.

L'applicativo *web "ORSO"*, nato da un'intesa con ARPA Lombardia, è ormai utilizzato da 17 Regioni con un'importante collaborazione e scambio di esperienze tra le stesse.

L'attività di bonifica ed elaborazione dei dati, raccolti sia tramite il suddetto applicativo sia tramite *"MUD"* (Modello Unico di dichiarazione ambientale), avviene mediante attività proceduralizzate in qualità (PG02SRCTV e PO05SRCTV), al fine di consentire a tutti i tecnici afferenti alla Struttura di poter svolgere in autonomia e senza eventuali influenze esterne la bonifica e la fruizione dei dati elaborati.

Le procedure prevedono controlli a campione su tutti i dati raccolti al fine di validare le metodiche adottate e i risultati finali dell'analisi dei dati.

L'attività di bonifica dei dati, inoltre, viene svolta sulla base di specifiche istruzioni operative e su *query* predisposte in maniera standardizzata, da due tecnici per ufficio, al fine di consentire un doppio controllo sulle attività svolte e sui dati bonificati.

Annualmente vengono predisposti, come previsto dal Piano Regionale, i rapporti tecnici sui rifiuti RU e RS da inoltrare alla Giunta e al Consiglio regionale, aggiornati gli indicatori del Piano, trasmessi i dati a ISPRA, alle Prefetture, ai Comuni.

È ormai assodata l'organizzazione annuale a dicembre dell'*EcoForum* Rifiuti, nonché la collaborazione a fine novembre con Legambiente per la premiazione dei migliori risultati raggiunti nella gestione dei rifiuti urbani: lo scambio dei dati con Legambiente consente un'ulteriore verifica dei dati elaborati e dei risultati che saranno successivamente pubblicati sul portale ARPAV.

Viene, altresì, dato adempimento a quanto previsto dalla Legge Regionale 25 novembre 2019, n. 45 (*"Legge di stabilità regionale 2020"*) che richiede la definizione del fabbisogno di discariche a livello regionale.

I Rapporti e le pubblicazioni – comprensivi dell'aggiornamento degli indicatori ambientali e predisposte dai diversi uffici – sono condivisi e fatti leggere anche al personale afferente all'altra sfera di gestione dei rifiuti, al fine di consentire una lettura critica che possa evidenziare eventuali lacune o criticità.

I Rapporti sono, inoltre, inviati al Dirigente sovraordinato al fine di avere un riscontro e una valutazione anche dallo stesso Direttore Tecnico.

Sempre in tema di prevenzione della corruzione, riveste un ruolo importante anche il coordinamento delle attività previste dalla Convenzione per la Vigilanza sui Rifiuti sottoscritta con ISPRA che stabilisce, annualmente, il controllo su 36 impianti di trattamento rifiuti (effettuati dai DAP), nonché la stesura di una Relazione di sintesi da trasmettere a ISPRA per il Ministero. La scelta degli impianti oggetto di verifica viene condivisa con i DAP nell'ambito della propria programmazione, senza alcuna pressione e spinta da parte della UECCR, ma solo con eventuali criteri dettati da ISPRA a livello nazionale.

All'analisi dei dati e allo sviluppo della Relazione finale è attualmente preposto un tecnico nonché il Dirigente della Struttura, al fine di poter controllare vicendevolmente la correttezza dell'attività di raccolta e archiviazione delle pratiche inviate dal DAP.

L'emissione dei pareri vincolanti e obbligatori sulla cessazione della qualifica di rifiuto ai sensi dell'art. 184 ter "caso per caso" prevede l'istruttoria delle istanze inoltrate da parte delle Autorità competenti (Amministrazioni provinciali, Città Metropolitana di Venezia e Regione).

L'assegnazione dei pareri ai tecnici avviene secondo il principio di rotazione, pur nell'approfondimento più specialistico di alcune tipologie di rifiuti da parte di qualche tecnico.

Ad ogni istanza, in particolare relativamente a quelle i cui contenuti risultano maggiormente complessi o nuovi, sono preposti almeno 2 tecnici – 3 per i rifiuti inerti in quanto categoria per la quale arriva il maggior

numero di istanze – ai quali sono assegnate le pratiche secondo il principio della rotazione: in tal caso l'assegnazione è effettuata dal Dirigente assieme al tecnico che ricopre l'incarico di funzione ai fini di una maggior obiettività. Normalmente all'atto della chiusura delle diverse pratiche – in particolare per i procedimenti che rivestano aspetti di novità rispetto a quanto in precedenza rilasciato, viene chiesta ai tecnici una fase di affiancamento con un collega per condividere l'impostazione data e limitare in tal modo al massimo ogni forma di soggettività, oltre ad eventuali errori nella posizione assunta.

L'attività di supporto ad altre Amministrazioni in termini di pianificazione di settore, pareri sui rifiuti e altre problematiche a questi connesse, supporto specialistico alle altre Strutture di ARPAV in tema di rifiuti e sottoprodotti, compostaggio e fertilizzanti.

Anche per le varie attività di supporto sia per la pianificazione di settore che per approfondimenti specifici nel settore dei rifiuti, le pratiche sono normalmente assegnate a due tecnici cercando di adottare una rotazione, nei limiti delle rispettive competenze.

Quando la pratica/attività viene assegnata, in particolare, si forniscono indicazioni al tecnico in merito alla necessità di attuare un confronto con i colleghi rispetto ad eventuali pratiche simili a quella da trattare, al fine di lavorare in analogia e secondo i medesimi criteri consolidatisi negli anni.

Viene, inoltre, richiesto di valutare precedentemente ad ogni nota in uscita relativa a questioni normative di verificare il testo consolidato delle norme al fine di fornire un supporto che sia aggiornato e coerente con eventuali modifiche intervenute.

Le iniziative adottate – nel corso del 2024, all'interno dell'UECCR per contrastare adeguatamente i fenomeni corruttivi – hanno garantito la conformità della condotta del personale ivi incardinato ai principi guida nonché alle specificazioni/integrazioni dei principi di diligenza, lealtà, imparzialità, trasparenza e riservatezza elencate all'articolo 13 del Codice di Comportamento stesso, per le attività connesse al Ciclo dei Rifiuti.

I suindicati dipendenti, infatti, hanno:

- espletato l'attività adottando le procedure delineate dalla normativa di riferimento, europea, statale e regionale nonché le Procedure gestionali e operative del vigente Sistema di Gestione di Qualità ARPAV, attenendosi, altresì, a quanto previsto dalle eventuali Linee Guida del SNPA e di ARPAV;
- agito nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza e secondo principi di onestà e integrità;
- condiviso comunicazioni mediante mailing list comprendenti l'intero personale ed aventi ad oggetto i vari aggiornamenti e le indicazioni Agenziali;
- nella specifica attività collegata al rilascio di pareri EoW è stata privilegiata la rotazione del personale nell'assegnazione delle pratiche ed il lavoro di gruppo nell'istruttoria delle stesse;
- sono state adottate iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni come incontri in presenza e/o in videoconferenza con tutto il personale su specifici temi di lavoro tra cui l'elemento di controllo ed il comportamento esemplare che deve contraddistinguere i tecnici sempre ma, soprattutto, quando si relazionano con gli utenti

Per quanto concerne, invece, le nuove azioni di prevenzione della corruzione che ARPAV intende realizzare nel triennio 2025-2027 tramite l'UECCR, si ritiene importante procedere su due aspetti:

- la gestione dei flussi per il collocamento del Rifiuto Urbano Residuo come previsto dal Piano Regionale Rifiuti – garantendo una più equa attribuzione degli spazi negli impianti di piano mediante la redazione di una procedura per lo svolgimento di tale attività, da delineare in accordo con la Regione;
- la predisposizione di ulteriori schede EoW standard da pubblicarsi sul sito ARPAV.

Relativamente al rilascio dei pareri EoW – nel corso del 2024 – si è provveduto a creare sia una modulistica standard per la presentazione delle istanze sia una check list di controllo per le Amministrazioni provinciali, riservando a tali argomenti una specifica pagina nel Portale ARPAV.

La Procedura in esame, in particolare, è stata sottoposta ad un periodo di prova nel I semestre 2024 che si è concluso con esito positivo il 30/06/2024 – preordinato al relativo inserimento nel vigente Sistema di gestione di Qualità ARPAV : si prevede l’emissione della medesima nei primi mesi del 2025.

Nel 2024 l’UECCR ha provveduto già a pubblicare sul Sito istituzionale dell’Agenzia al *link*:

<https://www.arpa.veneto.it/temi-ambientali/rifiuti/end-of-waste-1>

16 schede standard vincolanti e obbligatorie inerenti alla cessazione della qualifica di rifiuto onde consentire alle aziende di conoscere anticipatamente i criteri di cessazione per alcune tipologie di rifiuti che risultano omogenee sull’intero territorio regionale e che possono essere consultate anche dagli stakeholder di altre regioni.

Tale azione rappresenta un elemento importante di trasparenza ed omogeneità: aderendo alle predette schede l’iter di rilascio del parere risulta semplificato con conseguente riduzione dei relativi termini procedurali.

Le suddette schede sono state recentemente aggiornate con apposita revisione al fine di adeguarle alle modifiche normative intervenute nel frattempo: attualmente sono in fase di predisposizione due nuove tipologie in corso di validazione interna, le quali saranno pubblicate nei primi mesi del 2025.

Nel medesimo arco temporale, infine, si è provveduto a creare in formato Excel un file concernente lo stato di avanzamento dei procedimenti inerenti al rilascio dei pareri vincolanti ai sensi dell’art. 184-ter, comma 3, condividendo il medesimo – tramite Google Drive – con le Autorità Competenti.

Tale file viene periodicamente aggiornato: nei primi mesi del 2025 si provvederà ad organizzare un incontro con le medesime Autorità per fare il punto sull’utilizzo e sul miglioramento del medesimo.

Approfondimenti Area Risorse Umane

L’Area Risorse Umane rappresenta uno degli ambiti a maggior rischio corruttivo.

Si è riservata, pertanto, una particolare attenzione ai controlli ed ai relativi processi ad alto rischio, quali l’acquisizione del Personale e il conferimento di incarichi esterni. Attualmente i contratti applicabili ad ARPAV sono rispettivamente i seguenti:

- il CCNL dell’Area Sanità del 02/11/2022 per il Personale del Comparto e relativo al triennio 2019-2021;
- il CCNL dell’Area Sanità siglato in data 23/10/2024 per i Dirigenti Sanitari ed inerente al triennio 2019-2021;
- il CCNL del Personale dell’Area Funzioni Locali per i Dirigenti PTA, sottoscritto il 16/07/2024 e concernente il periodo 2019-2021.

ARPAV – attenendosi alle indicazioni ANAC – si impegna a procedere anche nel 2025 a prestare particolare attenzione ai seguenti processi:

Incarichi e nomine dirigenziali

I contratti Collettivi della Dirigenza prevedono la possibilità di conferire le seguenti tipologie di incarichi:

- Direzione di Struttura Complessa;
- Direzione di Struttura Semplice;
- di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;

- di natura professionale.

È intendimento dell’Agenzia proseguire anche nel 2025 nel percorso – iniziato nel 2024 – che consentirà alla medesima nei prossimi anni di raggiungere il rapporto Dirigenza/Comparto pari ad 1:17 richiesto al riguardo dall’Area Tutela e Sicurezza del Territorio della Regione del Veneto, con l’impegno comunque – da parte dell’Agenzia – di continuare a garantire anche per il futuro gli attuali livelli in termini di tempestività ed efficienza nel presidio delle proprie attività istituzionali.

In tale contesto l’Agenzia – ove se ne verificassero i presupposti – approfondirà la valutazione inerente agli eventuali rischi connessi al conferimento di Incarichi Dirigenziali con particolare riguardo alle posizioni afferenti alla titolarità delle Strutture Complesse e degli incarichi a professionisti esterni.

Incarichi dirigenziali di Struttura Complessa

Nella fase di definizione del fabbisogno di tali professionalità, si verificherà che ricorrano i presupposti programmatori e/o una motivata sussistenza delle effettive carenze organizzative che giustifichino tale necessità onde evitare il rischio di frammentazione di Unità Organizzative con aumento artificioso del numero delle posizioni da ricoprire.

Le possibili misure sono verificate mediante:

- l’acquisizione di idonea documentazione;
- la coerenza tra l’organizzazione, la dotazione organica, le previsioni normative e regolamentari del settore nonché attività da garantire.

Nella fase di comunicazione e pubblicazione dei risultati si continuerà a garantire la massima trasparenza nella pubblicazione degli atti che deve essere tempestiva e condotta secondo modalità strutturate e di facile consultazione.

La Valutazione del Rischio

Identificazione, analisi e ponderazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui il medesimo è identificato, analizzato e comparato agli altri rischi onde individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o trattamento.

Ne consegue che la gestione del rischio ha l’obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti in cui si concretizza il fenomeno corruttivo e che possano verificarsi in relazione ai processi di pertinenza di ciascuna Struttura in cui si articola l’Amministrazione.

Sin da questa fase è, pertanto, necessario che il RPCT – nell’esercizio del proprio ruolo – possa contare sulla collaborazione dell’intera Amministrazione. A tal fine, il Sistema ricognitivo dei processi in materia di prevenzione della Corruzione si fonda sulle seguenti fasi:

- **analisi del contesto interno ed esterno** (utilizzando più fonti informative);
- **valutazione del rischio** (identificazione degli eventi rischiosi, analisi del rischio, ponderazione del rischio);
- **trattamento del rischio** (individuazione delle misure generali e specifiche);
- **monitoraggio e riesame** (verifiche sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio e sulla relativa adeguatezza);
- **consultazione e comunicazione.**

Inoltre, la mappatura dei processi e l’analisi dei rischi devono avvenire sempre più nell’ottica di privilegiare un approccio valutativo di natura “qualitativa” rispetto ad un’impostazione meramente “quantitativa”.

ARPAV, nella predisposizione della presente Sottosezione, ha tenuto conto di tale approccio, privilegiando una metodologia per la prevenzione della Corruzione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale, in quanto tale Sottosezione è uno strumento diretto

non ad introdurre ulteriori misure di controllo, bensì a razionalizzare le verifiche già previste in una logica di “Sistema integrato” che favorisca anche i processi decisionali.

Queste le azioni intraprese e previste, in linea con quanto svolto dal RPCT:

- **l’identificazione degli eventi rischiosi** – effettuata con il coinvolgimento di ogni articolazione organizzativa interessata al singolo processo – che ha comportato, in particolare, anche l’analisi delle fattispecie che potrebbero verificarsi, peraltro, soltanto ipoteticamente onde evitare l’omessa gestione delle medesime e la mancata adozione di misure preventive;
- **l’analisi del rischio** che ha – di fatto – consentito di individuare in modo preciso le cause dei fenomeni rischiosi (i cosiddetti fattori abilitanti) onde identificare le misure maggiormente atte a contrastare tali eventi in relazione ai processi più esposti, richiedendo questi ultimi un presidio più accurato;
- la **valutazione del rischio**, rispetto alla quale l’Agenzia si è attenuta – nello specifico – ad un criterio generale “cautelativo”, attribuendo quale valutazione complessiva di ogni singolo processo il giudizio maggiormente elevato rispetto a quanto stabilito;

- Il **trattamento del rischio**, che si traduce, invece, nell’individuare le soluzioni e le azioni più adeguate a prevenire gli episodi corruttivi, alla luce delle priorità profilatesi a seguito dell’avvenuto espletamento dell’attività di valutazione dei fattori abilitanti tali eventi;

Nella suddetta fase, comunque, si è data prevalenza alla piena sostenibilità economica ed alla concreta attuabilità delle misure di controllo individuate al riguardo in quanto trattasi di fattori intrinsecamente connessi alle risorse effettivamente disponibili in ARPAV dal punto di vista organizzativo;

- Il **monitoraggio** finalizzato da un lato alla verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione e dall’altro al riscontro dell’idoneità di queste ultime ad eliminare o ridurre il rischio corruttivo.

Il RPCT nel corso del 2024 ha coordinato la suddetta attività di verifica controllando le **rendicontazioni** oggettive fornite al riguardo dai soggetti responsabili (Direttori di Area, dei Dipartimenti Regionali e Provinciali, Dirigenti e RUP) in occasione dei monitoraggi semestrali attuati dal medesimo in ottemperanza all’apposita Procedura PO09DG “*Misure di prevenzione della Corruzione*” del vigente Sistema di Gestione della Qualità di ARPAV. La medesima attività di monitoraggio sarà espletata anche nel 2025.

Inoltre, il RPCT ha effettuato n. **4 Audit** dedicati nei confronti delle Articolazioni organizzative rientranti nelle specifiche Aree a rischio corruttela (Ciclo dei Rifiuti, Gestione del Personale, degli Appalti di Beni e Servizi, degli Appalti di Lavori), individuate da ANAC, che sono programmati anche per il 2025.

Specularmente all’anno scorso, le due tipologie di controlli poste in essere dal Responsabile summenzionato non hanno registrato alcuna irregolarità nella gestione dei processi previsti sia dalla Procedura operativa citata che per quanto attiene alle verifiche dirette effettuate dal RPCT presso le Strutture Operanti nelle Aree a Rischio.

- Il **riesame**, che viene espletato dal RPCT con cadenza semestrale e che consente di appurare se il Sistema di prevenzione della corruzione attivato in ARPAV sia funzionale o meno al conseguimento di tale finalità.

Il riesame svolto nel corso del 2024 ha avuto esito positivo.

- le fasi di **consultazione** e di **comunicazione**, che riguardano attività destinate a soggetti interni (dipendenti ARPAV, Organo di indirizzo, ecc.) e a soggetti esterni (*stakeholder* dell’Agenzia) che l’Ente sistematicamente pone in essere, nel primo caso per agevolare, la conoscenza e le eventuali osservazioni alla presente Sottosezione (oltre al relativo monitoraggio, e l’ottemperanza agli obblighi normativi da parte delle Strutture) e nel secondo, invece, onde consentire una partecipazione effettiva e condivisa del relativo contenuto, acquisendo utili spunti al riguardo per eventuali

modifiche prima dell'approvazione finale.

Il Trattamento del Rischio

ARPAV ha adottato le Misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, tenendo conto della seguente classificazione:

- “**generali**”, allorquando si caratterizzano per la capacità di incidere trasversalmente sul sistema complessivo della prevenzione adottato;
- “**specifiche**”, laddove invece incidano su problemi specifici, individuati mediante un'attenta analisi del rischio.

La definizione delle predette Misure ha avuto luogo coinvolgendo le Articolazioni organizzative dell'Agenzia, i Dirigenti delle singole Strutture in quanto soggetti maggiormente idonei a proporre l'adozione di adeguati strumenti finalizzati ad eliminare/ridurre il rischio corruttivo, considerata la profonda conoscenza dei processi e delle attività demandate ai medesimi.

Tenendo a mente le due tipologie sopra evidenziate, ARPAV ha, pertanto, agito su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in modo mirato su specifici rischi corruttivi.

Le Misure di Prevenzione della Corruzione

Le misure generali

Si riportano qui di seguito, pertanto, le Misure Generali di Prevenzione della Corruzione individuate da ARPAV:

1. Codice di comportamento

L'Agenzia con DDG. n. 251 del 6/12/2023 ha approvato il proprio nuovo Codice di Comportamento Integrativo – aggiornato al DPR. n. 81/2023 – sia recependo le disposizioni previste dal Decreto innanzi citato concernenti l'utilizzo delle strumentazioni informatiche e dei *Social Media* da parte dei dipendenti, sia integrando la disciplina inerente ai conflitti di interessi alla luce di quanto stabilito al riguardo dall'art. 16 del D. Lgs. n. 36/2023 in materia di contratti pubblici anche per quanto riguarda la neo istituita figura del Responsabile Unico di Progetto.

La redazione di tale documento ha avuto luogo, altresì, attenendosi alle indicazioni fornite da ANAC con la Delibera n. 177/2020 “*Linee Guida in materia di Codici di Comportamento di Amministrazioni Pubbliche*” sia per quanto concerne la procedura da seguirsi per la relativa predisposizione sia per quanto attiene all'avvenuta individuazione di ulteriori comportamenti posti a carico di determinati uffici o di tipologie mirate di uffici o di particolari categorie di dipendenti.

Tale documento pubblicato nella Rete *Intranet* agenziale è consultabile anche sul Portale ARPAV al seguente link:

https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/file-e-allegati/codice-di-comportamento-arpav/codice_comportamento_integrativo_arpav-signed_ddg_251_06_12_2023.pdf

Il predetto Codice – adottato dall'Agenzia con le modalità partecipative previste dall'art. 54, comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 e la relativa prescritta dichiarazione di conformità sia alle Linee Guida ANAC innanzi richiamate sia alla normativa vigente in materia, rilasciata dall'OIV in data 29/11/2023 – prevede gli specifici obblighi comportamentali rispettivamente a carico:

- del personale preposto rispettivamente all'attività di vigilanza (considerata la strategicità della “*mission*” istituzionale di ARPAV), all'espletamento delle procedure di appalto ed alla gestione del personale;
- dei collaboratori e Consulenti dell'Agenzia;
- dei collaboratori delle imprese che forniscano servizi o eseguano lavori per ARPAV.

Il Codice in argomento, inoltre, risulta corredato da apposita modulistica utilizzabile dal personale dell'Agenzia al fine di agevolare gli adempimenti connessi alla gestione dei conflitti di interessi, onde prevenire

fenomeni corruttivi, aggiornata nel settembre 2024, a seguito dell'avvenuta abrogazione del reato di "abuso d'ufficio" per effetto della L. n. 9 agosto 2024, n. 114 "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare", trattandosi di fattispecie non più rientrante nell'ambito dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Completa, infine, tale documento aziendale l'Allegato 1 ove è consultabile un agevole prospetto riepilogativo delle sanzioni disciplinari previste dai vigenti CCNL applicabili all'intero personale dell'Agenzia.

Nel corso del 2024, in particolare, non risulta essersi verificata alcuna violazione del "*Codice di Comportamento Integrativo dei Dipendenti di ARPAV*".

Anche nel 2025 l'Agenzia proseguirà nel percorso di sensibilizzazione del personale individuata nel Piano della Formazione di cui alla Sezione 3, Organizzazione e capitale umano – sottosezione Formazione.

2. Rotazione del personale

L'istituto della rotazione, disciplinato dall'art. 1 comma 5 lett. b) della L. 190/2012, è stato applicato da ARPAV ed ha interessato i Dirigenti a seguito dei processi di riorganizzazione posti in essere in questi ultimi anni, sino al più recente avvenuto ai sensi della DDG n. 254/2024, che ha interessato la quasi totalità delle Strutture. È opportuno, inoltre, sottolineare che, anche nel corso del 2024, si è verificato un elevato numero di cessazioni dal servizio di dipendenti per avvenuta quiescenza per i quali è già in atto un processo di sostituzione, che si ritiene di concludere nel corso dei prossimi anni.

Nello specifico – nel corso del 2024 – per quanto attiene alla rotazione degli incarichi dirigenziali sono stati rispettivamente conferiti:

- n. 1 incarico dirigenziale ad un Dirigente di nuova assunzione;
- n. 5 incarichi afferenti all'organigramma approvato con DDG n. 114/2024, avente ad oggetto la manutenzione organizzativa di ARPAV, decorrente dall'1/07/2024;
- n. 4 incarichi di sostituzione.

Per quanto attiene alle procedure concorsuali, in particolare, ARPAV ha applicato integralmente il principio di rotazione in quanto la composizione delle Commissioni è stata oggetto di modifica in occasione di ogni Concorso, come appurato dal RPCT in occasione dell'Audit Anticorruzione effettuato dal medesimo in data 18 aprile 2024 presso l'Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane.

È, altresì, necessario sottolineare che per gli Enti del Sistema Sanitario Nazionale, nel quale sono ricomprese, ai fini dell'applicazione dei CCNL, le Agenzie Ambientali, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità per le peculiari competenze specialistiche richieste nello svolgimento delle funzioni ad ogni livello gerarchico.

L'attività dell'Agenzia, finalizzata alla prevenzione ambientale – mediante il controllo ed il monitoraggio – risente di tali limiti in quanto l'azione operativa è vincolata al possesso di titoli e peculiari competenze specialistiche e, soprattutto, di esperienze consolidate sia tecniche che territoriali.

L'Agenzia continuerà pertanto, nel triennio 2025-2027, ad organizzare Corsi di formazione propedeutica al fine di elevare il livello delle competenze professionali, tecniche e/o specifiche dei propri dipendenti e rendere effettiva la rotazione del proprio personale.

In tal modo – come già dimostrato dai monitoraggi effettuati dal RPCT nel corso dell'ultimo anno – i quali hanno registrato un aumento dell'istituto, si presume che anche per il prossimo triennio il *trend* sia in crescita in quanto si ridurrà notevolmente il numero dei dipendenti da ritenersi infungibili.

È necessario sempre al fine di poter attuare la rotazione degli incarichi senza, peraltro, diminuire il livello qualitativo delle prestazioni dal punto di vista tecnico, seguire il seguente *iter* logico-giuridico:

- individuare preliminarmente i processi più sensibili e, conseguentemente, il personale interessato;
- effettuare tale operazione nell'ambito delle singole Strutture, ricorrendo ad affiancamenti di dipendenti esperti, incardinati in altre Strutture dell'Agenzia ed operanti in territori diversi;

- procedere, infine, alla standardizzazione sia delle procedure che della relativa modulistica.

ARPAV peraltro – sin dall’avvenuta approvazione del primo PTPCT (2012/2014) – ha previsto la rotazione del personale unitamente ad altre misure organizzative nell’ottica di ridurre il rischio potenziale di eventi corruttivi.

Nello specifico le misure attuate sono rispettivamente le seguenti:

- nelle attività di controllo e di ispezione ambientale inviare contemporaneamente almeno due Tecnici e ruotare regolarmente – ove realizzabile – i componenti delle coppie di Ispettori;
- ruotare le pratiche di controllo o le Aziende da controllare, attribuendo i relativi incarichi ad Ispettori diversi in modo tale da prevenire l’instaurazione di rapporti confidenziali tra “controllato” e “controllore” derivanti dalla consuetudine e dalla conoscenza reciproca;
- supervisionare – da parte dei superiori (Funzionari e Dirigenti) – gli atti, anche durante la fase istruttoria;
- affiancare – a campione – al personale di vigilanza, Ispettori estranei all’area territoriale interessata dalle relative verifiche ed aventi, in particolare, funzioni di “supervisor” durante tali accertamenti;
- ruotare i partecipanti alle Commissioni Ambientali (VIA, VAS, Conferenze di Servizi ecc.);
- assegnare a Dipendenti distinti l’espletamento della fase istruttoria rispetto alla successiva presentazione in Commissione Ambientale;
- ruotare i componenti, incluso il Presidente delle Commissioni di Gara e di Concorso;
- mettere in atto opportuni meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al Funzionario Istruttore un altro Dipendente, in modo tale da consentire la condivisione tra più soggetti in merito alle valutazioni concernenti gli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria, garantendo comunque l’unitarietà della responsabilità del procedimento nei rapporti esterni;
- attivare forme di collaborazione con i Dipendenti onde individuare eventuali situazioni critiche e prevenire la commissione di Illeciti;
- predisporre ed incentivare l’utilizzo di modulistica standard in attività similari;
- aggiornare continuamente le procedure inserite nel Sistema Qualità dell’Agenzia.

Anche nel corso del 2025, analogamente a quanto effettuato nel 2024, si darà seguito alle misure sopra indicate, la cui applicazione sarà monitorata mediante la Relazione semestrale di monitoraggio concernente l’attuazione delle misure previste dalla presente Sottosezione che i diversi Direttori/Dirigenti debbono inviare al RPCT, per la parte di rispettiva competenza, ove sono inserite anche le verifiche effettuate per quanto attiene all’ottemperanza al principio di rotazione.

Nel periodo 2025-2027 – come già indicato nella sezione di approfondimento dei Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Lavori del presente PIAO – si attuerà, altresì, la rotazione dei principali soggetti del processo degli acquisti (RUP e DEC dei contratti) – individuata dal Dirigente dell’Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione – compatibilmente con la disponibilità di personale dotato di professionalità ed esperienza nelle materie oggetto del contratto, utilizzando quale criterio la rotazione delle suindicate figure dopo l’avvenuta gestione di due contratti di durata pluriennali, valutandone, comunque, l’applicazione caso per caso.

3. Rotazione straordinaria

L’istituto della “rotazione straordinaria” è previsto dall’art. 16, comma 1, lett. l-*quater* del D.Lgs. n. 165/2001, quale misura da attuarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Tale norma prevede, infatti, la rotazione “*del Personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”.

ARPAV – conformemente a quanto previsto dalla Delibera n. 1074/2018 di ANAC – ha introdotto con il PTPCT 2019/2021 l’istituto della “rotazione straordinaria” correlata alla ricezione della notizia dell’avvenuto avvio di procedimenti penali.

La rotazione straordinaria, in particolare, si applica all'intero Personale – inclusi i Dirigenti – ove l'Agenzia sia venuta a conoscenza:

- della richiesta di rinvio a giudizio formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari (artt. 405 e 406 C.P.P.);
- di un atto equipollente (nei procedimenti speciali, ad esempio, per quanto riguarda l'atto che instauri il singolo procedimento: la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna o la richiesta di misure cautelari).

Le misure adottabili da ARPAV, con provvedimento motivato – in tema di rotazione straordinaria – sono rispettivamente le seguenti:

- attivazione delle procedure propedeutiche alla revoca del relativo incarico Dirigenziale ovvero attribuzione di un incarico diverso;
- trasferimento del Dipendente ad un altro ufficio dopo aver valutato la sussistenza concreta del fenomeno corruttivo.

ARPAV – nello specifico – è tenuta ad applicare le suddette misure, come peraltro espressamente indicato da ANAC nella propria Delibera n. 215/2019, relativamente alle fattispecie penali (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del Codice Penale) in materia di Corruzione previste dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, recante *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*.

Il *“Codice di Comportamento Integrativo dei Dipendenti di ARPAV”* dispone l'obbligo per i Dipendenti di comunicare tempestivamente all'Agenzia la sussistenza nei propri confronti di Provvedimenti di rinvio a Giudizio in procedimenti penali: ad oggi non si sono profilati gli estremi per applicare tale istituto.

Nel corso dell'anno 2024 non si è reso necessario adottare alcun provvedimento di rotazione straordinaria del personale ai sensi della Delibera di ANAC n. 215 del 26 marzo 2019.

Nel 2025 sarà cura di ARPAV attivare la rotazione straordinaria a seguito del verificarsi di eventi che ne richiedano l'applicazione.

4. Misure in materia di Conflitto di interessi

ARPAV – nell'ottica di ridurre al massimo il potenziale rischio di Corruzione derivante dal conflitto di interessi, tema cui è riservata particolare attenzione dalla Legge n. 190/2012 nonché dal PNA 2022 – ha previsto:

- la necessità di astensione del Dipendente – ove ricorra tale ipotesi – cui è fatto obbligo di attenersi a quanto previsto dal nuovo Codice di Comportamento Integrativo di ARPAV, intrinsecamente connesso alla presente Sottosezione;
- di adottare un Codice di comportamento integrativo e non, invece, un Codice etico, considerato il valore giuridico della prima tipologia di documento innanzi menzionata, la cui inosservanza comporta responsabilità disciplinare a carico dei relativi trasgressori, trattandosi di doveri comportamentali previsti dall'Ordinamento Giuridico e non di semplici *“elementi valoriali”*, aventi mera natura morale;
- di disciplinare compiutamente in quattro articoli, le seguenti fattispecie:
 - le situazioni di conflitto di interesse;
 - le situazioni di conflitto di interessi nell'ambito dei contratti e di altri atti negoziali;
 - le situazioni di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure selettive di personale;
 - le situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'esercizio di attività ispettiva di vigilanza.

L'Agenzia ha, altresì, affrontato ulteriori fattispecie di conflitti di interessi nell'ottica di prevenire adeguatamente il potenziale rischio di tali eventi.

Difatti, con riferimento all'art. 16 del D. Lgs. n. 36/2023, nonché agli artt. 9 e 11 del nuovo Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV, il RPCT ha predisposto un apposito Modulo_MOD. 5, Bis *“Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi”*, utilizzabile dal Responsabile

Unico di Progetto/dal DEC/ALTRO (Direttore dei lavori, Coordinatore per la Sicurezza, ecc.) e reperibile nella Rete *Intranet* aziendale.

Si riportano – qui di seguito – i riferimenti specifici delle sottosezioni consultabili al riguardo nel presente PIAO:

- *“Disciplina degli incarichi extraistituzionali”*;
- *“Svolgimento di incarichi o attività successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro” (“pantouflage - revolving doors”)*;
- *“Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione”*.

Il RPCT, con nota prot. n. 109524 del 3/12/2024, ha provveduto a richiedere al Direttore del Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto il numero complessivo di dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse archiviate presso il medesimo all’atto dell’assegnazione ad un ufficio o della nomina a Dirigente o della nomina quale Componente di Commissioni di Concorso, nonché la copia di n. 6 procedimenti per ciascuna di tali ipotesi.

Il suindicato Direttore ha effettuato l’invio di quanto specificatamente richiesto, comunicando che presso la predetta Struttura risultano depositate – alla data del 10 dicembre 2024 – n. 44 dichiarazioni correlate alla nomina a Componenti di Commissioni esaminatrici o all’atto del conferimento di incarichi dirigenziali, di cui n. 6 dichiarazioni allegate, specificando al riguardo che essendo queste negative – in assenza di fondati dubbi sulla relativa veridicità – non sono state effettuate ulteriori verifiche.

I controlli relativi all’affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di Consulenti, ai sensi dell’art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in ARPAV sono – nello specifico – realizzati con:

- apposita Relazione da parte delle Strutture Assegnatarie degli incarichi che gli stessi siano stati attribuiti attenendosi alla normativa vigente, ai Regolamenti interni ed al presente Piano;
- eventuali controlli a campione da parte del RPCT dell’avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse, ai sensi dell’art. 53, co. 14, D. Lgs. n. 165/2001.

La particolare attenzione riservata all’istituto ha trovato, anche nel corso dell’anno 2024, ulteriore applicazione relativamente alle attività formative svolte al riguardo sia nei confronti dei dipendenti ARPAV (Dirigenti/Incaricati di funzione/neoassunti) sia a favore del personale preposto alla gestione rispettivamente degli appalti dei servizi/lavori, delle risorse umane, della gestione rifiuti nonché nei confronti dei RUP, considerato il ruolo strategico rivestito da quest’ultimi.

Durante l’evento formativo connesso all’approfondimento del conflitto di interessi nelle suddette n. 4 Aree a Rischio sono state illustrate le Linee Guida approvate da ANAC con Delibera n. 25/2020.

5. Inconferibilità e Incompatibilità

I Direttori competenti a svolgere l’istruttoria propedeutica al conferimento degli incarichi verificano l’insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013.

L’accertamento avviene al momento del conferimento dell’incarico mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa, ai sensi e con gli effetti del DPR n. 445/2000 e ss.mm.ii., dall’interessato e pubblicata sul Sito Istituzionale di ARPAV.

Il RPCT verifica periodicamente in modo tale che siano adottate le misure conseguenti previste *ex lege*.

Nel corso del 2024, infatti, il RPCT ha provveduto – come già indicato al precedente paragrafo 4. – a chiedere al Direttore del Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto l’acquisizione di n. 6 dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse archiviate presso la U.O. Amministrazione Risorse Umane all’atto del conferimento di incarichi Dirigenziali.

In assenza di fondati dubbi sulla veridicità delle autocertificazioni prodotte, la Struttura ARPAV – competente per materia – non ha ritenuto necessario procedere ad ulteriori accertamenti.

I medesimi accertamenti saranno realizzati, con le stesse modalità, nel corso del 2025.

6. Disciplina degli incarichi extraistituzionali

ARPAV – con Deliberazione del Direttore Generale n. 62 del 26.03.2024 – ha approvato il nuovo Regolamento interno “*Disciplina per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali*”, cui ha fatto seguito l’aggiornamento della correlata modulistica.

Tale atto regolamentare disciplina i criteri generali per il conferimento e l’autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di cui all’art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, recependo anche quanto previsto dal DPCM 10/11/2023 “Parametri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività di lavoro sportivo retribuito al personale delle Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D. Lgs. 30/3/2021, n. 165”.

Sono stati disciplinati, in particolare i seguenti aspetti:

- i criteri ai fini del conferimento dell’autorizzazione;
- le fattispecie di attività non soggette ad autorizzazione;
- le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con il Pubblico Impiego;
- la procedura di autorizzazione;
- il sistema sanzionatorio;
- le ipotesi di sospensione e revoca dell’autorizzazione conferita dal datore di lavoro.

Nel corso del 2024 non risulta pervenuta alcuna segnalazione concernente lo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati.

ARPAV provvederà a monitorare l’applicazione dell’istituto anche nel corso del 2025.

7. Svolgimento di incarichi o attività successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro (“*pantouflage - revolving doors*”)

L’istituto del *pantouflage* – introdotto dal legislatore con il comma 16-ter dell’art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e previsto altresì dall’art. 1, comma 42, lett. l) della L. n. 190/2012 e ss.mm.ii. – sancisce il divieto per i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Pubblica Amministrazione, di espletare – nel triennio successivo all’avvenuta cessazione del rapporto di lavoro – attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell’attività dell’Amministrazione svolta con i medesimi poteri.

Ne consegue che, in caso di violazione del divieto, sono previste specifiche ed incisive azioni sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull’attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono infatti nulli ed i soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrarre con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni ed hanno, altresì, l’obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Come precisato da ANAC in riferimento alle P.A. di cui all’art. 1, co. 2, D. Lgs. n. 165/2001, il *pantouflage* riguarda ogni rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o autonomo.

Preso atto di ciò ARPAV, fermi restando i riconosciuti poteri di accertamento e sanzionatori in materia da parte dell’Autorità, svolge già da diverso tempo verifiche istruttorie sul rispetto della disposizione normativa da parte dei propri dipendenti, avendo di fatto inserito la clausola del divieto di prestare attività lavorativa – a qualsiasi titolo – per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, già nei contratti di assunzione del personale nonché tra gli atti che il dipendente sottoscrive al momento della cessazione del rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo essa avvenga e, da ultimo, nel proprio Codice di Comportamento Integrativo.

In particolare, il Dirigente dell’Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane – in sede dell’Audit Anticorruzione svoltosi in data 18 aprile 2024 – ha comunicato al RPCT di aver provveduto ad integrare la modulistica relativa alla cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni (MO19 UARU - per il personale del

Comparto e MO22 UARU - per i Dirigenti) inserendo una specifica dichiarazione avente ad oggetto l'impegno del dimissionario a comunicare eventuali nuovi rapporti di lavoro/consulenza con soggetti terzi che possano rientrare nell'ambito di applicazione del divieto di *pantouflage*.

In sede di ricezione del modulo di risoluzione del rapporto di lavoro, la suindicata Struttura controlla – nello specifico – che il dipendente abbia integralmente compilato il predetto modulo.

Inoltre, ARPAV richiede, a pena di nullità del negozio giuridico, la produzione di una specifica dichiarazione da parte degli aggiudicatari, che l'operatore economico non abbia stipulato o abbia in corso contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti dell'Agenzia, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001.

Il RPCT – mediante i controlli dell'Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane, nonché dell'Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori – vigila sull'ottemperanza alle disposizioni di Legge, promuovendo, altresì, per i dipendenti periodiche attività di formazione, di approfondimento e sensibilizzazione sul tema.

ARPAV consapevole della necessità di dover contrastare efficacemente il fenomeno del *pantouflage* continuerà anche nel 2025 a porre in essere le seguenti azioni:

- acquisizione delle dichiarazioni di impegno all'osservanza del divieto di *pantouflage*;
- verifica in caso di omessa dichiarazione;
- verifiche nell'ipotesi di segnalazione – notizia circostanziata di violazione del divieto.

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

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

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

L'accertamento avviene in fase istruttoria mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi e con gli effetti del DPR n. 445 del 28 dicembre 2000 e ss.mm.ii. dall'interessato.

Il RPCT vigila in merito all'ottemperanza alle disposizioni di Legge.

9. Canale di segnalazione di ipotesi di illecito (“whistleblowing”)

Il Legislatore ha inteso tutelare adeguatamente i dipendenti (Pubblici e Privati) che – nell'ambito della rispettiva attività lavorativa – abbiano appreso eventuali illeciti e decidano, conseguentemente, di segnalarli all'Amministrazione di appartenenza o al proprio datore di lavoro.

In tal senso il *whistleblowing* è una misura finalizzata a prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi, obbligatoria e prevista rispettivamente:

- dal D.Lgs. n. 24/2023, avente ad oggetto l’*“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- dalla Legge n. 179/2017, recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* di cui il suddetto Decreto ha abrogato solo l’art. 3;

- dalle Linee Guida ANAC n. 311/2023 (anche per il settore privato), aventi ad oggetto le sole segnalazioni esterne;
- nonché dal presente PIAO – Sottosezione 2.3 Anticorruzione.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, che ha abrogato interamente l'art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 30 marzo 2001 n. 165 – disciplinante precedentemente l'intera procedura – ARPAV ha dovuto adeguare, entro la data perentoria del 15/07/2023, la piattaforma crittografata informatizzata, nonché la relativa documentazione in uso dal 05/09/2022, al nuovo disposto normativo.

Ne consegue che dal suddetto termine, la piattaforma *on line*, costituisce per l'Agenzia, come peraltro richiesto dalla stessa ANAC, l'unico strumento a mezzo del quale il *whistleblower* può inviare segnalazioni di illeciti, dialogare con il RPCT e conoscere lo stato di avanzamento nonché la conclusione del procedimento connesso all'avvenuto inoltro.

L'intera documentazione e l'accesso alla piattaforma è consultabile al seguente *link*:

<https://www.arpa.veneto.it/arpavinforma/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corrruzione>

Nell'anno 2024, infine, non risulta pervenuta al RPCT alcuna segnalazione al riguardo.

10. Formazione e informazione in tema di Anticorruzione

ARPAV, sin dall'anno 2014, ha iniziato a formare i Dirigenti ed il personale del Comparto con corsi mirati che sono stati organizzati anche negli anni seguenti per diffondere la cultura della legalità e delle relative buone prassi.

Nell'intera annualità 2024, in particolare, è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della Corruzione prevista dal Piano della Formazione ARPAV 2024, approvato dall'Agenzia con Deliberazione n. 16/2024.

La docenza risulta essere stata effettuata sia da parte di soggetti interni che esterni, quali rispettivamente:

- Regione del Veneto *e-learning*;
- ASSOARPA;
- Promo PA Fondazione.

La formazione ha avuto ad oggetto – nello specifico – le seguenti tematiche:

Aree a Rischio Corruzione (Acquisizione Beni e Servizi + Appalti, Lavori, Manutenzioni e Progettazione + Gestione del Personale + n. 2 giornate per Ciclo dei Rifiuti e Personale di Vigilanza ambientale), con la realizzazione di:

- n. 4 Corsi in modalità telematica con relativa videoregistrazione per l'intero personale (n. 5 edizioni: 14/05/2024 - 60 partecipanti, inclusi i RUP; 22/05/2024 - 12 partecipanti, inclusi i RUP; 30/05/2024 - 18 partecipanti; 18/10/2024 - 37 partecipanti e 25/10/2024 - 40 partecipanti; della durata complessiva di n. 4 ore e 15 minuti cadauna) con somministrazione di apposito questionario finale di *Customer Satisfaction*.

Tali corsi si sono caratterizzati per il "taglio" pratico e l'analisi di casi e di sentenze e/o massime giurisprudenziali, inclusa una fattispecie reale proposta direttamente da ARPAV relativamente all'Area Ciclo dei Rifiuti.

Il ruolo ed i compiti del DEC in ARPAV (Webinar interno della durata di n. 2 ore e la partecipazione di n. 81 dipendenti – Unica Edizione)

La fase di esecuzione del contratto: ruolo e compiti del DEC (in presenza in n. 3 edizioni, della durata ciascuna pari a n. 6 ore cui hanno partecipato rispettivamente n. 36; n. 29 e 30 dipendenti): iniziativa formativa attuata

da due docenti esperti contemporaneamente in aula per fornire risposta alle diverse tipologie di quesiti formulati dai dipendenti, sia normativi che di applicazione a casi reali.

La gestione dei contratti_ Laboratorio Operativo_Rinegoziazione, revisione prezzi, sopravvenienze e imprevisti (Unica Edizione - Durata: n. 8 ore con n. 13 partecipanti).

Project Management Fundamentals (Unica Edizione – Durata: n. 20 ore con n. 15 partecipanti)

Risultano, altresì, a disposizione permanente dei dipendenti ARPAV nella Rete Intranet dell'Agenzia rispettivamente nelle sezioni:

- “Portale della Formazione” la videoregistrazione del Corso tenuto dal RPCT nel 2023 relativamente al **Codice di Comportamento Integrativo** (n. 2 edizioni: 27/11/2023 e 01/12/2023);
- “Anticorruzione” la documentazione didattica dell'iniziativa formativa in materia di “Etica ed Organizzazione” curato in data 29/03/2023 per il personale dell'Agenzia dal RPCT Regione Friuli Venezia Giulia.

Risulta, infine, elevato il gradimento manifestato dai partecipanti agli eventi formativi innanzi elencati come si evince dai questionari di *Customer Satisfaction* compilati al riguardo ed agli atti Ufficio Formazione e Benessere Organizzativo.

11. Monitoraggio tempi procedurali

Una delle misure di prevenzione della corruzione che consentono di appurare il grado di attenzione riservato dalle Strutture di una Amministrazione Pubblica all'attuazione dei principi di buon andamento e di imparzialità – previsti dall'art. 97 della Carta Costituzionale – risulta essere la verifica dei rispettivi tempi procedurali, in quanto sintomo di un'efficace gestione dell'azione amministrativa.

Il RPCT ARPAV, pertanto, in data 1 febbraio 2024 con nota prot. n. 0009822, ha provveduto a richiedere ai Direttori dei Dipartimenti Regionali e Provinciali nonché ai Dirigenti delle Aree funzionali di trasmettere al medesimo l'apposita scheda riepilogativa dei procedimenti Amministrativi gestiti dai medesimi nell'anno 2023 con l'indicazione dell'avvenuto rispetto o meno dei termini procedurali previsti dalla normativa vigente e dell'eventuale superamento dei tempi di conclusione fornendo, altresì, il relativo dettaglio numerico nonché il n. totale di procedimenti gestiti dalla singola Articolazione organizzativa per ciascuna tipologia riportata nel predetto prospetto.

In data 5 marzo 2024, quindi, il suindicato Responsabile ha provveduto a pubblicare il documento denominato “*Monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali ARPAV*” relativo all'arco temporale 1° gennaio – 31 dicembre 2023 nell'apposita sezione “*Amministrazione Trasparente*”, dandone contestuale comunicazione all'intero personale dell'Agenzia con modalità *e-mail* “*ALL ARPAV*”.

I Direttori dei Dipartimenti Regionali e Provinciali ed i Dirigenti delle Aree funzionali, anche per l'anno 2025, sono chiamati al rispetto dei tempi procedurali, che verranno puntualmente monitorati con le medesime modalità sopra indicate.

12. Obblighi di Trasparenza

La Trasparenza dell'attività Amministrativa di ARPAV è assicurata principalmente mediante la pubblicazione, in un'apposita sezione denominata “*Amministrazione Trasparente*” del Sito Agenziale, dei dati e delle informazioni prescritti dal D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016.

L'argomento è trattato in dettaglio nella specifica sottosezione “*La Trasparenza*” della presente Sezione.

Nell'anno 2024 sono stati effettuati monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con cadenza mensile relativamente all'intera sezione “*Amministrazione Trasparente*”: le Strutture hanno provveduto alla

pubblicazione dei dati con regolarità in quanto il monitoraggio attuato mensilmente consente di rilevare eventuali omissioni o ritardi che vengono prontamente eliminati.

ARPAV ha proceduto, altresì, ad informatizzare il flusso di parte dei dati da pubblicarsi nella predetta sezione, come avviene, a titolo meramente esemplificativo, relativamente alle seguenti voci:

- **Patrocini Legali:** [Portale](#) → [ARPAVinforma](#) → [Amministrazione trasparente](#) → Patrocini Legali
- **Elenco incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti:** [Portale](#) → [ARPAVinforma](#) → [Amministrazione trasparente](#) → [Personale](#) → Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)
- **Bandi di gara e contratti**, seguendo le indicazioni riportate al link:
<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti>
al fine di consultare gli acquisti dell’Agenzia, accedendo alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) gestita da ANAC.

Dal 2023 il sito istituzionale di ARPAV consente di tracciare mensilmente il numero degli accessi effettuati alla sezione “*Amministrazione Trasparente*” nonché di individuare ogni pagina consultata.

Nell’annualità 2024 non è pervenuta alcuna richiesta di accesso civico “semplice”, mentre sono giunte **n. 16** richieste di accesso civico “generalizzato” e **n.165** richieste di accesso “documentale”, come risulta dal *Registro degli accessi*”, appositamente istituito dall’Agenzia e consultabile al seguente *link*:

<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-degli-accessi>

Nella seguente Tabella risulta riportato il prospetto riepilogativo delle Misure Generali di Prevenzione della Corruzione innanzi descritte con i relativi elementi identificativi.

Tabella n. 1 – misure generali di prevenzione della corruzione. fonti e responsabilità

misura	fonte normativa	attività	soggetti/strutture responsabili
Codice di Comportamento	D.P.R. n. 62/2013 Linee Guida ANAC n. 177/2020 D.P.R. n. 81/2023	Ottemperanza alle relative disposizioni	Tutti i dipendenti lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opera in favore di arpav
Rotazione del personale	L. n. 190/2012 (art. 1, comma 5, lett. b) allegato 2 PNA 2019	Verifica di attuazione: forme di rotazione personale misure alternative alla rotazione	Articolazioni organizzative
Conflitto di interessi (obbligo di astensione)	L. n. 241/90 (art. 6 bis) dpr n. 62/2013 (artt. 6 e 7) Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti ARPAV (CCI)	Ottemperanza alle relative disposizioni	Tutti i dipendenti
Inconferibilità e incompatibilità incarichi	D. Lgs. n. 39/2013 CCI ARPAV	Ottemperanza alle relative disposizioni	Articolazioni organizzative; titolari di incarichi
Disciplina e svolgimento attività e incarichi extraistituzionali	L.n. 190/2012 D. Lgs. n. 165/2001 (art. 53)	Ottemperanza alle relative disposizioni	Tutti i dipendenti
Attività successiva alla cessazione dal servizio (pantouflage)	D. Lgs. n. 165/2001 (art. 53, comma 16 Ter) CCI ARPAV	Ottemperanza alle relative disposizioni	Articolazioni organizzative e dipendenti coinvolti
Formazione di commissioni	D. Lgs. n. 165/2001 (art. 35 bis)	Ottemperanza alle relative disposizioni	Dipendenti coinvolti nell’attuazione
Whistleblowing	L. n. 190/2012 Linee Guida ANAC n. 311/2023 D. Lgs. n. 24/2023	Promozione conoscenza istituto per favorire la segnalazione di illeciti e di fenomeni di “non corretta amministrazione”	Tutti i dipendenti lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore di ARPAV

misura	fonte normativa	attività	soggetti/strutture responsabili
Formazione personale in tema di anticorruzione	L. n. 190/2012 Piano formazione ARPAV	Partecipazione a corsi formativi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti
Monitoraggio tempi procedurali	L. n. 241/90 (art. 2) L. n. 190/2012	Ottemperanza alle previsioni ivi richiamate	Articolazioni organizzative
Trasparenza	D. Lgs. n. 33/2013 Linee Guida ANAC n.1310/2016 Sottosezione 2.3. Anticorruzione PIAO	Attuazione degli obblighi di pubblicazione	Strutture riportate nella sezione 3 del presente PIAO

Il complesso delle misure sinora poste in essere ha avuto un effetto positivo (diretto o indiretto):

- per quanto attiene alla qualità dei servizi, riducendo il livello di rischio dei processi attuati da ARPAV nell’ottica di garantire l’imparzialità ed il buon andamento dell’azione amministrativa;
- in termini di efficienza dei servizi – a seguito dell’avvenuta revisione nel corso del 2024 della Procedura Operativa (PO09DG) *“Misure di prevenzione della Corruzione”*, utilizzata per le verifiche ed i controlli;
- sul funzionamento dell’Agenzia per quanto concerne l’avvenuta uniformità ed omogeneizzazione delle procedure;
- in merito alla diffusione della cultura della legalità tra il personale dell’Ente anche mediante gli incontri periodici organizzati dai Dirigenti ARPAV all’interno delle rispettive Strutture per illustrare i principi del *“Codice di Comportamento Integrativo dei Dipendenti di ARPAV”* cui occorre attenersi nell’espletamento dell’attività quotidiana;
- sulle relazioni con gli *stakeholder* con particolare riguardo alla trasparenza delle attività.

Di seguito la pianificazione delle Misure Generali di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2025-2027.

Tabella n. 2 – Misure generali di prevenzione triennio 2024-2026. Programmazione

tipologia di misura	termine	soggetti strutture responsabili	indicatori di attuazione
Attuazione interventi formativi	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	RPCT Ufficio Formazione e Benessere organizzativo	Report sugli interventi formativi attuati
Verifica – da parte di tutti i Dirigenti – dell’effettiva rotazione del personale sui processi a rischio	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	Tutte le Articolazioni organizzative aziendali	Risultanze da riportarsi nel monitoraggio semestrale
Rotazione degli incarichi	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	UARU	Relazione di verifica
Monitoraggio annuale sull’attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione della trasparenza (controllo)	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	RPCT	Relazione di monitoraggio

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione

I meccanismi di controllo delle decisioni per prevenire il Rischio Corruttivo

ARPAV – nell’organizzazione del proprio lavoro – annovera già numerose attività di controllo risultate particolarmente utili nel prosieguo del tempo ai fini della prevenzione di fenomeni di corruttivi relativamente alle seguenti Aree:

- vigilanza;
- controlli;
- ispezioni;
- sanzioni;
- pareri;

in quanto classificate da ANAC quali ambiti a maggior rischio, oltre alle materie già previste dalla normativa vigente in materia di Anticorruzione.

Nelle attività di vigilanza, controllo, ispezione e nell'eventuale irrogazione di sanzioni possono realizzarsi eventi rischiosi quali omissioni e/o l'esercizio di discrezionalità e/o la parzialità, fattori che potenzialmente consentono ai destinatari – oggetto dei controlli – di sottrarsi ai medesimi e/o alle prescrizioni/sanzioni derivanti con evidenti vantaggi.

Tale pregiudizio, in particolare, è riscontrabile unicamente ove le procedure inerenti all'attività di vigilanza, controllo ed ispezione non siano opportunamente standardizzate.

ARPAV pertanto – nell'ottica di prevenire e contrastare adeguatamente i fattori di rischio corruttivo – ha individuato misure specifiche atte a perfezionare gli strumenti interni di prevenzione, mediante l'adozione:

- procedure codificate;
- di modelli standard di verbali;
- di *check-list* di controlli;
- la rotazione del Personale ispettivo;
- la verifica non individuale ma in coppia;
- il cambio dei componenti della coppia di Ispettori;
- la formazione specifica sulle procedure e sui comportamenti;
- controlli interni sulle procedure a rischio.

Il sistema dei controlli – ideato da ARPAV – si basa su verifiche eseguite all'interno delle Strutture i cui esiti sono inviati al RPCT e costituiscono la base dei documenti semestrali ed annuali di rendicontazione cui si aggiungono i controlli eseguiti nell'ambito di specifici *Audit* attuati da parte del RPCT.

La rendicontazione dei controlli è tracciata, altresì, su apposita modulistica che semplifica il quadro esistente, uniformando le modalità fra le Strutture Centrali e le Articolazioni Periferiche dell'Agenzia.

L'analisi delle misure specifiche innanzi descritte consente di individuare le seguenti misure per il triennio 2025–2027, considerata la valenza strategica delle stesse.

Tabella n. 3 – Misure di prevenzione specifiche. Triennio 2025-2027. Programmazione

tipologia di misura	termine	soggetti/strutture responsabili	indicatori di attuazione
Controllo (Monitoraggio Semestrale Attuazione Misure di Prevenzione Corruzione PIAO – Sottosezione 2.3 Anticorruzione e PO09DG ARPAV)	30/06/2025	Dirigenti con Strutture a rischio corruzione	Report
Audit	31/12/2025	RPCT	Verbalì audit effettuati
Attuazione interventi formativi specialistici personale aree a rischio corruzione Vigilanza Ambientale e Ciclo dei Rifiuti Appalti Pubblici di Lavori Appalti Pubblici di Beni, Servizi Gestione Risorse Umane	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	Dirigenti delle Strutture interessate RPCT in collaborazione con: Docenti esterni Ufficio Formazione e Benessere organizzativo	Report sugli eventi formativi attuati
Controllo (Monitoraggio Annuale Gestione Automezzi Aziendali)	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	UREFIP	Report e/o relazione
Semplificazione Utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti	31/12/2025	UABSL UREFIP	Reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale
Organizzazione Rotazione e formazione dei Rup e del personale a vario titolo preposto alle attività di verifica e controllo degli appalti	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	UABSL Ufficio Formazione e Benessere organizzativo	Rotazione principali soggetti processo acquisti (RUP e DEC) dopo l'avvenuta gestione di n. 2 contratti di durata pluriennale,

tipologia di misura	termine	soggetti/strutture responsabili	indicatori di attuazione
			compatibilmente con la disponibilità di personale dotato di professionalità ed esperienza tecnica nelle materie oggetto del contratto. Report sugli eventi formativi attuati
Organizzazione Effettuare una puntuale programmazione dei lavori – per la parte di competenza fino alla soglia dei 150.000 euro – nell’ambito del Programma Triennale di beni, servizi e lavori	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	UREFIP	Verifiche preventive mirate a contrastare pratiche elusive del divieto di frazionamento dell’appalto con accorpamento dei lavori al fine di ridurre le procedure da esperire, risultanti da apposito Report annuale
Trasparenza Nomina del RUP	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	UABSL UREFIP	Deliberazione e link alla pubblicazione del Curriculum vitae, se Dirigente o Titolare di incarico di funzione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 per rendere noti i requisiti di professionalità
Trasparenza Pubblicazione report automezzi aziendali nella sezione “altri contenuti – dati ulteriori” in amministrazione trasparente	31/12/2025 31/12/2026 31/12/2027	UREFIP	Aggiornamento Portale ARPAV sezione Amministrazione Trasparente
Trasparenza Redazione di una Procedura per l’espletamento dell’attività di gestione dei flussi per il collocamento del Rifiuto Urbano Residuo – in attuazione di quanto previsto dal Piano Regionale Rifiuti – da delinearsi in accordo con la Regione	31/12/2025	UECCR	Procedura
Trasparenza Predisposizione ulteriori schede EOW standard da pubblicarsi sul Portale ARPAV	31/12/2025	UECCR	Documenti pubblicati sul Sito istituzionale dell’Agenzia

La Trasparenza

ARPAV – a seguito delle modifiche apportate al D. Lgs. n. 33/2013 dal D. Lgs. n. 97/2016 – ha integrato in un unico documento il Programma per la Trasparenza e l’Integrità con il Piano per la Prevenzione della Corruzione.

Il programma è redatto tenendo conto della “ratio” della Trasparenza che consiste nel garantire la partecipazione e l’informazione dei Cittadini ed è funzionale al conseguimento di una triplice finalità:

- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance in un’ottica di miglioramento;
- assicurare la conoscenza, da parte dei Cittadini, dei servizi erogati dalle Amministrazioni, delle relative caratteristiche qualitative e quantitative e delle modalità di erogazione, nonché dei rispettivi costi;
- prevenire fenomeni di Corruzione e promuovere la cultura dell’integrità.

Tale impostazione consente – nello specifico – al Cittadino di conoscere rispettivamente:

- le modalità operative e l’ambito di azione di ARPAV;
- quali risultati l’Agenzia raggiunga, valutandone attivamente l’operato.

Il Cittadino infatti:

- diviene parte attiva nel processo di Trasparenza dell’Ente, analizzando la qualità delle informazioni pubblicate;
- segnala eventuali inadeguatezze, potendo anche rappresentare ulteriori esigenze informative.

Il presente documento individua, pertanto, i Responsabili/Referenti della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati, come peraltro previsto espressamente dall'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 nella versione attualmente vigente per effetto delle modifiche innanzi precisate, individuando i medesimi.

Nel corso del 2025 ARPAV procederà ad aggiornare l'Allegato 3.3 "Elenco degli obblighi di pubblicazione" della Sottosezione 2.3 Anticorruzione del presente PIAO, recependo al riguardo quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 495/2024.

Tale provvedimento, infatti, ha approvato nuovi schemi di pubblicazione di alcune tipologie di dati contemplati dal D. Lgs. n. 33/2023 cui le PP. AA. debbono attenersi ai fini del prescritto aggiornamento delle sottosezioni inerenti all'utilizzo delle risorse pubbliche; all'organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni ed ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'Amministrazione all'interno della sezione: "Amministrazione Trasparente" del rispettivo Portale.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

La promozione di maggiori livelli di Trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ARPAV che ha confermato, anche per il periodo 2025-2027, i medesimi obiettivi strategici già individuati per il triennio 2024-2026, qui di seguito riportati considerata l'attualità degli stessi:

- "accessibilità totale" e diffusa da parte dei Cittadini della Regione del Veneto, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'attività e dell'organizzazione di ARPAV, che ha luogo rispettivamente con gli "accessi agli atti" e le due tipologie di "accesso civico", nonché mediante le informazioni pubblicate sul Sito Istituzionale nell'apposita sezione – denominata "*Amministrazione Trasparente*" e consultabile al seguente [link: https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente](https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente) al fine di consentire ai cittadini forme di controllo diffuso sull'operato dell'Ente in attuazione dei principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità (art. 97 della Carta Costituzionale);
- essere un riferimento potenziando l'organizzazione degli strumenti della comunicazione e delle informazioni dell'Agenzia: chiunque cerchi un dato ambientale deve sapere come e dove reperire le relative fonti informative;
- rafforzare i presidi Provinciali per farne sempre più punti di ascolto delle specifiche necessità dei diversi territori e comunità del Veneto, di relazione con le Istituzioni Locali, le Associazioni di categoria e le Associazioni ambientaliste;
- attivare i progetti per la realizzazione di "*Scuole per l'ambiente*", "*Sportelli per le Imprese*" e "*Musei educativi*" mediante specifiche progettualità e Protocolli d'intesa con le Associazioni di Impresa;
- potenziare i momenti di confronto con gli *stakeholder*.

Uffici e dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma

Nel processo di definizione del presente Programma sono coinvolti tutti i Referenti e tutti i Dirigenti responsabili delle Strutture di ARPAV i cui prodotti sono oggetto di pubblicazione, in adempimento di uno specifico obbligo normativo.

L'attuazione dell'architettura informatica della sezione "*Amministrazione Trasparente*" – secondo le Linee Guida ANAC – nonché la sicurezza informatica dei dati ivi pubblicati sono di competenza dell'Unità Organizzativa Sistemi informativi (USI) del Dipartimento Transizione Digitale, ICT e Reti (DICT) che provvede a pubblicare gli aggiornamenti dei contenuti, tramite un Dipendente appositamente individuato all'interno dell'Ufficio Transizione Digitale e Portali, quale Struttura afferente alla medesima articolazione organizzativa.

Iniziative di comunicazione della trasparenza

I principali strumenti possibili per l'informazione e la trasparenza dell'azione operativa, organizzativa e gestionale dell'Agenzia, sono i seguenti:

iniziative di diffusione	destinatari	risultati attesi
Questionari tematici	Stakeholder esterni Dipendenti	Raccogliere feedback dagli stakeholder per individuare le aree di maggiore rischio di mancata trasparenza e integrità
Mailing List avente ad oggetto iniziative in materia di trasparenza e integrità o l'aggiornamento/pubblicazione di dati	Dipendenti	Accrescere il livello di conoscenza
Social network (facebook, twitter ecc.)	Stakeholder esterni Dipendenti	Condivisione di esperienze, idee, buone prassi e documenti
"Giornate della Trasparenza" e delle "Porte Aperte"	Stakeholder esterni Dipendenti	informazione su ARPAV e sulle attività dell'agenzia, raccogliere feedback dagli stakeholder

Processo di attuazione dell'obbligo di trasparenza ed individuazione dei referenti

Il processo di attuazione dell'obbligo di Trasparenza previsto dal D.Lgs 33/2013 è consolidato nell'operare di ARPAV.

Nell'Allegato 3 sono riportate in dettaglio le informazioni oggetto di pubblicazione per l'anno 2025, il cui processo di verifica ai fini del corretto adempimento alla citata normativa prevede le seguenti fasi di controllo:

- qualità;
- integrità;
- aggiornamento;
- completezza;
- semplicità di consultazione;
- comprensibilità;
- omogeneità;
- facile accessibilità;
- conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Tali principi sono stati ribaditi dalla Delibera ANAC n. 495/2024 che nel relativo Allegato 4 fornisce le istruzioni cui si debbono attenere le Pubbliche Amministrazioni nell'espletamento di tale specifica attività.

ARPAV con Delibera n. 130 del 12 maggio 2017 ha individuato quali Referenti per la Trasparenza i Direttori dei Dipartimenti Regionali e Provinciali: i nomi delle Strutture, preposte alla stesura dei testi da pubblicare nelle rispettive sezioni del Sito Istituzionale all'interno di "*Amministrazione Trasparente*", sono aggiornati dall'USI in caso di approvazione di nuove manutenzioni organizzative dell'Agenzia.

Misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione dell'obbligo di Trasparenza è svolto, internamente all'Agenzia che mensilmente verifica il puntuale assolvimento di tali adempimenti, da parte delle Strutture preposte all'aggiornamento dei rispettivi contenuti.

Sono, pertanto, redatti periodicamente appositi Report utilizzabili per segnalare eventuali inadempimenti e consentire l'attuazione delle pubblicazioni obbligatorie entro i termini previsti.

L'attività di Audit interno sul funzionamento del sistema compete all'O.I.V. che è responsabile della corretta applicazione delle Linee Guida/Delibere di ANAC ed in particolare:

- monitora il funzionamento del sistema della valutazione, della Trasparenza ed integrità, dei controlli interni;
- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Rilevazione degli accessi

La rilevazione degli accessi al Sito Internet di ARPAV è attuata dall'Unità Organizzativa Sistemi Informativi, con cadenza periodica (tipicamente annuale) e risulta pubblicata nella sezione: *"Amministrazione Trasparente"*, alla voce *"Altri contenuti"*.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Il D.Lgs n. 97 del 25 maggio 2016 ha introdotto modifiche rilevanti in riferimento all'accesso civico accrescendo notevolmente i diritti dei Cittadini in materia di Trasparenza e di piena conoscibilità dell'attività amministrativa delle singole Pubbliche Amministrazioni.

Il Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale ed il RPCT – in ARPAV – costituiscono le figure istituzionali garanti dei diritti dei cittadini/*stakeholder*.

Nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Agenzia, infatti, sono reperibili rispettivamente:

- le informazioni necessarie ai fini dell'esercizio del diritto di accesso civico da parte dei Cittadini;
- le modalità operative interne, inclusa la possibilità di rivolgersi al Titolare del potere sostitutivo in caso di ritardi e/o inadempienze dell'Amministrazione;
- il Registro degli accessi.

L'individuazione degli uffici ARPAV cui inoltrare le richieste è agevolata accedendo al seguente *link*:

<http://www.arpa.veneto.it/arpav/organizzazione/riferimenti/recapiti-arpav>

Dati ulteriori

Nella sezione: *"Amministrazione Trasparente"*, l'Agenzia si impegna a pubblicare anche dati e documenti per i quali la normativa vigente non preveda alcun obbligo specifico in tal senso in quanto ritiene, comunque, utile provvedervi nell'ottica di rendere effettivamente fruibile e conoscibile il proprio operato.

Violazioni e responsabilità

Il RPCT ed i Referenti hanno la facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i Dipendenti relativamente a comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive ai sensi della normativa vigente.

La mancata collaborazione con il RPCT da parte dei soggetti – a diverso titolo obbligati ai sensi del presente Piano – è suscettibile di sanzione disciplinare.

La violazione delle disposizioni contenute nella presente Sottosezione comporta responsabilità disciplinare, fatte salve la Responsabilità Civile, Penale e Amministrativa dell'autore della violazione.

Nell'**Allegato n. 3.3** "Elenco degli obblighi di pubblicazione" sono consultabili le Strutture responsabili per l'elaborazione, trasmissione, pubblicazione ed aggiornamento dei dati indicati nell'apposita sezione *"Amministrazione Trasparente"* del Portale ARPAV nonché il soggetto Responsabile del monitoraggio concernente il corretto adempimento degli obblighi di Trasparenza e la periodicità delle predette verifiche. Il soggetto preposto al monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza è il RPCT: la cadenza delle predette verifiche ha carattere mensile.

Nel corso del 2025 ARPAV procederà ad aggiornare il predetto Allegato, recependo al riguardo quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 495/2024, come, peraltro, già precisato a pag. 76 del presente PIAO.

Il Monitoraggio e il Riesame

L'attività di controllo e di verifica risulta incentrata sui processi classificati ad alto rischio cui sono stati aggiunti alcuni processi a medio rischio.

ARPAV – in particolare – ha introdotto la gerarchizzazione dei processi che prevede una triplice classificazione del rischio in: “alto”, “medio” e “basso”, stabilendo al contempo l’effettuazione di controlli per le fattispecie ad alto rischio.

Il RPCT, i Dirigenti, i Direttori dei Dipartimenti ed i Direttori di Area hanno effettuato entro il 30 Giugno 2024 il monitoraggio semestrale ed entro il 30 novembre 2024 una verifica finale dello stato di attuazione del Piano. I monitoraggi sono attuati mediante:

- le rilevazioni del numero e degli esiti dei controlli posti in essere dalle Strutture;
- la verifica concernente lo stato di avanzamento delle misure pianificate;
- la valutazione di eventuali misure correttive e/o integrative da adottarsi e da trasmettersi al RPCT.

In data 21 maggio 2024 è stata revisionata dal RPCT la Procedura operativa PO09DC “Misure per la prevenzione della Corruzione”, utilizzata per le verifiche semestrali sul relativo stato di attuazione all’interno delle Strutture ARPAV.

La tabella sottostante, aggiornata alla nuova procedura, elenca i processi sottoposti a controllo, individua sia le vigenti Strutture controllate che verificatrici nonché le modalità di verifica.

processi esposti a rischio corruzione	struttura verificata	struttura verificatrice	modalità verifica	tipologia di registrazione
A.1. Acquisizione del personale (accesso dall’esterno e progressioni economiche; conferimento incarichi Dirigenziali e incarichi di funzione)	UARU	DGRSS	Accertamento della ricorrenza della nomina dei commissari	Attestazione mediante Delibera di nomina (MO18-PO09DG)
A.2. Conferimento incarichi esterni	UARU	DGRSS	Attestazione mediante delibera di nomina	Attestazione mediante Delibera di nomina e successiva pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” (MO18-PO09DG)
A.2.1 Affidamento incarichi di patrocinio legale	UAGL	AGO	Verifica semestrale periodica degli incarichi conferiti	Attestazione mediante Delibera di nomina e successiva pubblicazione in “Amministrazione Trasparente”
A.3. Elaborazione dei cedolini stipendiali	Ditta incaricata esterna	UARU	Procedura informatizzata	Procedura informatizzata (MO18-PO09DG)
A.4. Liquidazione rimborsi spese trasferte	UARU	DGRSS	Procedura informatizzata	Procedura Informatizzata (MO18-PO09DG)
B.1 Predisposizione atti di gara (definizione delle caratteristiche del bene, servizio o lavoro da acquistare, procedura di affidamento)	UREFIP UABSL RUP	DG	Adozione Delibera	Pubblicazione in BDNCP ed attestazione relativo avvenuto adempimento. Pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” per i dati e le informazioni che non debbono essere comunicati alla BDNCP ed attestazione relativo avvenuto adempimento (MO18-PO09DG)
B.2 Individuazione componenti commissioni valutative e verifica di conformità	UREFIP UABSL	DG	Adozione Delibera Dichiarazione insussistenza conflitto interessi	Pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” ed attestazione relativo avvenuto adempimento (MO18-PO09DG)
B.5. Vigilanza sull’esecuzione dei contratti (gestione subappalti, verifica SAL, verifiche di conformità, rilevazioni inadempimenti, contestazioni e applicazioni penali)	RUP DEC assistenti al DEC	RPCT (a campione)	Procedura Qualità PO09DG	MO15-PO09DG

processi esposti a rischio corruzione	struttura verificata	struttura verificatrice	modalità verifica	tipologia di registrazione
B.5.1 Vigilanza sull'esecuzione dei contratti di manutenzione immobili e reti (gestione subappalti, verifica SAL, verifiche di conformità, rilevazioni inadempimenti, contestazioni e applicazioni penali)	USI UREFIP	RPCT (a campione)	Procedura Qualità PO09DG	MO16-PO09DG
B.6 Ordinativi di pagamento e liquidazione fatture passive	RUP	RPCT (a campione)	Procedura Qualità PO09DG	MO01-PO09DG
B.7 Ciclo di fatturazione attiva e passiva	UEF	DGRSS	Procedura informatizzata	Procedura informatizzata
B.8 Gestione casse economali	ATG, AGO, AIS, Dipartimenti Regionali e Provinciali	UEF	Procedura informatizzata	Procedura informatizzata
B.9 Gestione del patrimonio mobiliare, immobiliare (locazioni, comodati, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)	UREFIP	DGRSS	Report semestrale (vistato dal Direttore DGRSS)	Report semestrale (MO19-PO09DG)
E.1. e E. 2 Pareri e relazioni tecniche per P.A. e non P.A.	UVVAGO, UMAML, UQS, USACE, USACO, URIVI, UAF, UCAXX, UBSO, UBSE, UECCR Dipartimenti Regionali e Provinciali UNV, UIDRO, UCFD	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO02-PO09DG (Scheda avente valore unitario per UCAXX ed i rispettivi DPXX)
E.4. Supporto tecnico alla elaborazione di piani e programmi ambientali	UVVAGO, UMAML, UQA, UQATRI, DCCB, USACE, USACO, UAF, UECCR	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO03-PO09DG
E.5. Partecipazione a Commissioni E.6. Partecipazione a Conferenze di servizi	DPXX, UCAXX, DCBB, USACE, USACO, URIVI, UAF, DST, UVVAGO, UBSE, UBSE, UECCR	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO04-PO09DG
E.7. Controllo analitico, tecnico, documentale e gestionale su fonti di pressione	DPXX, UCAXX, URIVI, UAF, DL	DPXX, DL, ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO05-PO09DG (Scheda avente valore unitario per UCAXX ed i rispettivi DPXX)
E.10. Prelievo campioni su matrici ambientali a scopo di monitoraggio (ATG limitatamente alle Grandi Opere)	UQS, UMAA, UMAML, UBAB, UVVAGO	ATG, DQA (Ogni Direttore per le rispettive UU.OO.)	Procedura Qualità PO09DG	MO06- PO09DG (UVVAGO non effettua direttamente prelievi ma può presenziare ai sopralluoghi in supporto alle Strutture competenti per matrice ambientale)
E.13. Monitoraggio ambientale	DPVE, DPRO, UO DQA, esterni, UAF, URA, UVVAGO, UQS	DQA, ATG, DL (Ogni Direttore per le rispettive UU.OO.)	Procedura Qualità PO09DG	MO07-PO09DG
E.14. Esame preistruttorio dei Rapporti di Sicurezza (D.Lgs. n. 105/2015).	URIVI	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO05-PO09DG
E.15. Verifica per rilascio Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) ed EMAS	DPXX, UCAXX, USCAXX, USACE, USACO	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO09-PO09DG (Scheda avente valore unitario per UCAXX ed i rispettivi DPXX)
E.16. Verifiche impiantistiche	URIVI	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO10- PO09DG
E.18. Relazione su certificazione finale bonifiche (D.Lgs. n. 152 art. 242)	UBSO UBSE	DCCB	Procedura Qualità PO09DG	MO11- PO09DG
E.19. Analisi di laboratorio per controllo ufficiale	UO DL	DL	Procedura Qualità PO09DG	MO17- PO09DG
E.21. Perizia preventiva situazione valanghiva per piste da sci per impianti di risalita e bacini di innevamento (LR n. 21/2008)	UNV	DST	Procedura Qualità PO09DG	MO12- PO09DG
E. 22. Verifica dell'efficacia delle opere di difesa realizzate (LR n. 21/2008)	UNV	DST	Procedura Qualità PO09DG	MO13- PO09DG

processi esposti a rischio corruzione	struttura verificata	struttura verificatrice	modalità verifica	tipologia di registrazione
F.2. Recupero crediti	UEF UAGL	UEF UAGL	Procedura Qualità PO09DG	MO14- PO09DG

Qualora si evidenzino risultati non conformi ai requisiti stabiliti, è necessario procedere con ulteriori verifiche, finalizzate ad accertare la genesi dell'anomalia registrata.

Nell'ipotesi di avvenuta conferma del risultato anomalo, il Direttore – Responsabile della verifica – trasmette al RPCT o al Referente l'intera documentazione ai fini della relativa valutazione e dell'attuazione delle azioni previste dalla presente Sottosezione.

La registrazione ha luogo mediante l'utilizzo degli appositi moduli inseriti nella procedura PO09DG del vigente Sistema Qualità di ARPAV.

Le modalità di attuazione del monitoraggio della presente Sottosezione, innanzi descritte, le quali risultano poste in essere da alcuni anni e che verranno attuate anche nel 2025, consentono all'Agenzia di espletare un'efficace attività di prevenzione su eventuali rischi corruttivi, suffragata altresì dalla circostanza che, sinora, non è stato rilevato alcun episodio di corruzione a carico dei dipendenti.

Ulteriori monitoraggi

Oltre alle attività di monitoraggio e controllo sugli specifici processi sopra evidenziati, da alcuni anni ARPAV provvede, altresì, ad ulteriori verifiche mirate con *Audit* condivisi anche con il Sistema di Gestione della Qualità, che troveranno applicazione anche nel 2025.

Tali *Audit* risultano programmati nell'arco dell'intero anno relativamente alle Articolazione Organizzative rientranti nelle specifiche Aree a rischio corruzione individuate da ANAC.

Monitoraggio Gestione del Rischio

Nel corso dell'annualità 2024, in applicazione della presente Sottosezione, è stato effettuato il monitoraggio sia delle misure generali che specifiche con le modalità descritte e non risulta – in particolare – pervenuta alcuna segnalazione inerente ad episodi di "non corretta amministrazione", né si sono verificati eventi corruttivi.

Si ritiene, pertanto, che l'attuazione del processo di gestione del rischio abbia generato all'interno di ARPAV i seguenti effetti positivi:

- ✓ l'aumentata consapevolezza del fenomeno corruttivo, riscontrata dal RPCT sia nella fase di analisi dei rischi e di individuazione delle misure di prevenzione della Corruzione, entrambe prodromiche alla redazione del vigente PIAO cui hanno partecipato le Articolazioni organizzative dell'Agenzia, sia in occasione del controllo effettuato sui *report* inviati semestralmente dalle suindicate Strutture, finalizzato ad appurare l'avvenuta attuazione delle rispettive misure descritte nel PIAO;
- ✓ l'attitudine a scoprire eventuali casi di corruzione risulta accresciuta rispetto a quanto avvenuto precedentemente, essendo aumentata la richiesta di formazione al riguardo soprattutto per quanto concerne le condotte consentite dal "*Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV*", attualmente in vigore;
- ✓ il considerevole numero dei controlli effettuati dai RUP (n. 625): questi ultimi, infatti, in molti *report* semestrali inviati al RPCT hanno descritto in modo dettagliato la tipologia di controlli effettuati in tema di regolare esecuzione dei contratti soggetti alla propria vigilanza all'interno dello specifico modulo ("MO15") dell'apposita Procedura ARPAV (PO09DG) "*Misure per la prevenzione della Corruzione*", approvata da ARPAV per tale tipologia di rendicontazione periodica.

Monitoraggio Procedimenti Disciplinari

Nel corso del 2024 non risulta essere stato avviato alcun procedimento disciplinare riconducibile ad eventi corruttivi: lo stesso dicasi per le altre tipologie di infrazioni normativamente previste.

Monitoraggio Misure Specifiche

La presente sottosezione illustra gli esiti del monitoraggio attuato da ARPAV nell'intero anno 2024 – con cadenza semestrale – relativamente all'attuazione delle singole misure specifiche da parte delle proprie Articolazioni organizzative onde contrastare l'insorgenza dei fenomeni corruttivi.

Misure Specifiche di Controllo

In riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo previste da ARPAV nell'Allegato 3 del PIAO, si evidenzia che nel 2024 l'Agenzia ha effettuato verifiche interne di diversa tipologia relativamente alle attività amministrative e tecniche poste in essere dalle Strutture in cui si articola l'Ente in argomento.

I controlli interni effettuati ammontano complessivamente a n. 6.227 e sono stati posti in essere utilizzando rispettivamente:

- **una specifica modulistica** prevista dall'apposita Procedura PO09DG *“Misure per la Prevenzione della Corruzione”* nell'ottica di semplificare ed uniformare le modalità di rilevazione delle verifiche eseguite ogni semestre;
- **procedure totalmente informatizzate** inerenti, invece, ad alcuni processi afferenti nell'Area attinente alla gestione delle risorse umane.

I controlli inerenti **alla liquidazione dei rimborsi per le trasferte ed ai buoni pasti** hanno luogo mediante un applicativo informatico che consente di evitare sia qualsiasi forma di discrezionalità sia eventuali errori materiali del personale preposto a tali adempimenti, essendo previste anche verifiche incrociate.

La gestione delle **richieste di rimborso delle spese di trasferta** (Rif. Codice Processo: A.4), in particolare, comportando di fatto il controllo integrale di ogni istanza pervenuta all'Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane, afferente al Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto – prima della relativa liquidazione – impedisce la corresponsione al personale ARPAV di compensi non supportati da adeguata documentazione (cosiddette “pezze giustificative”).

I controlli suddetti, attuati dalla suindicata Unità Organizzativa, sono quantificabili complessivamente in n. 4.891.

Nell'ambito dei controlli rientranti nella Procedura PO09ADG, particolare menzione meritano, invece, le verifiche in merito alla **regolarità dell'esecuzione contrattuale** demandate ai rispettivi RUP, il cui totale risulta pari a n. 625 (Rif. Codice Processo: B.5).

Risultano, inoltre, degni di rilievo anche i controlli concernenti **le liquidazioni delle fatture passive**, pari per l'intero 2024 a n. 243 verifiche effettuate dai rispettivi RUP in merito alla corrispondenza tra il bene/servizio commissionato/ricevuto e fatturato (Rif. Codice Processo: B.6).

Nell'ambito delle attività di natura tecnica svolte rispettivamente dall'Area Tecnica e Gestionale, dai Dipartimenti Regionali Qualità dell'Ambiente e Sicurezza del Territorio, nonché dai sette Dipartimenti Provinciali, meritano di essere segnalate le **verifiche dei pareri e delle Relazioni Tecniche per P.A. e non P.A.** il cui totale ammonta a n. 81 (Rif. Codice Processo: E.1-E.2).

Le verifiche in tale processo a rischio corruzione sono consistite – nello specifico – nell'appurare la coerenza del procedimento rispetto alla normativa e ai documenti prescrittivi eseguita da un Dirigente sovraordinato o altro Dirigente con controllo finale da parte del Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale.

Altrettanto importante è il valore numerico complessivo pari a n. 61 controlli concernenti **le partecipazioni a Commissioni e Conferenze di Servizi**, finalizzata ad appurare l'avvenuta attuazione da parte delle seguenti Articolazioni organizzative verificate: Dipartimenti Provinciali, Unità Organizzativa Rischio Industriale e Verifiche Impiantistiche, Unità Organizzativa Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, *end of Waste* e sottoprodotti, Unità Organizzativa Bonifiche dei Siti Contaminati Venesto Ovest, Unità Organizzativa

Bonifiche dei Siti Contaminati Veneto Est ed Unità Organizzativa Valutazioni VIA (Nazionali e Regionali), VAS e Grandi Opere dei principi di rotazione del personale incaricato e/o delle pratiche assegnate, nonché la condivisione della proposta di parere con il Dirigente sovraordinato (Rif. Codice Processo: E.5-E.6).

L'Area Tecnica e Gestionale ha svolto – anche in relazione alle verifiche concernenti il processo da ultimo menzionato – il ruolo di Struttura verificatrice nei confronti delle Articolazioni Organizzative innanzi menzionate.

Rilevante risulta, altresì, l'entità numerica delle **verifiche dei controlli di diversa tipologia** (tecnico, documentale e gestionale) sulle fonti di pressione quantificabile in n. 35 ed attuate da parte del Dirigente sovraordinato in merito all'avvenuta ottemperanza alle procedure di controllo (Rif. Codice Processo: E.7): le Strutture oggetto di monitoraggio – in tale fattispecie – afferiscono rispettivamente al Dipartimento Regionale Coordinamento Controlli e Bonifiche ed ai sette Dipartimenti Provinciali.

Meritano di essere menzionate anche le **verifiche effettuate per rilascio AIA (istruttorie) e le verifiche EMAS** (Rif. Codice Processo: E.15) – complessivamente pari a n. 18 – finalizzate al riscontro dell'avvenuta applicazione della rotazione del personale partecipante.

Trattasi di controlli effettuati da parte di Articolazioni organizzative incardinate sia nel Dipartimento Regionale Coordinamento Controlli e Bonifiche che nei sette Dipartimenti Provinciali: anche in tal caso l'Area Tecnica e Gestionale ha ricoperto il ruolo di Struttura verificatrice finale.

Si evidenziano, inoltre, i *Report* dell'attività di vigilanza **sull'esecuzione dei contratti di manutenzioni degli immobili e delle reti** ove sono stati registrati complessivamente n. 28 controlli attuati rispettivamente dall'Unità Organizzativa Valorizzazione, Dismissioni del Patrimonio e Acquisti, afferente al Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto e dall'Unità Organizzativa Sistemi Informativi, incardinata, invece, nel Dipartimento Transizione Digitale, ICT e Reti (Rif. Codice Processo: B.5.1).

Le verifiche finali da parte del Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale risultano documentate da appositi verbali redatti rispettivamente nelle date 24 luglio 2024 e 30/12/2024, agli atti del RPCT.

Nell'Allegato 3.4 "Misure specifiche di controllo 2024" – alla cui disamina integrale, pertanto, si rinvia – sono consultabili rispettivamente:

- le verifiche, suddivise per tipologia di processo a rischio corruttivo e per semestre di riferimento;
- il quadro riepilogativo completo delle verifiche espletate, suddivise per tipologia di processo, rischio, Macrostruttura di appartenenza (Direzione Generale; Aree; Dipartimenti Regionali e Dipartimenti Provinciali) e modulistica utilizzata ove trattasi di processo rientrante nella PG01AGO.

Si sottolinea, come i controlli **non abbiano evidenziato alcuna "non conformità"** nella gestione dei processi.

Nell'ambito delle misure specifiche di controllo sono da includersi, infine, gli *Audit* interni attuati da parte del RPCT finalizzati ad appurare l'avvenuta attuazione delle misure di prevenzione della Corruzione – da parte delle Strutture ARPAV infra elencate nelle seguenti date:

- 18/04/2024 (verifica posta in essere nei confronti dell'Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane);
- 17/05/2024 (destinataria della verifica l'Unità Organizzativa Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, *End of Waste* e sottoprodotti);
- 23/10/2024 (controllo concernente l'Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori).
- 06/11/2024 (controllo espletato nei confronti dell'Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali);

Gli *Audit* hanno evidenziato – in particolare – l'avvenuta adozione di numerose procedure informatizzate da parte delle suindicate Articolazioni organizzative con conseguente riduzione di ogni forma di discrezionalità nonché l'attuazione del principio di rotazione del personale sia nelle Commissioni di Concorso e di gara per l'affidamento dei contratti di beni e servizi nonché per l'effettuazione delle ispezioni ambientali e, in

quest'ultimo caso, compatibilmente con le risorse umane disponibili, eccezion fatta per le ipotesi di personale avente professionalità infungibile in quanto specialistica.

Tali verifiche interne hanno costituito un'utile occasione di autoriflessione e di autovalutazione per le Articolazioni interessate relativamente alle misure (*standardizzazione della modulistica utilizzata, fruizione di apposite Banche-dati comuni, ecc.*) ed alle buone prassi (*condivisione delle informazioni mediante canali digitali, creazione di Vademecum operativi utilizzabili anche dal nuovo personale in caso di avvicendamenti del medesimo, ecc.*) poste in essere, oltre a rappresentare un'opportunità da cogliere per promuovere ulteriori interventi di miglioramento.

Il RPCT – in sede dei suddetti accertamenti – ha appurato, altresì, l'avvenuta ottemperanza da parte di ogni Articolazione organizzativa dei rispettivi obblighi comportamentali e delle norme specifiche previste dal "Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV".

Misure di Trasparenza

In riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza nell'anno 2024, si evidenzia che – relativamente all'Area a rischio corruzione: "*Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione dei contratti attivi e passivi e Convenzioni*" – si è provveduto ad attuare nei tempi previsti la pubblicazione dei relativi documenti sul Portale ARPAV all'interno dell'apposita sezione: "*Amministrazione Trasparente*".

A tal proposito si evidenzia che la Sottosezione: "*Bandi di gara e contratti*" è stata aggiornata nei relativi contenuti conformemente a quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 605/2023 "*Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023*".

In data 5 Marzo 2024 il RPCT ha pubblicato sul Portale ARPAV il "*Monitoraggio dei tempi procedurali di ARPAV*" – Anno 2023 – previsto dall'art. 2 della L. 7 Agosto 1990, n. 241: tale documento è consultabile seguendo il percorso:

[Portale](#) → [ARPAVinforma](#) → [Amministrazione trasparente](#) → [Attività e procedimenti](#) → [Monitoraggio tempi procedurali](#)

Si sottolinea, altresì, come l'U.O. Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, EoW e Sottoprodotti abbia incrementato il numero dei pareri standard vincolanti e obbligatori sulla cessazione della qualifica di rifiuto, pubblicando sul Portale ARPAV n. 16 schede descrittive dei medesimi al link:

<https://www.arpa.veneto.it/temi-ambientali/rifiuti/end-of-waste-1>

Sono state attuate, altresì, n. 5 giornate denominate "*Porte aperte*" per illustrare agli stakeholder dell'Agenzia le attività di ARPAV, rispettivamente il 28 e 29/9/2024 presso l'Unità Meteorologia e Climatologia, avente sede a Teolo, il 13/11/2024 presso il Dipartimento Provinciale di Vicenza ed il 7/12/2024 ad Arabba presso l'Unità Organizzativa Neve e Valanghe.

Misure specifiche di semplificazione

In riferimento all'attuazione delle misure specifiche di semplificazione, nel corso dell'anno 2024, l'U.O. Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, EoW e Sottoprodotti ha realizzato, come programmato, una strategia complessiva per l'efficientamento e l'omogeneizzazione dell'attività di emissione dei pareri EoW.

Di tale misura, si è già trattato nella sezione di approfondimento dell'Area Ciclo dei Rifiuti per la cui disamina si rinvia, pertanto, alla pag. 57 del presente PIAO.

Misure specifiche di formazione

Nel 2024 il RPCT ha curato – in qualità di Referente Scientifico – n. 4 Corsi di formazione per 5 edizioni avente ad oggetto l'"Attuazione della normativa in materia di Anticorruzione e Trasparenza amministrativa" declinato in relazione alle seguenti quattro Aree a rischio corruttivo:

- la gestione delle risorse umane;
- il ciclo dei rifiuti ed il personale di vigilanza;
- gli appalti di beni e servizi;

- gli appalti di lavori ed i servizi di progettazione e manutenzione;

in collaborazione con la Fondazione PROMOPA.

A tali eventi ha partecipato il personale dell'Agenzia (complessivamente n. 167 dipendenti) operante nei settori a maggior rischio corruttivo ed assegnato rispettivamente:

- al Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto;
- all'Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori;
- all'Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali);
- ai Dipartimenti Provinciali e Regionali,

unitamente ai RUP di ARPAV in relazione al ruolo chiave rivestito dai medesimi per quanto attiene alla gestione dei contratti stipulati dall'Agenzia.

La *“ratio”* dei *webinar* in argomento è da rinvenirsi nella necessità di attuare una misura specifica di prevenzione della corruzione a favore dei Dirigenti e dipendenti del Comparto fornendo ai medesimi utili criteri logico-giuridici onde gestire in modo ottimale nell'espletamento dell'attività quotidiana eventuali situazioni critiche foriere di responsabilità conseguenti all'avvenuta violazione rispettivamente della L. 190/2012, delle Delibere di ANAC, del nuovo Codice dei contratti pubblici, della normativa specifica di settore e della giurisprudenza nonché della Sottosezione 2.3 del PIAO 2024-2026 e del *“Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV”*.

L'intera documentazione illustrata nel suddetto corso risulta consultabile nella rete *intranet* aziendale.

Misure specifiche di rotazione

In riferimento all'attuazione delle misure specifiche di rotazione, si è potuto appurare come ogni Dirigente verifichi l'effettiva rotazione sui rispettivi processi a rischio corruzione, riportando i relativi dati nell'apposita modulistica prevista dalla vigente Procedura Gestionale PO09DG di ARPAV.

Si precisa, al riguardo, che ove sussista l'impossibilità oggettiva di effettuare la rotazione del personale per indisponibilità di dipendenti professionalmente qualificati, si ricorre ad altri meccanismi al fine di prevenire fenomeni corruttivi.

Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi

Relativamente all'attuazione delle misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi, si rinvia al vigente *“Codice di Comportamento integrativo dei dipendenti di ARPAV”* che regola in modo dettagliato tale istituto.

Disposizioni finali

A tutto quanto non espressamente disciplinato dalla presente Sottosezione si applica la normativa vigente in materia.

Le disposizioni della predetta Sottosezione **entrano in vigore** dalla **data di pubblicazione all'albo *online*** della relativa Delibera di approvazione.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Articolazione organizzativa

La presente Sezione, per coerenza con la struttura complessiva del PIAO, riporta l'articolazione organizzativa di ARPAV al 31/12/2024, come definita con la DDG n. 318 del 23/05/2024 - Approvazione della manutenzione organizzativa di ARPAV.

L'assetto organizzativo sopra indicato è reperibile sul sito internet dell'Agenzia al seguente collegamento:
<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici>

Le strutture organizzative al 31/12/2024

Le Strutture organizzative di ARPAV, con i relativi acronimi, presenti al 31/12/2024, sono di seguito rappresentate ed evidenziate con il colore corrispondente alla relativa valorizzazione, come indicata nella legenda dell'organigramma di cui alla figura precedente e sotto riportata.

Tipologia struttura	Struttura	Acronimo	Personale assegnato
	DIREZIONE GENERALE/DIRETTORE GENERALE	DG	9
	Staff Programmazione, Pianificazione, Controllo di Gestione e Sistemi di Gestione	SPPG	15
	Staff Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e URP	SPCTU	5
	Staff Supporto Tecnico-Giuridico	SSTG	2
	Totale		31
	AREA INNOVAZIONE E SVILUPPO	AIS	3
	DIPARTIMENTO TRANSIZIONE DIGITALE, ICT E RETI	DICT	13
	Unità Organizzativa Sistemi Informativi	USI	16
	Totale		32
	AREA GIURIDICA E ORGANIZZATIVA	AGO	9
	Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori	UABSL	15
	Unità Organizzativa Affari Generali e Legali	UAGL	26
	Totale		50
	AREA TECNICA E GESTIONALE	ATG	5
	Unità organizzativa Rischio Industriale e Verifiche Impiantistiche	URIVI	43
	Supporto alle verifiche impiantistiche	SVI	0
	Unità organizzativa VIA nazionali e regionali, VAS e Grandi Opere	UVVAGO	14
	Unità Organizzativa Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, End of Waste e sottoprodotti	UECCR	10
	Unità Organizzativa Agenti Fisici	UAF	7
	Unità Organizzativa Agenti Fisici Area OVEST	UAFO	14
	Unità Organizzativa Agenti Fisici Area EST	UAFE	27
	Supporto agli Agenti Fisici	SAF	0
	Totale		120
	DIPARTIMENTO REGIONALE GESTIONE RISORSE E SERVIZI DI SUPPORTO	DGRSS	1
	Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali	UREFIP	22
	Unità Organizzativa Economico - Finanziaria	UEF	12
	Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane	UARU	18
	Totale		53
	DIPARTIMENTO REGIONALE LABORATORI	DL	31
	Unità Organizzativa Fisica e Chimica 1	UFC	1
	Unità Organizzativa Emissioni e Olfattometria Dinamica	UEOL	12
	Unità Organizzativa Suolo e Rifiuti	USR	14
	Unità Organizzativa Radioattività e Amianto CRR-CRA	URA	8
	Unità Organizzativa Chimica 2	UC	1
	Unità Organizzativa Acque e Microinquinanti Organici	UAMO	17
	Unità Organizzativa Acque e Matrici Sanitarie	UAMS	17

Tipologia struttura	Struttura	Acronimo	Personale assegnato
	Unità Organizzativa Acque e Inquinanti Inorganici	UAII	24
	Unità Organizzativa Biologia	UB	1
	Unità Organizzativa Microbiologia e Virologia	UMV	24
	Totale		150
	DIPARTIMENTO REGIONALE COORDINAMENTO CONTROLLI E BONIFICHE	DCCB	2
	Unità Organizzativa Supporto alle Autorizzazioni Ambientali e Controlli Preventivi - EST	USACE	9
	Unità Organizzativa Supporto alle Autorizzazioni Ambientali e Controlli Preventivi - OVEST	USACO	8
	Unità Organizzativa Bonifiche dei Siti Contaminati Veneto EST	UBSE	17
	Unità Organizzativa Bonifiche dei Siti Contaminati Veneto OVEST	UBSO	8
	Totale		44
	DIPARTIMENTO REGIONALE QUALITA' DELL'AMBIENTE	DQA	5
	Unità Organizzativa Biologia Ambientale e Biodiversità	UBAB	16
	Unità Organizzativa Qualità del Suolo	UQS	10
	Unità Organizzativa Qualità Acque e Tutela della Risorsa Idrica	UQATRI	11
	Unità Organizzativa Monitoraggio Acque Marine e Lagunari	UMAML	18
	Unità Organizzativa Qualità dell'Aria	UQA	16
	Unità Organizzativa Modellistica Aria e Valutazioni Odorigene	UMAVO	0
	Unità Organizzativa Monitoraggi Aria e Acqua	UMAA	40
	Totale		116
	DIPARTIMENTO REGIONALE SICUREZZA DEL TERRITORIO	DST	6
	Unità Organizzativa Idrologia	UIDRO	15
	Unità Organizzativa Neve e Valanghe	UNV	15
	Unità Organizzativa Supporto alla Protezione Civile - CFD	UCFD	15
	Unità Organizzativa Meteorologia e Climatologia	UMC	21
	Unità Organizzativa Previsioni Meteorologiche	UPM	12
	Totale		84
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI BELLUNO	DPBL	4
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali BL	UCABL	12
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di BL	USCABL	0
	Totale		16
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI PADOVA	DPPD	3
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali PD	UCAPD	20
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di PD	USCAPD	
	Totale		23
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI ROVIGO	DPRO	6
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali RO	UCARO	11
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di RO	USCARO	
	Totale		17
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI TREVISO	DPTV	5
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali TV	UCATV	16
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di TV	USCATV	
	Totale		21
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI VENEZIA	DPVE	6
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali VE	UCAVE	17
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di VE	USCAVE	
	Totale		23
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI VERONA	DPVR	7
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali VR	UCAVR	19
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di VR	USCAVR	
	Totale		26
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI VICENZA	DPVI	4
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali VI	UCAVI	25
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di VI	USCAVI	
	Totale		29

LEGENDA

AREE	DDA
DIPARTIMENTI REGIONALI	SCA
DIPARTIMENTI PROVINCIALI	SCB
UNITA' ORGANIZZATIVA COMPLESSA	SCC
UNITA' ORGANIZZATIVA SEMPLICE	SSD
UNITA' ORGANIZZATIVA SEMPLICE	SSE
Dirigenti professionali	PFF
Coordinamento...	

I centri di responsabilità

Le Strutture sopra delineate rappresentano i centri di responsabilità ai quali sono assegnate, mediante la metodica di budget, le risorse per lo svolgimento delle specifiche attività correlate alla programmazione delle attività dell'Agenzia. Così come previsto dalla Procedura Gestionale ARPAV - PG01DG - "Pianificazione pluriennale e Programmazione delle attività", a partire dalla fase di redazione del Programma di attività è coinvolto anche il Dirigente dell'URFP, responsabile della predisposizione del Bilancio Economico Preventivo, per tutte le valutazioni necessarie alla sostenibilità economica delle attività programmate.

I centri di responsabilità individuati rispondono generalmente alle seguenti caratteristiche:

- omogeneità della attività svolte;
- significatività delle risorse impiegate;
- esistenza di uno specifico responsabile di gestione e di risultato.

Per garantire efficacia ed efficienza ai processi di acquisizione e di impiego delle risorse in capo ai diversi centri di responsabilità, l'Agenzia cura la tenuta del sistema della contabilità analitica per centri di costo. La riclassificazione e imputazione delle operazioni economiche e finanziarie per centro di costo e di responsabilità permette, altresì, all'Agenzia di giungere all'attribuzione dei valori economici connessi ai processi produttivi ed erogativi dei servizi prestati.

Livelli di responsabilità organizzativa - dirigenti e incarichi di funzione

La L.R. n. 32/1996 disciplina l'articolazione organizzativa di ARPAV per quanto concerne l'individuazione del Direttore Generale (art. 10), le Aree ed i Dipartimenti Regionali e Provinciali, cui sono preposti i rispettivi direttori responsabili (artt. 12, 13, 14 e 14bis).

L'ulteriore assetto organizzativo di dettaglio è demandato all'Atto organizzativo aziendale.

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale è organo di ARPAV, ha la rappresentanza legale dell'Agenzia ed è responsabile della realizzazione dei compiti istituzionali dell'ARPAV, nonché della corretta gestione delle risorse finanziarie, patrimoniali e del personale, rispetto alla quale gli sono attribuiti tutti i poteri gestionali.

I compiti e l'elenco completo delle Strutture incardinate nella Direzione Generale sono consultabili al seguente link: <https://www.arpa.veneto.it/arpav/organizzazione/direzione-generale>

Le tre aree della Direzione Generale

Le Aree nelle quali risulta articolata la Direzione Generale sono state individuate con la DDG n. 273 del 28.09.2020, da ultimo modificata con DDG n. 162 del 24 dicembre 2021, come segue:

- **Area Giuridica e Organizzativa**, ove risultano incardinate articolazioni organizzative preposte all'espletamento di funzioni di natura giuridica/amministrativa ed inerenti specificamente agli affari generali e legali, agli affidamenti di beni e servizi, alle materie della formazione del personale, del benessere organizzativo e della *privacy*, nell'ottica di fornire un supporto giuridico coordinato ed omogeneo, di migliorare il clima organizzativo avendo particolare attenzione al personale, nonché di uniformare la gestione complessiva delle procedure amministrative dell'Agenzia, promuovendone, al contempo, la standardizzazione e la relativa semplificazione amministrativa.
- I compiti e l'elenco completo delle Strutture incardinate in tale Area sono consultabili al seguente link: <https://www.arpa.veneto.it/arpav/organizzazione/aree-funzionali/area-giuridica-e-organizzativa>
- **Area Tecnica e Gestionale**, al cui interno sono inserite articolazioni organizzative cui è demandata la gestione delle attività tecniche, alle quali il relativo Direttore sovrintende, esercitando funzioni di coordinamento delle diverse Strutture dell'Agenzia, al fine di garantire per le tematiche di competenza, omogeneità di attuazione dei rispettivi compiti sull'intero territorio regionale e la conformità alla programmazione istituzionale di ARPAV e, dall'altro, sono state ridefinite anche le funzioni e le articolazioni organizzative afferenti alle medesime.
- I compiti e l'elenco completo delle Strutture incardinate in tale Area sono consultabili al seguente link: <https://www.arpa.veneto.it/arpav/organizzazione/aree-funzionali/area-tecnica-e-gestionale>
- **Area Innovazione e Sviluppo**, cui sono demandate l'attività di sviluppo organizzativo sia dei prodotti che dei processi dell'Agenzia anche per quanto riguarda la partecipazione a progetti regionali, nazionali o europei, la promozione delle nuove tematiche ambientali ed il potenziamento e lo sviluppo dei sistemi informativi agenziali, funzioni interamente coordinate dal relativo Direttore.

I compiti e l'elenco completo delle Strutture incardinate in tale Area sono consultabili al seguente link: <https://www.arpa.veneto.it/arpav/organizzazione/aree-funzionali/area-innovazione-e-sviluppo>

In capo a ciascuna Area è prevista la designazione di un Direttore responsabile.

I Dipartimenti Regionali

I Dipartimenti Regionali e le loro articolazioni si caratterizzano per essere Strutture regionali multisito con competenze riferite all'intero territorio regionale, con particolare riferimento alle attività istruttorie, ed allocazione delle risorse nelle diverse sedi provinciali dell'Agenzia. Realizzano forme di gestione sovra provinciale garantendone la continuità ed il rafforzamento a favore di tutti i territori delle province della Regione del Veneto.

I Dipartimenti Regionali sono cinque e precisamente:

- Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto;
- Dipartimento Regionale Laboratori;
- Dipartimento Regionale Coordinamento Controlli e Bonifiche;
- Dipartimento Regionale Qualità dell'Ambiente;
- Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio.

Il Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio (DST) ed il Dipartimento Regionale Laboratori (DL) sono Strutture caratterizzate da un'alta specializzazione tecnico-scientifica, il cui ambito di operatività è delineato nel paragrafo successivo.

La "*mission*" dei Dipartimenti Regionali preposti ai controlli specialistici (Dipartimento Regionale Coordinamento Controlli e Bonifiche e Dipartimento Regionale Qualità dell'Ambiente) consiste, invece, nel potenziare le forme di coordinamento per la gestione delle attività di controllo ambientale secondo "logiche

di distretto” in modo tale da garantire ad ogni territorio provinciale - per il tramite del Dipartimento Provinciale territorialmente competente - l’accesso ad ogni risorsa altamente qualificata disponibile in ARPAV.

I Dipartimenti Regionali, infine, coordinano e sviluppano forme di sussidiarietà interna in grado di accogliere istanze peculiari dei singoli territori e di accedere a risorse e competenze specifiche anche dislocate presso altre sedi territoriali per le relative risposte.

Le relative funzioni, che di seguito si descrivono sinteticamente, sono consultabili al seguente link: <https://www.arpa.veneto.it/arpav/organizzazione/dipartimenti-regionali>

Il Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto

Il Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto è stato istituito al fine di regionalizzare le attività tecnico-amministrative dell’Agenzia e include al proprio interno seguenti Unità Organizzative:

- Valorizzazioni, Dismissioni del Patrimonio e Acquisti;
- Risorse Finanziarie e Patrimoniali;
- Amministrazione Risorse Umane.

Il Dipartimento Regionale Laboratori

Il Dipartimento coordina le Strutture laboratoristiche dell’Agenzia nell’ottica del miglioramento continuo e dell’implementazione delle prove accreditate relativamente alle analisi ambientali ed assicura il supporto specialistico alle articolazioni organizzative regionali e provinciali dell’Agenzia, unitamente all’erogazione di servizi esterni.

Le Sedi Operative del Dipartimento sono ubicate a Venezia, Verona e Treviso. Sono, altresì, presenti Punti Conferimento Accettazione Campioni (PCAC) presso i Dipartimenti Provinciali di Padova, Rovigo, Vicenza e Belluno.

Il Dipartimento Regionale Coordinamento Controlli e Bonifiche

Il Dipartimento coordina la gestione omogenea della pianificazione dell’attività di controllo, sia in ambito regionale che provinciale, gestisce le attività inerenti le bonifiche e coordina le attività di campionamento delle emissioni in atmosfera pianificando l’attività sul territorio di competenza, garantendo un approccio uniforme e il supporto da parte dei Dipartimenti. Inoltre, promuove, su indicazione della Direzione Generale, l’uniformità di approccio su scala regionale delle attività Emergenziali e coordina i Dipartimenti Provinciali relativamente alle attività di Pronta Disponibilità ed alle Emergenze.

Il Dipartimento Regionale Qualità dell’Ambiente

Il Dipartimento svolge attività di studio in materia di aria, suolo e acque marine, superficiali e sotterranee, ed esegue i monitoraggi previsti dalla normativa europea, nazionale e regionale su tali matrici, gestendo reti di rilevamento dedicate sul territorio regionale. Fornisce anche supporto alla Regione e agli Enti locali nella redazione di Piani di settore sulle matrici ambientali e garantisce, in collaborazione con altre Strutture di ARPAV, la redazione di pareri ambientali a supporto degli Enti pubblici e le attività di monitoraggio sulle “Grandi Opere”.

Il Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio

Il Dipartimento, in raccordo con il Dipartimento Regionale Qualità dell’Ambiente, garantisce un efficace sistema di monitoraggio e conoscenza dello stato dell’ambiente veneto, integrandone le dimensioni quantitativa e qualitativa e coordina:

- la realizzazione delle attività di monitoraggio quantitativo dell’acqua, sotto gli aspetti idrologici, nivologici e pluviometrici, nonché di elaborazione di scenari evolutivi.
- le attività di meteorologia operativa su tutto il territorio regionale, anche con specifico riferimento alla meteorologia alpina, l’agrometeorologia, la radarmeteorologia, le previsioni meteorologiche e le

analisi climatologiche, promuovendo il mantenimento e l'aggiornamento delle relative attrezzature.

- le attività di studio delle valanghe e della neve, nonché delle opere di difesa collegate.

Inoltre, realizza studi e progetti sul cambiamento climatico, sviluppa nuove attività sulla individuazione e sul monitoraggio delle frane a supporto della difesa del suolo e della protezione civile, utilizza le analisi e gli studi sul territorio per offrire servizi multidisciplinari (turismo, agricoltura, salute, trasporti, gestione del territorio, etc.), sovrintende all'elaborazione e diffusione dei dati raccolti per vaste tipologie di utenti (Enti, Istituzioni, Scuole, Università, privati, ecc.) e coordina le attività di didattica di prevenzione, divulgativa e di formazione professionale.

Cura, altresì, il coordinamento fra l'Agenzia e le Strutture ed articolazioni organizzative regionali per la gestione delle tematiche di protezione civile afferenti al Centro Funzionale Decentrato.

I Dipartimenti Provinciali

I sette Dipartimenti Provinciali operano sul territorio e garantiscono le funzioni di controllo e vigilanza delle fonti di pressione del territorio provinciale.

La recente manutenzione organizzativa ha, a tal fine, confermato la necessità di un forte presidio del territorio da parte dei Dipartimenti provinciali, nei quali riportare la centralità dei controlli ambientali.

Sono articolati in due Strutture:

- Direzione del Dipartimento
- Unità Organizzativa Controlli Ambientali/Unità Organizzativa Supporto ai Controlli Ambientali.

In particolare l'Unità Organizzativa Controlli Ambientali organizza, coordina e ha la responsabilità delle attività di controllo sulle fonti di pressione ambientale sul territorio di competenza, secondo l'attività pianificata o le emergenze verificatisi.

Inoltre, organizza e gestisce l'Istituto della Pronta Disponibilità nel territorio provinciale anche attraverso l'impiego coordinato di personale appartenente ad altre articolazioni organizzative regionali o provinciali applicando le direttive e secondo le indicazioni del coordinamento emergenze.

Gestione delle attività di controllo ambientale e relativa rendicontazione

Annualmente ogni Dipartimento, sulla base delle risorse assegnate, programma le attività di controllo e istruttoria, assicurando la capacità di gestire eventuali attività in emergenza in orario di lavoro.

Le attività svolte dai singoli tecnici, sia in base alla programmazione che in emergenza, sono registrate nel sistema informativo ESAR, dove vengono puntualmente tracciate.

A tal fine, i Direttori dei Dipartimenti verificano periodicamente l'andamento delle attività rispetto alla programmazione ed annualmente provvedono a rendicontarle.

Incarichi di funzione

Il CCNL del Comparto Sanità, siglato in data 21.05.2018, ha normato l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli Incarichi di Funzione, che possono essere di tipo organizzativo e di tipo professionale e possono essere conferiti al personale del ruolo sanitario, amministrativo, tecnico e professionale. In ARPAV sono stati disciplinati con Decreto del Commissario Straordinario n. 256/2019.

Successivamente, con Deliberazione del Direttore Generale n. 208/2020, l'Agenzia, sulla base delle proprie esigenze organizzative e funzionali, ha istituito n. 52 Incarichi di Funzione, come di seguito descritti.

n° incarichi di funzione	struttura ARPAV di assegnazione	tipologia
6	Direzione Generale	Organizzazione
9	Direzione Amministrativa	Organizzazione

5	Direzione Tecnica	Organizzazione
4	DR Sicurezza del Territorio	Organizzazione
1	DR Sicurezza del Territorio	Professionale
5	DR Laboratori	Organizzazione
3	DP Belluno	Organizzazione
3	DP Padova	Organizzazione
3	DP Rovigo	Organizzazione
3	DP Treviso	Organizzazione
4	DP Venezia	Organizzazione
3	DP Verona	Organizzazione
3	DP Vicenza	Organizzazione

Con DDG 115 del 23.05.2024 si è provveduto ad istituire gli Incarichi di Funzione in modo da renderli funzionali e coerenti con le modifiche apportate alla struttura organizzativa di ARPAV, che sono stati assegnati con DDG n. 132 del 26.06.2024.

Eventuali azioni necessarie per dare coerenza agli obiettivi di valore pubblico individuati per ARPAV

Le azioni che ARPAV intraprenderà nel corso dell'anno 2025 al fine di raggiungere gli obiettivi di Valore Pubblico descritti nella Sezione 1 sono finalizzate, con particolare riferimento all'organizzazione, alla verifica della struttura organizzativa, all'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale e delle iniziative di gestione e formazione del personale, che verrà costantemente monitorata al fine di:

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

Le strutture organizzative al 01/01/2025

Con DDG n. 254 del 16.12.2024 è stata approvata la manutenzione organizzativa con decorrenza 1/1/2025, che ha apportato le seguenti modifiche alle Unità Organizzative e, conseguentemente, anche una diversa assegnazione del personale.

In particolare, si è stabilita la seguente configurazione:

- delle U.O. afferenti all'Area Giuridica e Organizzativa:
 - U.O. Affari Generali e Legali - SSD;
 - U.O. Acquisti di Beni, Servizi e Lavori - SCC.
- delle U.O. afferenti all'Area Tecnica e Gestionale:
 - U.O. Rischio Industriale e Verifiche Impiantistiche - SSD;
 - Staff Supporto alle verifiche impiantistiche (SVI) - PFF
 - U.O. Valutazioni VIA (nazionali e regionali), VAS, Grandi Opere - SSD
 - U.O. Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, End of Waste e Sottoprodotti - SSD;
 - U.O. Agenti Fisici Coordinamento - SCC;
 - U.O. Agenti Fisici Attività specialistica 1 - SCC;
 - U.O. Agenti Fisici Attività specialistica 2 - SSD.
- delle U.O. afferenti al Dipartimento Regionale Laboratori: Dipartimento Regionale Laboratori:
 - U.O. Fisica e Chimica 1 - SCC;
 - U.O. Emissioni e Olfattometria dinamica - SSE
 - U.O. Suolo e Rifiuti - SSD

- U.O. Radioattività e Amianto (CRR CRA) - SSD Staff Supporto Radioattività e Amianto - PFF
- U.O. Chimica 2 - SCC U.O. Acque e Microinquinanti Organici - SSE
- U.O. Acque e Matrici Sanitarie - SSD
- U.O. Acque e Inquinanti Inorganici - SSE
- U.O. Biologia - SCC U.O. Microbiologia e virologia - SSE

E' stata inoltre soppressa presso l'Area Tecnica e Gestionale la seguente posizione: Agenti Fisici: Supporto agli agenti fisici – PFF e considerata “ad esaurimento” la seguente posizione presso la Direzione Generale: Supporto Tecnico-Giuridico - PFF.

Organizzazione del lavoro a distanza

In questa Sezione si descrive l'organizzazione del Lavoro a distanza in ARPAV, disciplinato rispetto al Lavoro Agile e al Telelavoro domiciliare a seguito del superamento della fase emergenziale e della sottoscrizione del CCNL relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2019-2021.

La disciplina di riferimento

Le principali disposizioni in materia di lavoro agile sono le seguenti:

- Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, al punto 48, evidenzia che il Parlamento “sostiene il <<lavoro agile>>, un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla Legge e dai contratti collettivi...”;
- Articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, il comma 3, secondo cui “Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- Legge 22 maggio 2017 n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” con specifico riferimento all'art. 18 che configura il lavoro agile quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti ... con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva”.
- D.L. n. 34/2020 convertito dalla Legge n. 77/2020 il cui art. 263 dispone che le Pubbliche Amministrazioni entro il 31 gennaio di ciascun anno redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance. Il POLA deve individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della

progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

- Varie disposizioni normative in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19, con le quali il Governo è intervenuto introducendo misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza, tra cui l'utilizzo su tutto il territorio nazionale, ad ogni tipo di lavoro subordinato, di una versione "semplificata" del lavoro agile, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa sopra indicata, cui è seguito, a seguito del progressivo superamento della fase emergenziale, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha previsto che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è ritornata ad essere quella in presenza.
- Il CCNL relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2019-2021, sottoscritta in data 2 novembre 2022, disciplina il Lavoro a distanza, nell'ambito del quale è regolamentato il Lavoro agile e il Telelavoro domiciliare, la cui disciplina, nelle more della sottoscrizione dei CCNL della dirigenza del comparto sanità, può trovare applicazione anche per la dirigenza di ARPAV.

Il lavoro a distanza

ARPAV, con Delibera del Direttore Generale n. 292 del 18.10.2022, ha approvato il Regolamento del Lavoro a distanza, con decorrenza dal 1° novembre 2022, con il quale applica e disciplina il Lavoro Agile e il Telelavoro domiciliare. L'obiettivo che ARPAV ha inteso mantenere anche con il nuovo Regolamento, pur rispettando il vigente vincolo della prevalenza del lavoro in presenza, è quello di favorire la diffusione di un nuovo modello culturale basato sulla flessibilità organizzativa, su una visione organizzativa del lavoro orientata a stimolare e ad accrescere l'autonomia e la responsabilità dei/delle lavoratori/lavoratrici, orientata al risultato ed al contempo di promuovere e consentire una maggiore e migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La strategia relativa alle modalità applicative del lavoro agile in ARPAV tiene conto delle caratteristiche peculiari delle attività svolte dall'Agenzia al fine di:

- regolamentare l'utilizzo del lavoro a distanza in modo adeguato e modulato in funzione della tipologia di attività, garantendo il mantenimento e/o l'aumento del livello qualitativo - quantitativo delle prestazioni dell'Agenzia previsto negli atti di programmazione;
- garantire ai dipendenti che ne fruiscono di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Per quanto riguarda le diverse caratteristiche del lavoro agile e del Telelavoro domiciliare, le rispettive regole di fruizione e modalità operative, si rinvia al Regolamento del lavoro a distanza di cui al seguente link:

<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/file-e-allegati/regolamenti-interni/52-regolamento-del-lavoro-agile-a-distanza.pdf/@download/file>

3.2 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

La Consistenza del personale

Al 31 dicembre 2024, ARPAV era composta da 835 unità professionali, di cui 777 del comparto e 58 dirigenti. La riduzione di personale di ARPAV è stata nel tempo significativa, dal 2010 al 2024 ha perso più del 23% degli effettivi: dirigenza - 49% e comparto - 20%. Il rapporto dirigenza/comparto rilevato alla stessa data risulta circa pari ad 1 a 13,5.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	DIFFERENZE 2010-2024
DIRIGENZA	113	109	104	102	99	84	80	79	74	70	60	57	59	60	58	-55
COMPARTO	970	948	920	910	890	856	835	829	808	784	776	785	783	774	777	-193
CO.CO.CO.	99	45	6	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-99
TOTALI	1.182	1.102	1.030	1.016	990	940	915	908	882	854	836	842	842	834	835	-347

ARPAV ha un'età elevata dei propri dipendenti: **in media 54 anni e, per i soli dirigenti, 57 anni.**

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

Categoria	n. Addetti	Età media
Comparto	777	51
Dirigenza	58	57
Totale	835	al 31 dicembre 2024

A seguito dell'entrata in vigore della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025), le regole relative alla collocazione in quiescenza sono state radicalmente modificate, facendo venir meno l'obbligo di collocamento a riposo per i dipendenti pubblici che, al compimento dei 65 anni di età, possano fruire del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo).

Il comma 162 dell'art. 1, infatti, ha elevato il limite massimo di età per la permanenza in servizio dei dipendenti pubblici, facendolo coincidere con il requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia, pari attualmente a 67 anni.

Pertanto, lo scenario che ARPAV aveva prefigurato nel precedente PTFP, volto a raggiungere gradualmente entro il 2027 il rapporto comparto dirigenza richiesto dalla Regione, pari a 1:17, dovrà necessariamente essere attuato in un lasso di tempo più lungo qualora il personale non usufruisca della facoltà del trattamento pensionistico anticipato, mediante un accompagnamento mirato sulla base dei requisiti maturati.

Si evidenzia, inoltre, che l'intervento della Regione che, già dal 2023, ha disposto un'integrazione di € 1.200.000,00 al contributo ordinario di funzionamento dell'Agenzia per le annualità 2024, 2025 e 2026, implementato di ulteriori 200.000 € per il triennio 2025-2027, risulta, per il 2025, completamente assorbito dal costo dei rinnovi contrattuali.

Si ricorda, infatti che, per l'anno 2024, alla luce della percentuale del 5,78% calcolata con riferimento al monte salari dell'anno 2018 disposta dalla Legge di Bilancio 2024 (Legge 30 dicembre 2023, n. 213), il maggior costo è pari ad € 1.256.828,00 stimato nel BEP assestato di settembre. Alla somma sopra indicata va aggiunta quella relativa all'indennità di vacanza contrattuale che incrementa l'importo complessivo stimato ad € 1.480.499,00, che è in buona parte coperto dall'integrazione al finanziamento per il funzionamento dell'Agenzia disposto dalla Regione.

La previsione dei “**pensionamenti**” nel 2025, tenuto conto delle informazioni ad oggi note, è stimata in **22 addetti**, sommando intenzioni già formalmente acclarate con ipotesi di Legge, escluse quindi altre cessazioni di tipo volontario.

Ne consegue che, per quanto sopra, con il presente Piano Triennale dei Fabbisogni viene garantito esclusivamente il turn over finalizzato ad acquisire le figure e competenze professionali necessarie all’operatività di ARPAV e comunque entro le disponibilità di bilancio.

Il presente **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027** di ARPAV intende garantire la piena attuazione delle strategie dell’Agenzia nel medio termine.

La programmazione strategica delle risorse umane

L’attività di programmazione di una Pubblica Amministrazione, oltre ad essere necessaria in ragione delle disposizioni 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**” (PTFP), che è lo strumento introdotto dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al D. Lgs. 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 Triennale dei Fabbisogni di personale di ARPAV

Ai fini della gestione delle risorse umane e della determinazione del Piano dei Fabbisogni di Personale, la normativa specifica di riferimento per ARPAV, che è inserita, esclusivamente sotto il profilo del comparto di contrattazione collettiva, nel Sistema Sanitario Nazionale, è rappresentata da:

- Legge 28 giugno 2016, n. 132 “Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la protezione dell’ambiente e disciplina dell’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale”;
- L. R. del Veneto 18 ottobre 1996, n. 32 “Norme per l’istituzione ed il funzionamento dell’Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto (ARPAV) e ss.mm.ii.

Nel concreto, la determinazione del fabbisogno di personale di ARPAV si fonda su un’analisi complessiva dei compiti e delle funzioni istituzionali in termini di obiettivi, competenze, attività da garantire (come descritto nel Programma annuale di attività di cui alla DDG n. 232 del 29.11.2024), professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi) ed è definita in modo tale da essere compatibile con l’equilibrio economico-finanziario dell’Agenzia e da rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 si sviluppa in continuità con il precedente, relativo al periodo 2024-2026, che è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 27 del 8 febbraio 2024 e successivamente approvato dalla Regione del Veneto con nota prot. n. 218061 del 6 maggio 2024.

I fabbisogni relativi all’annualità 2025 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 sono, pertanto, stati predisposti:

- tenendo conto di quanto già autorizzato in precedenza dalla Regione del Veneto integrando i dati con la parte del *turnover* effettivamente registrata per il personale del comparto e per il personale dirigente al 31 dicembre 2024;
- considerando la parte del *turnover* ad oggi conosciuto fino alla fine dell’annualità 2025;
- inserendo, per l’annualità 2026 e 2027 (non presente nel precedente Piano), i fabbisogni teorici di personale avendo riguardo, anche in questo caso, ai dati previsionali di *turnover* conosciuti alla data attuale sulla base dei dati anagrafici e relativi alla specifica annualità;
- considerando l’integrazione al contributo ordinario di funzionamento di € 1.200.000,00 disposta dalla Regione Veneto al fine di consentire all’Agenzia di ammortizzare, seppur in minima parte, l’impatto economico derivante dai rinnovi contrattuali del personale del Comparto, del personale dell’Area della Dirigenza Sanitaria e del personale dell’Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per le annualità 2025, 2026 e 2027.

L’Agenzia, a seguito di un’analisi approfondita, propone un fabbisogno che, a livello di spesa complessiva, fatto salvo quanto già autorizzato per l’annualità 2025 nel precedente PTFP 2024-2026, rispecchia di fatto il turnover reale ed è limitato alle più urgenti necessità di funzionamento unitamente alla indispensabile flessibilità organizzativa, in relazione soprattutto a particolari aree interne, anche deputate alla gestione di servizi essenziali, messe a rischio dal punto di vista della puntualità delle prestazioni e dell’effettiva operatività dalle cessazioni (legate nella quasi totalità alla dinamica previdenziale). L’integrazione al contributo ordinario di funzionamento disposta dalla Regione del Veneto, pari ad € 1.200.000,00, aumentata in sede di approvazione del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) per l’anno 2025 di ulteriori € 200.000,00, per un importo complessivo di € 1.400.000,00, sarà utilizzata per garantire la copertura dei costi relativi agli accantonamenti per gli aumenti contrattuali per il periodo 2022-2024 la cui Contrattazione Collettiva Nazionale non è ancora giunta a compimento e che la Legge di Bilancio 2025 ha innalzato, rispetto alle precedenti previsioni del 5,78%, di un ulteriore 0,22% calcolato sul monte salari dell’anno 2022.

Relativamente al personale dell'Area della Dirigenza, considerando la consistenza numerica del personale dirigente cessato/cessante rispetto a quella del personale dirigente neoassunto o per cui si è chiesta l'autorizzazione ad assumere e la dinamica delle cessazioni, la previsione, **al termine dell'anno 2025**, è di avere una Dotazione Organica dirigenziale per l'Agenzia pari a complessive n. 57 unità totali, inclusi i 5 Dirigenti attualmente in organico, ma non operativi poiché in aspettativa per altro incarico (2 Dirigenti) o in comando presso la Regione del Veneto (3 Dirigenti) a fronte di una Dotazione Organica teorica media del personale del Comparto pari a circa n. 834 unità complessive (**avendo garantito circa il 95% del turnover dell'anno di competenza**).

Nella redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, sono stati tenuti in considerazione i seguenti dati e parametri:

- Andamento del *turnover*: monitoraggio delle cessazioni del personale di cui tener conto in maniera preventiva (in caso di situazioni con data certa) o puntuale (in caso di motivi o data non preventivabili dall'Agenzia).
- Monitoraggio degli istituti di assenza, in special modo quelli di media/lunga durata (permessi ex Legge n. 104/1992, congedo straordinario biennale per assistenza a familiari disabili, assenze per maternità e congedi parentali, permessi, distacchi ed aspettative sindacali).
- Assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili od appartenenti alle categorie protette (ai sensi della Legge n. 68/1999).
- Modalità con le quali ARPAV intende soddisfare il fabbisogno di personale: tali modalità saranno limitate a rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato o, in casi limitati e specifici, a tempo determinato anche mediante contratti di somministrazione di lavoro.
- Articolazione per area professionale: la formulazione del fabbisogno, tenuto conto delle peculiari attività istituzionali garantite da ARPAV, deve necessariamente essere declinata mediante l'esplicitazione delle singole aree professionali, avendo cura di tenere in considerazione la specifica diversa normativa di riferimento per quelle tecniche ed amministrative, l'eventuale fungibilità di alcune funzioni espletate e le puntuali esigenze tecniche.
- Modalità di finanziamento: con i contributi funzionamento erogati dalla Regione e con i contributi vincolati di enti pubblici e/o privati.
- Modalità di reclutamento del personale: per mobilità (passaggio obbligatorio da esperire prima di bandire nuove procedure concorsuali), in subordine per concorso pubblico, stabilizzazione, utilizzo di graduatorie di concorso pubblico di altre Pubbliche Amministrazioni, progressione tra le aree professionali o avviso pubblico in caso di supplenze a tempo determinato, incarichi ex art. 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 o incarichi dirigenziali ex art. 15-septies, comma 2, del D. Lgs. n. 502/1992, contratti di somministrazione di lavoro.
- Tempi di attuazione: devono necessariamente essere correlati alle attività, siano esse di tipo continuativo oppure connesse ad esigenze di carattere temporaneo o di natura eccezionale.
- Esigenze delle diverse articolazioni organizzative: il fabbisogno complessivo annuo di personale deve necessariamente essere la risultante delle esigenze manifestate dalle diverse articolazioni organizzative dell'Agenzia, ponderate e filtrate attraverso i criteri precedentemente riportati e nel rispetto della disponibilità presente nei bilanci di competenza.
- Per quanto concerne il limite massimo di spesa, lo stesso è individuato:
 - in applicazione della normativa relativa al SSN (art. 11, comma 1, del D. Lgs. 30 aprile 2019, n. 35 convertito in Legge 25 giugno 2019, n. 60), nel valore della spesa sostenuta per il personale nell'anno 2018 considerata al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti

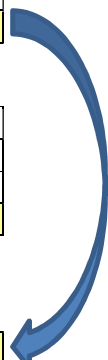
collettivi nazionali di lavoro successivi all'anno 2004;

- in applicazione della normativa relativa agli Enti Locali (art. 557-quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), nel valore della spesa per il personale medio del triennio 2011-2013.

Per ARPAV tali limiti risultano essere pari rispettivamente ad € 36.957.895,22 e ad € 48.848.302,50, come si evince dal calcolo riportato nella tabella seguente.

LIMITI NORMATIVI DI SPESA PER IL PERSONALE

Enti ed Aziende del SSN (art. 11, comma 1, del D. L. n. 35/2019)	Dato di bilancio	Rinnovi contrattuali intervvenuti successivamente al 2004	Importi da considerare per il rispetto del limite
Spesa anno 2018 (dati bilancio)	42.521.480,19	5.563.584,97	36.957.895,22
Enti Locali ed Enti strumentali regionali (art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006)			
spesa anno 2011 (dati bilancio)	50.117.292,26	579.601,04	49.537.691,22
spesa anno 2012 (dati bilancio)	49.599.779,76	580.809,98	49.018.969,78
spesa anno 2013 (dati bilancio)	48.572.562,57	584.316,06	47.988.246,51
Valore medio del triennio 2011-2013	49.429.878,20	581.575,69	48.848.302,50
BEP 2025	45.889.789,00		
Dato rilevato da monitoraggio GPI	→	9.159.603,30	
Dato di riferimento 2025		→	36.730.185,70



Il limite di spesa di ARPAV è stabilito dalla Regione, attraverso il controllo preventivo del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, la cui approvazione determina anche l'entità delle risorse di cui è autorizzata la spesa per ogni annualità presa in considerazione, definendo in tal modo il vincolo assunzionale annuale.

Ciò premesso, al fine di garantire e salvaguardare i principi di equilibrio della finanza pubblica:

- l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 consentirà, tenuto conto anche delle nuove disposizioni in materia pensionistica, di procedere gradualmente verso l'allineamento ad 1:17 del rapporto tra il personale dell'Area della Dirigenza (considerando il numero dei dirigenti effettivamente in servizio e quindi depurato da comandi ed aspettative) ed il numero teorico del personale dell'Area del Comparto;
- tutte le assunzioni del personale dell'Area del Comparto, fatte salve eventuali ulteriori disponibilità derivanti da economie interne successivamente rese disponibili in sede di assestamento di bilancio, o dalla gestione della tempistica delle assunzioni, saranno contenute in ogni caso entro i limiti del turnover e la spesa non potrà oltrepassare le effettive disponibilità presenti nel bilancio dell'Agenzia.
- nei provvedimenti di eventuale attivazione di Progressioni tra le Aree, inserite nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 e che concorreranno all'utilizzazione delle risorse economiche disponibili, saranno riportate le specifiche motivazioni che giustificano, in base al nuovo CCNL del Personale del Comparto Sanità del 2 novembre 2022, l'utilizzo di tale specifico istituto giuridico, precisando che l'utilizzo dello stesso comporta l'obbligo di riserva del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno (ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001).
- le assunzioni a tempo indeterminato, preso atto che quanto previsto dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 non è stato prorogato alla scadenza del 31/12/2024, avverranno

prioritariamente mediante mobilità tra enti strumentali aventi lo stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, in subordine, attraverso mobilità ordinaria con altri comparti pubblici ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001. Nel caso tali modalità non fossero percorribili, l'Agenzia dovrà fare diverse valutazioni, al fine di garantire la necessaria continuità nell'erogazione dei servizi, e le assunzioni avverranno direttamente mediante apposite procedure di concorso pubblico o di selezione secondo le previsioni di legge.

Il costo per il personale prevista per il corrente anno 2025 risulta pari a complessivi € 45.889.789,00, dato previsto nel BEP 2025 (comprensivo del costo del personale a tempo determinato ed a tempo indeterminato, del costo del personale assunto ai sensi della Legge n. 68/1999, dei rinnovi, nonché della quota annua dei fondi contrattuali e di oneri ed IRAP).

Per poter confrontare la spesa prevista con i limiti massimi precedentemente indicati, è necessario precisare che i valori attuali calcolati sono comprensivi degli incrementi dei rinnovi contrattuali ad oggi applicati. Pertanto, è necessario depurare il conteggio da tali incrementi per poter confrontare correttamente i dati. La spesa per il personale prevista per il corrente anno 2025, al netto degli incrementi contrattuali ad oggi applicati risulta pari a complessivi 36. 730.185,70 (Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, oneri e IRAP compresi).

Risulta pertanto ampiamente rispettato l'obbligo di legge relativo al contenimento della spesa per il personale.

L'andamento del personale di ARPAV risulterà infine definito, di anno in anno, tenendo conto delle figure professionali già presenti in servizio e di quelle previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale relativamente all'anno di competenza, limitatamente ai rapporti di lavoro dipendente.

Lo spazio assunzionale

Le assunzioni previste nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di ARPAV per il periodo 2025-2027 saranno limitate, di fatto, a quanto già autorizzato per l'annualità 2025 nel precedente PTFP 2024-2026 ed alla sola copertura dell'ulteriore turnover stimato nella misura indicativa del 95%.

Tale strategia risulta obbligata in quanto fortemente condizionata dai costi relativi agli adeguamenti contrattuali del periodo 2016-2018 e del periodo 2019-2021 per il personale del Comparto e per il personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Tali costi, unitamente ai costi necessari agli accantonamenti già stabiliti in vista degli ulteriori rinnovi contrattuali per i periodi 2022-2024 e 2025-2027, sono sostenuti dall'Agenzia ad esclusivo carico del proprio bilancio, al netto dell'integrazione al contributo ordinario di funzionamento disposta dalla Regione del Veneto, pari ad € 1.200.000,00, aumentata in sede di approvazione del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) per l'anno 2025 di ulteriori € 200.000,00, per un importo complessivo di € 1.400.000,00.

CESSAZIONI				ASSUNZIONI			
N.	AREA	Part-time	COSTO AZIENDA	N.	AREA	Part-time	COSTO AZIENDA
1	APSF	40%	€ 21.500	1	APSF	100%	€ 52.310
2	APSF	100%	€ 52.840	2	APSF	100%	€ 52.310
3	APSF	100%	€ 51.998	3	APSF	100%	€ 52.310
4	APSF	100%	€ 63.345	4	APSF	100%	€ 52.310
5	DIR. SAN.	100%	€ 222.186				
6	APSF	100%	€ 51.674	5	APSF	100%	€ 52.310
7	APSF	100%	€ 52.177	6	APSF	100%	€ 52.310
8	APSF	100%	€ 61.407	7	APSF	100%	€ 52.310
9	APSF	100%	€ 58.832	8	APSF	100%	€ 52.310
10	ADO	100%	€ 38.532	9	ADO	100%	€ 39.262
11	APSF	100%	€ 50.663	10	APSF	100%	€ 52.310
12	APSF	60%	€ 35.050	11	APSF	100%	€ 52.310
13	APSF	100%	€ 45.575	12	APSF	100%	€ 52.310
14	ASA	100%	€ 35.321	13	ASA	100%	€ 42.116,50
15	APSF	100%	€ 73.399	14	APSF	100%	€ 52.310
16	APSF	100%	€ 60.813	15	APSF	100%	€ 52.310
17	APSF	100%	€ 57.152	16	APSF	100%	€ 52.310
18	APSF	83,33%	€ 47.490	17	APSF	100%	€ 52.310
19	APSF	100%	€ 55.526	18	APSF	100%	€ 52.310
20	DIR. SAN.	100%	€ 175.092	19	DIR. SAN.	100%	€ 140.000
21	ASA	100%	€ 36.456	20	ASA	100%	€ 42.116,50
22	APSU	100%	€ 31.284	21	APSU	100%	€ 32.560
COSTO TOTALE = € 1.378.312				COSTO TOTALE = € 1.133.015			
RISPARMIO COMPLESSIVO = € 245.297							

Nel caso che le reali cessazioni dal servizio, come peraltro avvenuto negli anni precedenti, si discostassero in aumento in maniera significativa dal numero alla data odierna conoscibile e preventivabile, l'Agenzia, tenuto conto dello spazio assunzionale sopra individuato e di quello derivante dalla ulteriore differenza di costo tra il personale cessante e quello di nuova assunzione, si riserva di procedere ad ulteriori assunzioni mantenendo prudenzialmente la percentuale di turnover del 95% e, in ogni caso, strettamente entro i limiti delle effettive disponibilità di bilancio.

La modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

L'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, attuato dal 1° gennaio 2025, è stato definito dalla manutenzione organizzativa di cui alla Delibera del Direttore Generale n. 254 del 16 dicembre 2024.

Tale ulteriore manutenzione si è resa necessaria al fine di apportare alcune modifiche al modello organizzativo dell'Agenzia, attraverso la ridefinizione di alcune Strutture ed il conseguente aggiornamento della declaratoria delle relative funzioni, alla luce della progressiva riduzione del numero complessivo dei Dirigenti finalizzata al raggiungimento del richiesto rapporto di 1:17 tra Dirigenza e Comparto.

La modifica del personale in termini di livello / inquadramento

In attuazione della manutenzione organizzativa, adottata con la citata DDG n. 254/2024, l'Agenzia ha inteso privilegiare scelte strategiche in relazione alla sostituzione di personale cessato, non prevedendo la pedissequa integrazione dei profili professionali cessati con profili identici per ruolo, area e titolo di studio,

bensi la ponderata ricerca, mediante le procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa, di figure professionali che si sono nel contempo profilate maggiormente funzionali, per livello, inquadramento e capacità tecniche, al complesso di attività previste dalla *mission* aziendale ed ai progetti di sviluppo futuri.

La strategia di copertura del fabbisogno di personale

Assunzioni obbligatorie

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 “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 ARPAV 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 Legge 26 dicembre 1981, n. 763.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui alla medesima Legge n. 68/1999, atteso che, alla data attuale, risultano non coperti circa 10 posti per lavoratori con disabilità, è stato predisposto un programma di assunzioni aggiornato, che si intendono aggiuntive rispetto alle assunzioni prospettate ai punti precedenti e nelle tabelle successive, ed avviata un’apposita interlocuzione con Veneto Lavoro al fine di rinnovare la specifica convenzione, che consenta ad ARPAV l’assolvimento del proprio obbligo assunzionale attraverso una gestione efficiente delle effettive necessità agenziali.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato

L’Agenzia procede alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 mediante l’instaurazione, in via quasi esclusiva, di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a seguito di procedure di mobilità ai sensi dell’art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, ed in subordine di concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze od urgenze, dell’utilizzo di graduatorie di altre Agenzie per la protezione dell’Ambiente (come previsto dall’art. 1, commi 563 e 564 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205) o di altri enti ed aziende dello stesso o di altri comparti pubblici (come previsto dalla DDG n. 378 del 21 dicembre 2020).

Rapporti di lavoro a tempo determinato (lavoro flessibile)

Come specificato precedentemente, ARPAV gestisce quasi esclusivamente rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Sono presenti od in previsione alcuni rapporti di lavoro a tempo determinato, mediante contratti di somministrazione di lavoro, collegati a particolari e temporanee situazioni organizzative, od a progetti (finanziati dalla Comunità Europea, o da altri soggetti pubblici e/o privati) od al controllo delle cosiddette “Grandi Opere” (come ad esempio la “Pedemontana”, gli aeroporti, l’alta velocità, etc.) o, infine, a situazioni di tipo emergenziale (quali ad esempio l’inquinamento da PFAS).

Progressioni tra le aree del personale del comparto a tempo indeterminato

Il nuovo CCNL del personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 2 novembre 2022, ha previsto, all’art. 20, la possibilità, in relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni, ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, di progressione tra un’area e quella immediatamente superiore mediante procedura selettiva

interna, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (c.d. "procedura ordinaria"). Inoltre, in sede di prima applicazione **e comunque fino al 30 giugno 2025**, qualora si rilevino, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni, 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, è possibile l'attivazione di progressioni tra le aree con "procedura straordinaria" ossia mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza

Tali procedure straordinarie sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

Nel predisporre il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, ARPAV ha tenuto conto di entrambe le opportunità prevista dal citato Contratto Collettivo, cui darà corso a valle della contrattazione integrativa aziendale; per quanto riguarda le progressioni con procedura straordinaria, le stesse potranno essere espletate solamente qualora il nuovo CCNL del Personale del Comparto Sanità per il triennio 2022-2024, attualmente in attesa di sottoscrizione delle parti, ne confermi la quantificazione economica e ne proroghi la scadenza temporale.

Mobilità interna

ARPAV, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027, si riserva la facoltà di farle precedere da procedure di mobilità interna, volte al prioritario accertamento dell'eventuale presenza di specifiche professionalità in altri ambiti dell'Agenzia. Qualora l'esigenza dovesse essere soddisfatta attraverso la mobilità interna, ARPAV valuterà il persistere delle necessità assunzionali per la medesima figura professionale presso l'articolazione organizzativa di provenienza del personale che è stato mobilitato.

Incarichi individuali (ex art. 7, comma 6 del d. lgs. n. 165/2001) ed Incarichi dirigenziali (ex art. 15-septies, comma 2 del d. lgs. n. 502/1992)

Nei casi tassativamente previsti dalle vigenti disposizioni normative ed in assenza di specifiche professionalità all'interno dell'organico complessivo dell'Agenzia, ARPAV 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 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027.

Dotazione Organica dell'Agenzia espressa in termini di valore finanziario potenziale massimo

Premesso che il valore finanziario potenziale massimo per l'Agenzia non può che coincidere con il valore di € 46.174.283,66 derivante dall'adeguamento proporzionale del valore esposto in precedenza pari ad € 45.889.789,00 riportato nel BEP anno 2025, rispetto al valore limite massimo di spesa che, sterilizzando gli aumenti contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004, rispetta il limite individuato in applicazione della normativa relativa al SSN (art. 11, comma 1, del D. Lgs. 30 aprile 2019, n. 35 convertito in Legge 25 giugno 2019, n. 60), si rappresenta di seguito il calcolo proporzionale eseguito e la dotazione organica conseguentemente espressa.

$$€ 45.889.789,00 : € 36.730.185,70 = X : € 36.957.895,22$$

$$X = € 46.174.283,66$$

QUALIFICHE	VALORE FINANZIARIO POTENZIALE MASSIMO
	↓
DIRIGENTI	€ 7.092.400,00
Area di elevata qualificazione	€ 760.000,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	€ 31.907.383,66
Area degli assistenti	€ 4.080.000,00
Area degli operatori	€ 885.500,00
Area del personale di supporto	€ 1.449.000,00
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	€ 46.174.283,66

Fabbisogno di personale anno 2025

AREE	TURNOVER TEMPO INDETERMINATO			
	CESSAZIONI	Risparmio annuo complessivo	ASSUNZIONI	Costo annuo complessivo
DIRIGENTI	2	€ 397.278	1	€ 140.000
Area di elevata qualificazione	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	16	€ 839.441	16	€ 836.960
Area degli assistenti	2	€ 71.777	2	€ 84.233
Area degli operatori	1	€ 38.532	1	€ 39.262
Area del personale di supporto	1	€ 31.284	1	€ 32.560
TOTALI	22		21	
Costo complessivo comprensivo di oneri Ente e spese su fondi	€ 1.378.312		€ 1.133.015	
N.B.: TURN OVER COMPLESSIVO PARI AL 95%				

Progressioni tra le aree anno 2025 con procedura ordinaria (Art. 20 CCNL Personale Comparto Sanità del 02/11/2022)

Tipologia di progressione tra le aree	Numero teorico progressioni	Differenziale annuo di spesa (*)
(Differenziale tra APSF e ADA)	8	€ 16.211,52
(Differenziale tra ADA e ADO)	1	€ 1.450,67
TOTALI	9	€ 17.662,19
Costo complessivo anno 2024 (comprensivo di spesa voci variabili su fondi ed oneri riflessi ARPAV) = € 31.903,21		

Progressioni tra le aree anno 2025 con procedura straordinaria (#)
(Art. 21 CCNL Personale Comparto Sanità del 02/11/2022)

“Tali progressioni sono finanziate mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei bilanci delle aziende o degli enti”.

Personale del Comparto in servizio in ARPAV al 31/12/2018 = n. 800 unità complessive.

Definizione budget per procedure di progressione straordinaria = 800 x 25,50 = € 20.400,00 (oneri ed IRAP esclusi).

Tipologia di progressione tra le aree	Numero teorico progressioni	Differenziale annuo di spesa (*)
(Differenziale tra APSF e ADA)	4	€ 8.105,76
(Differenziale tra ADA e ADO)	6	€ 2.901,34
(Differenziale tra ADO e ASU)	8	€ 9.287,20
TOTALI	18	€ 20.294,30
Costo complessivo anno 2024 (comprensivo di spesa voci variabili su fondi ed oneri riflessi ARPAV) = € 36.646,76		

(*) Come da Orientamenti Applicativi di ARAN relativi all’applicazione del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 Novembre 2022, condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

(#) Tali procedure verranno espletate solamente qualora il nuovo CCNL del Personale del Comparto per il triennio 2022-2024, attualmente in attesa di sottoscrizione delle parti, ne confermi la quantificazione economica e ne proroghi la scadenza temporale.

Fabbisogno di personale anno 2025 comprensivo di progressioni tra le aree (#)

AREE	TURNOVER TEMPO INDETERMINATO			
	CESSAZIONI	Risparmio annuo complessivo	ASSUNZIONI	Costo annuo complessivo
DIRIGENTI	2	€ 397.278	1	€ 140.000
Area di elevata qualificazione	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	16	€ 839.441	28	€ 1.464.680
Area degli assistenti	14	€ 551.861	9	€ 379.049
Area degli operatori	8	€ 306.366	9	€ 353.358
Area del personale di supporto	9	€ 283.764	1	€ 32.560
TOTALI	49		48	
Costo complessivo comprensivo di oneri Ente e spese su fondi	€ 2.378.710		€ 2.369.647	
N.B.: TURN OVER COMPLESSIVO PARI AL 95%				

Fabbisogno di personale anno 2026

AREE	TURNOVER TEMPO INDETERMINATO			
	CESSAZIONI	Risparmio annuo (solo costi fissi extra fondi, senza oneri ente)	ASSUNZIONI	Costo annuo (solo costi fissi extra fondi, senza oneri ente)
DIRIGENTI	5	€ 235.078,85	1	€ 47.015,77
Area di elevata qualificazione	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	10	€ 253.667,60	10	€ 253.667,60
Area degli assistenti	3	€ 70.020,96	3	€ 70.020,96
Area degli operatori	1	€ 21.889,65	1	€ 21.889,65
Area del personale di supporto	2	€ 41.457,50	2	€ 41.457,50
TOTALI	21	€ 622.114,56	17	€ 434.051,48
Costo complessivo comprensivo di oneri Ente e spese su fondi	€ 1.123.725,53		€ 784.027,18	

N.B.: Costi calcolati con importi standard essendo dati stimati

Fabbisogno di personale anno 2027

AREE	TURNOVER TEMPO INDETERMINATO			
	CESSAZIONI	Risparmio annuo (solo costi fissi extra fondi, senza oneri ente)	ASSUNZIONI	Costo annuo (solo costi fissi extra fondi, senza oneri ente)
DIRIGENTI	5	€ 235.078,85	1	€ 47.015,77
Area di elevata qualificazione	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	9	€ 228.300,84	9	€ 228.300,84
Area degli assistenti	1	€ 23.340,42	1	€ 23.340,42
Area degli operatori	2	€ 43.779,30	2	€ 43.779,30
Area del personale di supporto	2	€ 41.457,50	2	€ 41.457,50
TOTALI	19	€ 571.956,91	15	€ 383.893,83
Costo complessivo comprensivo di oneri Ente e spese su fondi	€ 1.033.125,76		€ 693.427,42	

N.B.: Costi calcolati con importi standard essendo dati stimati

Di seguito si rappresenta la Dotazione Organica del personale dipendente prevista al 31 dicembre 2025.

**Dotazione organica teorica stimata del personale dipendente anno 2025
(comprensiva delle assunzioni e cessazioni relative alle progressioni tra le aree)**

QUALIFICHE	TEMPO INDETERMINATO			VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA AL 31/12/2025 (solo personale dipendente)
	Personale in servizio al 31/12/2024	Stima cessazioni 2025	Piano assunzioni 2025	↓
DIRIGENTI*	€ 7.092.400,00	€ 397.278,00	€ 140.000,00	€ 6.835.122,00
Area di elevata qualificazione	€ 380.000,00	€ 0,00	€ 380.000,00#	€ 760.000,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	€ 31.226.654,00	€ 839.441,00	€ 1.464.680,00	€ 31.851.893,00
Area degli assistenti	€ 4.271.798,00	€ 551.861,00	€ 379.049,00	€ 4.098.986,00
Area degli operatori	€ 847.000,00	€ 306.366,00	€ 353.358,00	€ 893.992,00
Area del personale di supporto	€ 1.701.000,00	€ 283.764,00	€ 32.560,00	€ 1.449.796,00
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	€ 45.518.852,00	€ 2.378.710,00	€ 2.749.647,00#	€ 45.889.789,00

* nel costo complessivo dei Dirigenti sono inclusi n. 5 dirigenti attualmente in comando presso la Regione Veneto o in aspettativa per altro incarico

trattasi di n. 5 assunzioni nell'Area di Elevata Qualificazione, con accesso dall'esterno, già autorizzate nel precedente PTFP 2023-2025

CONFRONTO tra Dotazione Organica dell'Agenzia espressa in termini di valore finanziario potenziale massimo e Valore finanziario della Dotazione Organica teorica al 31 dicembre 2025

QUALIFICHE	VALORE FINANZIARIO POTENZIALE MASSIMO	VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA AL 31/12/2025 (solo personale dipendente)
	↓	↓
DIRIGENTI	€ 7.092.400,00	€ 6.835.122,00
Area di elevata qualificazione	€ 760.000,00	€ 760.000,00
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	€ 31.907.383,66	€ 31.851.893,00
Area degli assistenti	€ 4.080.000,00	€ 4.098.986,00
Area degli operatori	€ 885.500,00	€ 893.992,00
Area del personale di supporto	€ 1.449.000,00	€ 1.449.796,00
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	€ 46.174.283,66	€ 45.889.789,00

Il confronto evidenzia i seguenti margini tra il valore finanziario complessivo stimato per la Dotazione Organica al termine dell'anno 2025, quindi a valle delle cessazioni, assunzioni e progressioni tra le aree previste per la specifica annualità come riportate nel presente PTFP 2025-2027, e quello potenziale massimo:

- Dirigenti = - € 257.278,00;
- Elevata Qualificazione = € 0,00;
- Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari = - € 55.490,66;
- Area degli Assistenti = + € 18.986,00;
- Area degli Operatori = + € 8.492,00;
- Area del Personale di Supporto = + € 796,00

Differenza Totale:

➤ margine calcolato rispetto al valore finanziario potenziale massimo = - **€ 284.494,66**

Il margine individuato rispetto al valore finanziario potenziale massimo conferma il pieno rispetto dei limiti massimi di spesa previsti dalla normativa vigente.

Si rappresenta che sono stati utilizzati valori medi per l'individuazione del costo delle figure professionali che popolano le diverse aree della Dirigenza e del Comparto poiché i CC.CC.NN.L. di riferimento prevedono livelli estremamente differenziati in base agli incarichi conferiti (per il personale dell'Area della Dirigenza, per il personale dell'Ara di Elevata Qualificazione e per gli incaricati di funzione) ed in base ai differenziali economici di professionalità acquisiti (ex fasce economiche, per il rimanente personale del Comparto).

Si riporta infine di seguito per completezza il quadro riassuntivo relativo al c.d. "Lavoro Flessibile" limitato per l'Agenzia a rapporti di lavoro somministrato.

QUALIFICHE	LAVORO SOMMINISTRATO	
↓	Personale in servizio al 31/12/2024	Piano assunzioni 2025
DIRIGENTI	0	0
Area di elevata qualificazione	0	0
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	6	10
Area degli assistenti	1	0
Area degli operatori	0	0
Area del personale di supporto	0	0
TOT. COMPARTO	7	10
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	7	11

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).

L'Area Giuridica e Organizzativa (AGO) riveste un ruolo attivo nella definizione del PF, nella sua gestione operativa e di monitoraggio e valutazione, in stretta collaborazione con la rete dei Referenti della Formazione e con il contributo dei Referenti dei corsi e dei docenti interni ed esterni.

Il processo per la definizione del PF e i ruoli e responsabilità connessi sono descritti nella PG01UBOFT "Formazione e aggiornamento del personale ARPAV" e relativi Moduli e Istruzioni operative.

Analisi del fabbisogno formativo più capillare

La rilevazione del Fabbisogno formativo 2025, si è svolta attraverso diversi strumenti:

- nel periodo settembre-ottobre 2024, a tutti i Direttori di Area e di Dipartimento provinciale e regionale è stato chiesto di individuare il fabbisogno formativo per sé e per il personale assegnato; tale fabbisogno è stato raccolto in un form standardizzato; le richieste sono state armonizzate dallo Staff Formazione e validate poi dalla Direzione Generale;
- a fine novembre, lo staff Formazione ha partecipato agli incontri di programmazione di alcuni Dipartimenti, supportando i Direttori nell'individuazione delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi programmati;
- per quanto riguarda specificatamente la tematica "Analisi di dati", è stata relizzata un'indagine diretta al Personale: un questionario on line, compilato da 138 dipendenti., E' la prima volta che viene chiesto direttamente al personale a quali corsi vorrebbe partecipare, seppur per una specifica tematica. Questa modalità si è dimostrata agile ed efficace e potrà essere utilizzata anche il prossimo anno, magari applicata a più tematiche. I risultati dell'indagine hanno portato alla realizzazione di un catalogo di corsi, nella più estesa offerta formativa del PF, dedicati alla'analisi dei dati (R, statistica, geostatistica) mirati alle specifiche esigenze espresse.

Il PF è uno strumento dinamico che può adeguarsi a esigenze formative non programmabili, compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

A. Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale

Obiettivo generale del PF2025 è sostenere il personale dell'Agenzia nell'operare con sempre maggior efficacia e competenza, in particolare per:

- raggiungere gli obiettivi di breve e medio termine esplicitati nel **Piano Pluriennale 2025-2027**
- accompagnare l'attuazione del **Programma di attività 2025**
- implementare la **formazione giuridico-ambientale**
- garantire sicurezza al lavoro in rete (**cyber security**)

- favorire l’inserimento e l’integrazione del **personale neo inserito** (neoassunti nel comparto e nella dirigenza, personale già in forza che assume nuovi ruoli)
- attuare le iniziative formative consentendo la partecipazione, per quelle di interesse, ai soggetti istituzionali che operano con l’Agenzia anche nell’ottica della istituenda Scuola per l’Ambiente;
- garantire la prevenzione dei rischi e la **sicurezza** dei lavoratori.

Il PF2025 risponde, inoltre, alle esigenze formative contenute nel PIAO, che, oltre al Piano della Formazione, include:

- Piano della *Performance*
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- Piano Triennale delle Azioni Positive.

Il PF2025 è stato costruito a partire da un modello di competenze che prevede lo sviluppo di:

- competenze strategiche identificate nelle competenze manageriali, per sostenere il gruppo dirigente nell’importante compito di guidare l’Agenzia verso il nuovo assetto organizzativo
- competenze trasversali, comuni a tutto il personale ARPAV
- tecnico-specialistiche del personale che gestisce i processi primari (controlli, monitoraggi, ...) e di supporto (gestione del personale, qualità, acquisti,...)
- competenze legate alla promozione del benessere organizzativo in Agenzia
- competenze necessarie al personale neo-assunto o neo-inserito, del comparto e della dirigenza.

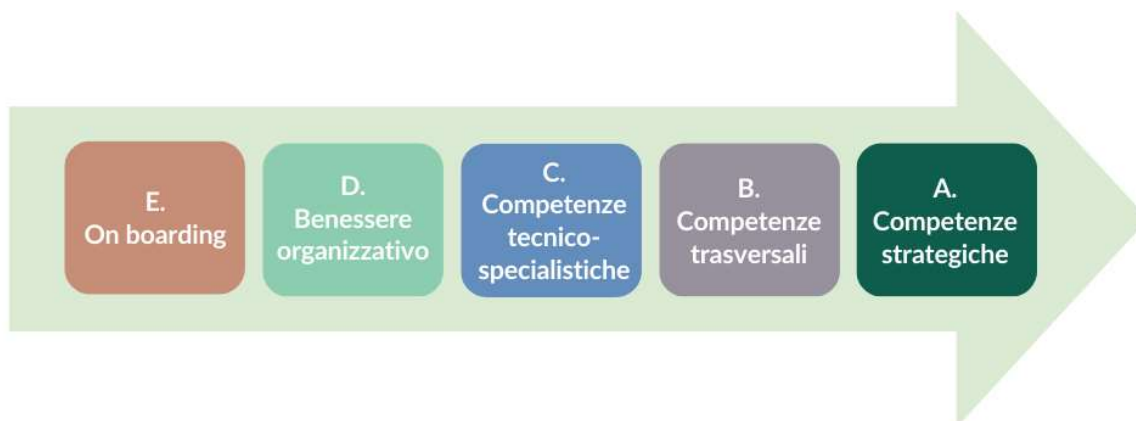


Figura 1. Modello di competenze seguito per la definizione del PF 2025-2027

In linea con la **Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro della Funzione Pubblica**, e delle successive prime indicazioni di cui alla nota prot. 430 del 24 gennaio 2024, l’Agenzia ha promosso ulteriormente la partecipazione ad attività di formazione/informazione per i dirigenti e per il personale assegnato, attraverso un percorso che, a tendere, andrà a realizzare gli obiettivi della direttiva medesima.

In particolare, le misure messe in atto dallo Staff Formazione sono state:

- promozione al personale dei corsi e-learning presenti nella piattaforma **Syllabus** attraverso mail

illustrative;

- realizzazione di **più edizioni** del medesimo corso, per permettere la partecipazione della maggior parte dei destinatari, anche in presenza di turni per la Pronta Disponibilità, calendari di verifiche, etc.;
- pubblicazione mensile dei corsi in partenza il mese successivo a tutti i dipendenti (**ALL ARPAV – corsi in partenza**);
- invio ai Direttori del **rendiconto semestrale delle ore di formazione** frequentate dai collaboratori allo scopo di evidenziare casi critici o accesso non equilibrato a corsi tra i dipendenti;
- supporto alla **rete dei Referenti della formazione** presenti nei Dipartimenti, nell'uso del Portale della Formazione, in particolare per quanto riguarda il controllo del monte ore formazione dei collaboratori;
- realizzazione di incontri periodici, aperti a tutto il personale (**Formazione: istruzioni per l'uso**) per rispondere alle principali domande sulla formazione in ARPAV (come partecipare ad un corso, come chiedere l'autorizzazione, come utilizzare il Portale della Formazione, etc.)

Tali attività, coordinate tra loro, hanno fatto riscontrare una maggior attenzione al tema dello sviluppo delle competenze ed ad un aumento della partecipazione ai corsi (la percentuale del personale che ha frequentato ad almeno un corso nel 2024 è del **97%** (79% nel 2022).

B. Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative, anche attraverso la collaborazione con altri enti in ottica di convergenza di risorse o programmi interni di condivisione e trasferimenti di saperi interni

Nell'attuazione del PF2025 si prevede l'ampio utilizzo dei docenti interni, con il fine di assicurare una migliore contestualizzazione dell'intervento attraverso il trasferimento efficace dei contenuti del corso alle diverse realtà operative aziendali e una razionalizzazione dei costi.

La scelta di utilizzo di formatori esterni, avverrà in via prioritaria per quelle attività che richiedono l'attuazione di capacità professionali che non sono presenti internamente all'Agenzia o per affrontare tematiche che richiedono approfondimento e confronto con altre realtà.

L'offerta formativa rivolta al personale ARPAV vede, oltre ai corsi inseriti nel PF2024:

- *Biblioteca corsi on line* (accessibile dalla Intranet dell'Agenzia): una raccolta dei video dei corsi interni, tutorial e pillole; oltre 30 tematiche e più di 100 ore di formazione disponibili al personale ARPAV; la Biblioteca è in costante aggiornamento.
- *Corsi di formazione promossi da enti istituzionali*, quali:
 - ISPRA – SNPA
 - Associazione delle Agenzie regionali e provinciali per la protezione ambientale (ASSOARPA)
 - INPS per i dipendenti pubblici (VALORE PA)
 - Regione del Veneto
- *Piattaforme digitali di corsi e-learning*:
 - Syllabus – piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica
 - Vele – piattaforma della Regione Veneto

C. Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)

La politica della formazione ARPAV è, da anni, orientata ad una sempre maggior diffusione dell'offerta di corsi attraverso le seguenti attività:

- Dal 2020, l'offerta formativa rivolta ai dipendenti ARPABV è in maggior parte composta da *corsi svolti a distanza*. Questa modalità formativa viene svolta in *slot* brevi (2/4 ore), organizzati prevalentemente alla mattina. La modalità "a distanza", che pure presenta limiti nel coinvolgimento attivo dei partecipanti, favorisce l'accesso di tutto il personale, anche quello in *part-time*. Dal 2021, l'offerta formativa è accessibile anche ai colleghi con disabilità uditiva, attraverso la *traduzione sincrona nel linguaggio dei segni (LIS)* dei video e la costruzione di una sezione LIS della Biblioteca corsi, che contiene corsi asincroni, con la traduzione LIS o i sottotitoli.
- La promozione dei corsi è stata negli anni intensificata, al fine di garantire massima trasparenza e informazione:
 - Mensilmente inviata una mail contenente i corsi in partenza per il mese successivo alla rete dei Referenti della formazione
 - Mensilmente inviata una mail contenente i corsi in partenza per il mese successivo a tutto il personale (mail ALL ARPABV)
 - La proposta formativa mensile è, inoltre, visibile accedendo al Portale della formazione.
- L'Ufficio Formazione organizza webinar illustrativi sulle modalità di accesso alla formazione (cd *Formazione: istruzioni per l'uso*). I webinar, della durata di 1 ora, sono aperti a tutti i dipendenti e ripetuti più volte nell'arco dell'anno.

I permessi di diritto allo studio

Il vigente "Disciplinare per il Diritto allo Studio e relativi permessi", approvato DDG n. 314 del 31.10.2022 prevede:

- **Periodo di fruizione del beneficio:** 1° ottobre - 30 settembre.
- **Emissione dell'Avviso annuale:** 31.10 di ciascun anno scolastico-accademico.
- **N. domande ammissibili:** come previsto dall'art. 62 del CCNL 02.11.2022, 3% del personale del comparto in servizio al 1.1 di ciascun anno.
- **Graduatoria e ripartizione:** in caso di numero di richieste superiore ai posti disponibili l'assegnazione avviene secondo il seguente criterio:
 - 100% alle scuole secondarie di secondo grado e alla 1^ laurea (150 ore);
 - 75% al 2° titolo universitario;
 - 50% al 3° titolo universitario;
 - se residuano dal 4° titolo in poi.
- **Modalità di fruizione:** le ore possono essere utilizzate per la partecipazione a corsi, compresi i tempi di spostamento, per la preparazione degli esami (max. tre giorni prima dell'esame) e per la partecipazione a lezioni di scuole superiori di secondo grado e relativa preparazione delle verifiche (max metà dell'orario giornaliero nel giorno della verifica), con autocertificazione.
- **Tesi:** per la preparazione della tesi o in caso di preparazione di esame di maturità è previsto un utilizzo cumulativo presentando la dichiarazione del Relatore.

D. Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello quali-quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Trasferimento delle conoscenze: i Formatori interni

Nella realizzazione delle attività formative rivolte al personale, ARPAV promuove la partecipazione dei formatori interni per favorire la condivisione della conoscenza (anche in un'ottica di trasferimento delle conoscenze tra *senior* e *junior*), rendere i corsi più vicini alle realtà operative dei partecipanti, ma anche per valorizzare le competenze del personale.

ARPAV, attraverso percorsi di formazione mirati ai formatori interni, ha negli anni sviluppato una “*comunità di pratica*” che permette una crescita individuale del personale, nel contempo, dell'Agenzia nel suo complesso attraverso lo scambio di esperienze e conoscenze nel campo della formazione degli adulti.

Indicatori dell'efficacia della strategia sono:

- numero di nuovi formatori interni
- gradimento medio dei corsi realizzati da formatori interni verso quello dei corsi realizzati da formatori esterni.

Innovazione e aggiornamento

Obiettivo della formazione in ARPAV è mantenere elevate le competenze tecnico scientifiche del personale, in modo che questo sia in grado di confrontarsi efficacemente con realtà complesse, di innovare, di adeguarsi con flessibilità al continuo mutamento delle condizioni esterne e di agire con appropriatezza e correttezza tecnica ed amministrativa.

Indicatori dell'efficacia della strategia sono:

- numero di nuovi progetti formativi
- numero di corsi che prevedono metodologie didattiche attive (casi studio, laboratori didattici, ...)

Programma della Formazione per l'anno 2025

Nell'**Allegato 4** si riporta il Piano della Formazione per l'anno 2025, suddiviso in:

- Programma della Formazione interna
- Programma della Formazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro

con indicata l'interazione con la Performance, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, il PTPCT e il PTAP.

Inoltre, continuerà il percorso di formazione esterna attraverso la collaborazione tra Enti e Istituzioni, ed in particolare:

- Formazione mirata con gli ordini professionali
- Formazione congiunta con NOE e Carabinieri Forestali
- Formazione ambientale di primo livello per le Polizie Municipali
- Formazione congiunta con Province e Albo Gestori
- Formazione ai Dipartimenti di Prevenzione del SSR.

Nell'ambito della formazione esterna sopra indicata, assume particolare rilievo la formazione che verrà organizzata in collaborazione con la Regione, nell'ambito del gruppo di lavoro, nato nel 2018 per la definizione di linee guida da applicare nel caso di incidenti con rilevanza ambientale e conosciuto anche con il nome di tavolo “incendi” in quanto in origine si è occupato soprattutto del problema degli incendi dolosi di depositi di rifiuti stoccati in modo illecito.

Il gruppo di lavoro è formato da ARPAV, ANCI Veneto, Comando Interregionale dei Vigili del Fuoco, Nucleo ecologico dei Carabinieri (NOE) e Università di Padova, oltre alle strutture regionali competenti.

La Regione, con ARPAV e Nucleo Operativo Ecologico dei Carabinieri (ora Comando Gruppo Carabinieri per la Tutela Ambientale e la Sicurezza Energetica), ha stipulato e più volte rinnovato un Protocollo d'Intesa in materia di controllo sulle spedizioni transfrontaliere di rifiuti e la prevenzione del traffico illecito di rifiuti e, in tale contesto, come condiviso nell'incontro del 25 ottobre 2024, è emersa la necessità di ampliare la

partecipazione al tavolo coinvolgendo tutti i soggetti che presidiano il territorio, in particolare Comuni, Province e forze dell'ordine per tramite delle Prefetture e che nel corso della propria attività possono venire a conoscenza di elementi utili per il contrasto di tali illeciti, e possono quindi fornire importanti elementi all'Arma dei Carabinieri per l'attivazione di eventuali indagini.

È importante in particolare coinvolgere le Prefetture proprio perché le stesse hanno il coordinamento delle Forze dell'Ordine oltre che l'UPI e dell'ANCI in quanto Province e Comuni dispongono delle rispettive polizie locali. Tutto ciò può avvenire senza voler caricare i Comuni di ulteriori compiti, ma il ruolo delle Polizie provinciale e comunali deve essere quello di fungere da "antenne" nel territorio.

Anche l'esigenza di rafforzare l'interconnessione tra ambiente e salute, confermata dall'istituzione del SRPS, trova adeguata risposta nelle iniziative di formazione che verranno realizzate con i Dipartimenti di Prevenzione delle aziende del SSR.

Il Piano sarà realizzato tenendo conto delle **Direttive del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025 del Ministro della Funzione Pubblica**.

Le spese per partecipazione a corsi per lo sviluppo delle competenze in ambito *acquisti di beni, servizi e lavori* sono sostenute a valere sul fondo incentivi per le funzioni tecniche.

La partecipazione a corsi organizzati da fornitori esterni (cd formazione individuale o a catalogo) è limitata alle situazioni che presentano le seguenti tre condizioni:

- numero limitato di partecipanti ARPAV (1 dipendente, salvo esigenze particolari);
- contenuti del corso che riguardano tematiche specifiche della struttura richiedente e non comuni al personale di altre Strutture
- corso non inserito nel Programma di Formazione interna 2025.

3.3 Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità

Il Piano per l'Educazione alla Sostenibilità (Piano EAS) 2025/2027 prevede la realizzazione delle attività di educazione ed informazione ambientale rivolte ai cittadini, al fine di migliorare la diffusione della cultura della sostenibilità ambientale e in linea con la normativa comunitaria, nazionale e regionale in materia, in attuazione dell'art. 3, comma 2, lettera v) della L.R. n. 32/1996.

Il presente documento descrive le attività e gli obiettivi raggiunti nell'annualità 2024 e la programmazione per il periodo 2025/27.

Obiettivi del Piano

Il Piano EAS 2025/2027 si inserisce in un ampio e articolato quadro generale di riferimento per la promozione e lo sviluppo di strumenti partecipativi e di sviluppo sostenibile, a partire da Agenda 21, documento finale proposto al Summit della Terra di Rio de Janeiro del 1992, che al capitolo 36 individuava l'educazione ambientale come lo strumento per la promozione dello sviluppo sostenibile e per aumentare la capacità delle popolazioni di affrontare questioni ambientali e di sviluppo, fino al più recente documento Agenda 2030 delle Nazioni Unite, dove l'educazione allo sviluppo sostenibile svolge un ruolo fondamentale nella

sensibilizzazione di governi e società civile per la costruzione di comunità sostenibili e inclusive capaci di garantire ambienti di vita e di lavoro sani per tutta la popolazione del pianeta.

Gli obiettivi del Piano sono stati individuati sulla base delle esperienze derivate dalla precedente programmazione e traggono spunto dagli obiettivi e dalle strategie individuate ai diversi livelli istituzionali nei seguenti documenti:

- Piano nazionale per la Transizione Ecologica (2022)
- Legge salva mare L. 17 maggio 2022, n. 60 recante «Disposizioni per il recupero dei rifiuti in mare e nelle acque interne e per la promozione dell'economia circolare».
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR (2021)
- Strategia regionale per lo Sviluppo sostenibile (2020)
- Linee guida ministeriali per l'educazione civica - Decreto n. 35 del 22/06/2020, ai sensi della L. n. 92/2019.
- Accordo Verde – Green deal europeo UE (2019)
- Educazione agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - Obiettivi di apprendimento Unesco (2017)
- Accordo di Parigi per il clima (2016)
- Agenda 2030 SDGs delle Nazioni Unite (2015)
- Strategia Europa 2020 (2010)
- Documento Unesco per il Decennio dell'Educazione allo Sviluppo Sostenibile (DESS) (2005–2014)
- Piano Triennale Regionale di Educazione Ambientale della Regione del Veneto 2001-2003
- Linee di indirizzo in materia IN.F.E.A., tra lo Stato e le Regioni (novembre 2000).

Le azioni previste per il 2025-2027

Il presente Piano EAS rendiconta le iniziative contenute nella sezione del PIAO, approvato con DDG n. 16 del 25.01.2024, e riprogramma le azioni, adeguandosi al nuovo contesto e allo sviluppo della società e del territorio, delle collaborazioni attivate e delle nuove programmazioni regionali e nazionali approvate.

A. Percorsi educativi

I percorsi educativi vengono attivati per diverse fasce della popolazione in età scolare e adulta unitamente ad iniziative di promozione della cultura ambientale attraverso concorsi regionali, con le scuole del Veneto o direttamente con studenti di diversa età.

A.1 Raccontiamoci le favole

ARPAV è da sempre attenta all'importanza di sviluppare, fin dalla prima infanzia, interesse e responsabilità nei confronti del mondo che ci circonda. È infatti fondamentale far comprendere precocemente gli effetti che i nostri stili di vita producono sull'ambiente, in modo da intervenire positivamente sulla formazione ed interiorizzazione di piccoli e grandi comportamenti.

“Raccontiamoci le favole” è un progetto didattico proposto da ARPAV in collaborazione con Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto (USRV), finalizzato a stimolare nei bambini la sensibilità e il rispetto nei confronti dell'ambiente che ci circonda, promuovendo, in una fascia d'età che lo permette in modo più incisivo, l'interiorizzazione di comportamenti corretti che potrebbero diventare parte del proprio “modo di essere” nei confronti non solo dell'ambiente naturale, ma anche di quello culturale e umano in un'ottica di convivenza civile ed equità sociale. Il progetto prevede attività didattiche e laboratori di educazione ambientale, rivolti ai bambini della scuola dell'infanzia e del primo ciclo della Scuola Primaria attraverso l'uso del Manuale realizzato da ARPAV “Raccontiamoci le favole...raccolta di favole sull'ambiente”.

La raccolta presenta sei itinerari didattici che permettono di approfondire alcuni temi ambientali, forniscono utili indicazioni metodologiche per stimolare le capacità di osservazione, di riflessione e di creatività degli alunni, propongono alcuni suggerimenti pratici su come impostare le attività.

La raccolta, realizzata in formato digitale, è composta da itinerari relativi ai seguenti temi ambientali: Acqua, Aria e Meteorologia, Biodiversità e Natura, Rifiuti, Suoni e Rumori, Terra e Paesaggio. Ogni itinerario contiene sezioni che comprendono: una breve introduzione, un racconto, una proposta di lettura e di attività collegate.

Destinatari

Scuola dell'Infanzia bambini di 5 anni, Scuola Primaria classe 1^a e 2^a

Attività

Il progetto "Raccontiamoci le favole" è attivo dal 2017 e continua a ricevere richieste e apprezzamenti dagli insegnanti coinvolti.

Ogni percorso si articola in tre incontri in aula tenuti da educatori professionisti incaricati da ARPAV per un totale di n.5 ore di attività e laboratori.

È riproposto e attivato per gli anni scolastici 2025/26 e 2026/27 attraverso l'affidamento di un servizio biennale di educatori per attività in classe con i bambini.

Fasi del progetto

- Stesura Capitolato per servizi educativi;
- Procedura comparativa su Mepa per affidare a società di educatori professionisti il servizio esterno didattico – educativo da realizzarsi in aula secondo le proposte del Manuale di ARPAV "Raccontiamoci le favole ... raccolta di favole sull'ambiente", su tutto il territorio veneto.
- Determina di UO Acquisti Beni e Servizi di affidamento.
- Selezione delle scuole tramite iscrizione on line sul sito di ARPAV entro il mese di ottobre di ogni anno. Le iscrizioni sono selezionate in ordine cronologico in base alla data di iscrizione e secondo una distribuzione territoriale omogenea in tutte le province.
- Conferma di iscrizione tramite e-mail alle scuole selezionate fino ad esaurimento dei posti a disposizione.
- Attivazione dei percorsi.
- Rendicontazioni delle attività realizzate e risultati dei questionari di gradimento compilati dai docenti da inviare entro il 15 luglio di ogni anno.

Attività realizzate 2024

Nel primo semestre sono state completate le attività della precedente programmazione (a.s. 2023/24) che ha visto la conclusione a giugno di n.64 percorsi educativi.

Studenti partecipanti: 1324

Scuole coinvolte: 51

A settembre sono state aperte le iscrizioni per l'attivazione di nuovi percorsi per l'a.s. 2024/25 a completamento del servizio biennale affidato alla società Aqua srl di Taglio di Po (RO) con Determina n. 277 del 6.12.2023; i primi laboratori sono stati attivati a dicembre.

Attività programmate 2025

È programmato il completamento di n.64 nuovi percorsi in aula nel primo semestre con conclusione entro il mese di giugno.

È prevista l'attivazione di una nuova procedura per affidamento di servizio esterno di durata biennale a educatori professionisti per il periodo 2025/27.

Nel mese di settembre saranno aperte le iscrizioni per i nuovi percorsi per l'a.s. 2025/26.

A.2.a A scuola di ... stili di vita

Nell'ambito delle attività di educazione alla sostenibilità e delle collaborazioni con la scuola, è emersa più volte da parte di docenti la richiesta di avere a disposizione materiale didattico educativo sui temi ambientali allo scopo di coinvolgere gli studenti in percorsi educativi su tali tematiche. Si è quindi evidenziata l'esigenza di mettere a punto idonei strumenti didattici partendo dall'esperienza di ARPAV sul tema dell'educazione allo sviluppo sostenibile.

La guida "A scuola di... stili di vita", si è ispirata al progetto UNEP-UNESCO Youth X Change (YxC) a cui ARPAV ha collaborato realizzando e promuovendo la pubblicazione YxC – kit didattico sull'educazione allo sviluppo responsabile, versione italiana dell'originale in inglese, e integrandone i contenuti con riferimenti alla realtà nazionale e regionale.

"A scuola di stili di vita" è realizzata in formato digitale ed è suddivisa in sei percorsi didattici:

- consumo sostenibile
- star bene in città:
- l'aria che respiriamo
- ridurre i rifiuti
- non c'è acqua da perdere
- vivi e lascia vivere.

La guida pone l'accento sullo sviluppo di attività partecipative e laboratoriali per gli alunni del secondo ciclo delle Scuole Primarie e per le Scuole Secondarie di I grado, ma anche di II grado, secondo il principio pedagogico - educativo di "apprendimento in situazione". Insegnanti ed educatori possono utilizzarla come strumento di supporto didattico nello svolgimento di progetti interdisciplinari sui temi della sostenibilità ambientale.

Destinatari

Scuola Primaria classe 3^a, 4^a, 5^a e Scuola secondaria di primo grado.

Attività

Il progetto, attivo dal 2021, è riproposto per gli anni scolastici 2025/26 e 2026/27.

Ogni percorso si articola in tre incontri in aula tenuti da educatori professionisti incaricati da ARPAV per un totale di n.6 ore di attività e laboratori.

Fasi del progetto

- Stesura del capitolato di servizi
- Predisposizione della gara per affidamento di servizio esterno a educatori professionisti
- Affidamento del servizio attraverso procedura su Mepa
- Selezione delle scuole tramite iscrizione on line sul sito di ARPAV entro il mese di ottobre di ogni anno. Le scuole sono selezionate in base alla data di iscrizione e secondo una distribuzione territoriale omogenea in tutte le province.
- Programmazione e realizzazione delle attività educative, da svolgersi a cura della società incaricata, con percorsi e laboratori in classe da novembre a giugno.
- Comunicazione delle attività tramite post sui social dedicati nel corso di ogni scolastico.
- Rendicontazione intermedia entro il 15 luglio di ogni anno.
- Apertura dal mese di ottobre delle nuove iscrizioni per l'anno scolastico di riferimento.
- Attivazione dei percorsi nelle scuole Primarie e Secondarie di primo grado da novembre a giugno.

Attività realizzate 2024

Nel primo semestre sono stati programmati e realizzati dalla ditta La Lumaca Soc. Coop. Sociale di Modena n. 43 percorsi educativi (ognuno di n. 6 ore di laboratorio) per l'a.s. 2023/24.

Studenti partecipanti: 844

Scuole coinvolte: 31

Nel secondo semestre sono state aperte le iscrizioni per l'attivazione di n. 43 nuovi percorsi per l'a.s. 2024/25; sono state selezionate le scuole ed è iniziata l'attività di comunicazione e calendarizzazione dei percorsi.

Attività programmate 2025

Nel primo semestre è prevista la realizzazione di n. 43 percorsi in aula (ognuno di n. 6 ore di laboratorio). Entro il 15 luglio la società incaricata La Lumaca invierà rendicontazione finale delle attività svolte

Nel secondo semestre sarà attivato il servizio per un nuovo affidamento biennale secondo le Fasi del progetto sopra descritte e dopo aver individuato la società affidataria saranno aperte le iscrizioni per l'attivazione di nuovi percorsi per l'anno scolastico 2025/26.

I percorsi di "A scuola di stili di vita" e il successivo "La vita sott'acqua" hanno metodologia didattica, durata, destinatari e organizzazione simile e per la nuova programmazione saranno uniti in un unico percorso in modo da semplificare le procedure.

A.2.b La vita sott'acqua

Le coste e i mari che circondano l'Italia per uno sviluppo di circa 8.000 chilometri sono fra i luoghi più belli e ricchi di natura, ma anche affollati di turisti, importanti attività economiche e immancabili pressioni ambientali.

La situazione del Mar Mediterraneo è caratterizzata da uno stato ecologico critico per gli impatti di natura climatica (riscaldamento ed eventi estremi), per il depauperamento delle risorse ittiche e per l'inquinamento generato dai rifiuti e da un traffico marittimo troppo intenso (il 25% dei trasporti mondiali di idrocarburi interessa il nostro mare).

Il progetto propone attività di sensibilizzazione e laboratori in classe con educatori esperti sull'obiettivo 14 dell'Agenda 2030: La vita sott'acqua per la tutela e difesa del mare e dei suoi habitat.

La finalità del progetto è avvicinare gli studenti al problema dell'abbandono dei rifiuti, promuovendo la riduzione e la raccolta differenziata con approfondimenti sul consumo della plastica, mettendo in luce caratteristiche, campi di utilizzo e materiali alternativi. La finalità è ridurre la produzione e la dispersione dei rifiuti e il loro accumulo nell'ambiente marino, così come nell'entroterra perché occorre ricordare che molti dei rifiuti che giungono al mare sono trasportati dai fiumi o vengono abbandonati e trasportati dal dilavamento delle piogge o dai venti. L'obiettivo è migliorare le condizioni di qualità ambientale del mare, della zona costiera e dell'entroterra a beneficio di tutti gli ecosistemi del territorio veneto.

Le attività educative utilizzano il kit didattico realizzato nella precedente programmazione nell'ambito del progetto Marless.

Azioni educative

- Questionario di ingresso su conoscenza e comportamenti/buone pratiche
- Lo studio e i dati su rifiuti e microplastiche nel Mediterraneo. Da dove arrivano e dove vanno. I fiumi sono i principali vettori di rifiuti in mare, vedi dati ISPRA
- Utilizzo di video e discussione con i ragazzi
- Laboratori per creare nuovi oggetti e forma artistiche con materiale riciclato, video e materiale di comunicazione per i ragazzi più grandi.
- Questionario finale ai ragazzi su conoscenze e comportamenti.

Destinatari

Scuola Primaria classe 3^a, 4^a, 5^a, Scuola secondaria di primo grado

Attività

Ogni percorso si articola in tre incontri in aula tenuti da educatori professionisti incaricati da ARPAV per un totale di n.6 ore di attività e laboratori.

Fasi del progetto

- Stesura del capitolato e avvio procedura per l'affidamento del servizio biennale a una società di educatori.
- Affidamento alla società individuata.
- Attivazione del progetto.
- Iscrizioni delle scuole.

Attività realizzate 2024

Nel primo semestre, da gennaio a giugno, sono stati programmati e realizzati dalla società Biosphaera di Torrelvicino (VI) n. 44 percorsi educativi per l'a.s. 2023/24.

Studenti partecipanti: 793

Scuole coinvolte: 26

Nel secondo semestre sono state aperte le iscrizioni per l'attivazione di n. 40 nuovi percorsi per l'a.s. 2024/25, sono state raccolte n. 58 iscrizioni ed è iniziata l'attività di comunicazione e calendarizzazione dei percorsi con le scuole selezionate.

Attività programmate 2025

Nel primo semestre è prevista la realizzazione di n. 40 percorsi in aula da gennaio a giugno. Entro il 15 luglio la società Biosphaera di Torrelvicino (VI) invierà rendicontazione delle attività svolte

Nel secondo semestre sarà attivato il servizio per un nuovo affidamento biennale secondo le Fasi del progetto sopra descritte e per la nuova programmazione sarà unito in un unico percorso con "A scuola di stili di vita" in modo da semplificare le procedure.

A.3 #arpaVideo

#arpaVideo è un concorso regionale a premi promosso da ARPAV per la realizzazione di audiovisivi con la finalità di documentare e promuovere, attraverso le immagini, azioni concrete per il contenimento dei consumi, delle emissioni di inquinanti, per la riduzione dei gas serra e dell'impronta di carbonio, stimolando la creatività e la partecipazione degli studenti.

In generale si vuole far riflettere i giovani sulle problematiche ambientali e sensibilizzarli sulle attuali abitudini di vita, mobilità e consumo, cercando di influire sui modelli di comportamento di domani, in coerenza con i principi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, per assicurare rispetto dell'ambiente, qualità della vita e disponibilità delle risorse per tutti, adesso e per le generazioni future.

Attività

Il concorso è attivato per gli studenti delle Scuole Secondarie di II grado del Veneto.

Fasi del progetto

- Stesura e approvazione Regolamento,
- Definizione dei premi
- Iscrizione al concorso in due fasi: pre-iscrizione on line, sul sito dell'Agenzia e iscrizione con invio del video entro data da definire
- Raccolta schede e video inviati
- Nomina della giuria
- Seduta della giuria per visione e scelta dei vincitori
- Evento finale di premiazione
- Notificazione dei premi e raccolta rendicontazioni per liquidazioni finali.

Attività realizzate 2024

Il progetto ha coinvolto 980 ragazzi con n. 38 video partecipanti. Per la categoria giovani in n.2 hanno effettuato la pre-iscrizione ma non hanno confermato l'iscrizione né inviato video.

Nel mese di gennaio è stato realizzato, per le scuole iscritte al Concorso, un corso on line sul linguaggio cinematografico.

Nel mese di aprile si sono svolti i lavori della giuria per la selezione dei vincitori.

Il 30 maggio è stato organizzato, presso la sala cinema Porto Astra di Padova, un evento di premiazione con la presenza di 120 studenti e con n. 5 Scuole premiate.

A settembre si sono aperte le iscrizioni on line per l'edizione 2025 con scadenza 23 dicembre; risultano n. 17 scuole e n.28 classi pre-iscritte per la produzione di 25 video.

Per la nuova edizione 2025 è stato organizzato un corso sul linguaggio cinematografico con esperti, programmato a gennaio 2025 nelle date: 21, 28 gennaio e 4 febbraio rivolto agli studenti delle classi iscritte.

Attività programmate 2025

Attivazione del corso sul linguaggio cinematografico in tre incontri su piattaforma Zoom di n. 2 ore ciascuno a gennaio e febbraio.

La scadenza per la presentazione e invio dei video è fissata per il 15 aprile.

Raccolta dei video, valutazione e selezione, da parte della giuria, dei video vincitori.

Organizzazione della giornata di premiazione dell'edizione 2025 che si terrà in data 28 maggio presso la sala Fronte del Porto del cinema Porto Astra di Padova.

Apertura iscrizioni a settembre per la nuova edizione 2026.

A.4 QUALE idEA! QUIZ

Lo storico concorso QUALE idEA! Quiz di ARPAV, sviluppato da diversi anni scolastici, è stato riproposto, in versione rinnovata, attraverso una piattaforma digitale con proposte educative e giochi, per promuovere la conoscenza dei temi ambientali e le buone pratiche da attuare nella vita di tutti i giorni.

Il concorso, destinato alle Scuole Primarie e Secondarie di primo grado della Regione del Veneto, con l'obiettivo di migliorare l'ambiente in cui viviamo, in coerenza con i principi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, prevede due fasi:

- didattica da realizzare in classe con gli insegnanti;
- gara/competizione su piattaforma informatica

La prima fase prevede un percorso di conoscenza, analisi, discussione (attraverso strategie appropriate) degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, utilizzando materiale didattico fornito dal progetto e adatto all'età degli alunni.

Il secondo momento consiste in una gara dove le classi devono rispondere a quiz con 60 domande, su una piattaforma digitale dedicata. La classe potrà realizzare un elaborato che sintetizza il messaggio creato dalla classe per promuovere comportamenti sostenibili. L'elaborato prodotto contribuirà alla graduatoria finale delle scuole.

Premi previsti: tre premi per ogni ordine di scuola.

È previsto l'affidamento a una società esterna della gestione della piattaforma digitale dedicata e dei quiz ad essa collegati.

Destinatari dell'iniziativa

Scuole primarie classi 3^a, 4^a e 5^a, Scuola secondaria di primo grado.

Fasi del progetto

- Avvio procedura per l'affidamento del servizio biennale a una società esterna esperta in prodotti multimediali attraverso procedura su Mepa
- Affidamento alla ditta individuata
- Definizione del Regolamento del concorso
- Attivazione del progetto e della piattaforma digitale con risorse e quiz con domande, differenziate per ordine di scuola

- Iscrizioni delle scuole con scadenza da definire
- Webinar di avvio del progetto
- Acquisto premi
- Scadenza gara quiz
- Valutazione dei video delle scuole da parte della giuria
- Evento di premiazione delle classi vincitrici a maggio a Padova
- Notificazione dei premi e raccolta rendicontazioni per liquidazioni finali.

Attività realizzate 2024

I risultati dell'edizione hanno visto 129 classi iscritte al progetto, di queste 80 classi hanno utilizzato la piattaforma educativa e concluso il percorso completando il quiz. La giuria si è riunita per valutare, ai fini della selezione dei vincitori, gli elaborati inviati.

È stato organizzato l'evento di premiazione con 150 studenti nel mese di maggio presso la sala cinema Porto Astra di Padova con n. 6 classi premiate.

A settembre sono state aperte le iscrizioni on line per la nuova edizione, con scadenza 30 ottobre. Risultano partecipanti n.77 scuole e 184 classi complessive.

Il 31 ottobre si è tenuta la riunione di coordinamento con gli insegnanti e il 1° novembre è stata attivata la piattaforma didattica.

Attività programmate 2025

È prevista la raccolta degli elaborati entro il 20 marzo, la formazione della graduatoria dei quiz, la valutazione complessiva della giuria e l'individuazione dei vincitori, cui segue l'organizzazione della giornata di premiazione nel mese di maggio con le sei classi vincitrici.

Entro il 15 luglio la ditta Achab di Torino invierà rendicontazione delle attività svolte.

Sarà attivato il servizio per un nuovo affidamento biennale secondo le Fasi del progetto sopra descritte e dopo aver individuato la ditta affidataria saranno aperte le iscrizioni per l'attivazione dei nuovi percorsi per l'anno scolastico 2025/26.

L'apertura delle iscrizioni avverrà a settembre per la nuova edizione 2026.

A.5 GIOCOKYOTO

Giocokyoto è un gioco da tavolo ideato e realizzato da una delle classi vincitrici dell'edizione 2024 del concorso Qualeidea Quiz sul quale ARPAV ha il diritto di utilizzo, senza limiti di tempo, per le proprie finalità istituzionali.

Obiettivo dell'iniziativa è sensibilizzare i ragazzi sui temi ambientali e in particolare sull'Obiettivo 13 dell'Agenda 2030 dell'ONU – Agire per il clima: Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze e promuovere le buone pratiche e i comportamenti da attuare nella vita di tutti i giorni, attraverso attività ludico-educative sui temi della sostenibilità ambientale.

Il gioco da tavolo Giocokyoto è rivolto ai seguenti destinatari delle scuole statali e paritarie del Veneto:

- studenti delle classi 3^, 4^ e 5^ della Scuola Primaria;
- studenti della Scuola Secondaria di primo grado.

Il progetto prevede l'attivazione di una procedura di individuazione di un operatore economico, ai sensi del Codice dei contratti, per la realizzazione del prodotto educativo-didattico con le seguenti caratteristiche:

- a. predisposizione del gioco da tavolo sulla base del prototipo fornito da ARPAV come descritto nel documento "GiocoKyoto sui cambiamenti climatici" consultabile al seguente link <http://bit.ly/3Yqdx7b>
- b. progettazione e ottimizzazione delle dinamiche di gioco, definizione della grafica, progettazione layout definitivi, fornitura carta/cartone e materiali adeguati conformi ai Criteri Ambientali Unici, stampa a 4 colori, assemblaggio e confezionamento.
- c. Produzione di n. 2000 scatole da gioco, 1500 da spedire alle scuole, 500 da consegnare ad ARPAV.

- d. Distribuzione alle scuole primarie e secondarie di primo grado del Veneto con lettera di presentazione tramite servizio di corriere o postale. La distribuzione comprende il confezionamento contenente n.2 (due) scatole di gioco e la lettera per ogni spedizione.

Totale delle spedizioni da effettuare: n. 750.

Gli indirizzi delle scuole e il testo della lettera saranno forniti da ARPAV all'operatore economico individuato.

La fornitura è prevista entro aprile mentre la spedizione alle scuole sarà realizzata da settembre a ottobre 2025.

B. Green school

ARPAV ha aderito nel 2022 al Programma Green School promosso dal Comitato Territoriale Green School della Città Metropolitana di Venezia e coordinato dal soggetto referente Cavv – Centro servizi volontariato di Venezia (nota prot. n. 93303 del 21 ottobre 2022).

L'Agenzia mette a disposizione risorse di personale e partecipa alle attività necessarie per la realizzazione del progetto, rispettando le indicazioni metodologiche fornite dal Comitato tecnico Scientifico Green School.

I compiti del Comitato territoriale sono i seguenti:

- individuare le figure che seguiranno la formazione erogata dal Comitato tecnico scientifico di Varese;
- erogare almeno tre appuntamenti di formazione agli insegnanti che partecipano al progetto;
- monitorare durante l'anno l'andamento delle azioni intraprese dalle scuole;
- valutare, attraverso l'organizzazione di una serie di incontri, i percorsi fatti dalle scuole ed assegnare la certificazione Green School in base ai seguenti criteri: pilastri affrontati, partecipazione, sensibilizzazione e coinvolgimento interno ed esterno, completezza dei calcoli e qualità del progetto, originalità, diffusione dei risultati.

Cavv-Csv di Venezia, in qualità di coordinatore del Comitato tecnico seguirà tutte le azioni necessarie alla realizzazione del Programma, mentre gli altri componenti partner del Comitato potranno offrire la propria disponibilità in base alle risorse a propria disposizione. La disponibilità minima richiesta ai partner è relativa alla promozione del progetto nei propri canali e alla partecipazione agli incontri, a fine anno, per la valutazione delle azioni delle scuole e l'assegnazione della certificazione. Per il primo anno è previsto il coinvolgimento di un numero ridotto di scuole, massimo 5 istituti.

Le linee guida del progetto sono disponibili sul sito Green School alla pagina <https://www.greenschool.it/pages/metodo-greenschool>.

Attività realizzate 2024

Nel primo semestre è stato completato il percorso di formazione tenuto da CSV Venezia con n. 4 scuole della provincia di Venezia. Le referenti dell'Ufficio Comunicazione ed Educazione alla Sostenibilità hanno effettuato nel mese di maggio n. 2 sopralluoghi nelle scuole secondarie di II grado IIS Levi-Ponti di Mirano e ITIS Zuccante di Mestre per verificare lo stato di avanzamento delle attività di certificazione Green school.

N. 1 incontro a maggio della Commissione di valutazione per il rilascio della certificazione Green school alle scuole partecipanti. Rilasciati n. 3 certificati Green School.

Nel secondo semestre sono stati contattati n. 8 Istituti Comprensivi della provincia di Venezia per adesione al progetto Green school 2024/2025.

Attività programmate 2025

Il CSV ha sospeso l'attività per mancanza di risorse.

C.1 Arpav a scuola

ARPAV favorisce l'accoglimento di richieste di attività di educazione, informazione, formazione provenienti dalle scuole che richiedono interventi didattici su specifici temi ambientali ad opera dei propri tecnici esperti.

Gli interventi, che si sono svolti anche per l'annualità 2024 su tutto il territorio regionale, su richiesta e compatibilmente con gli altri impegni istituzionali, continueranno anche nel corso del 2025-2027 al fine di promuovere la divulgazione sui principali temi ambientali di cui si occupa l'Agenzia.

L'attività è costituita da lezioni alle classi in presenza o da remoto, utilizzando piattaforme digitali come Meet o Zoom per il collegamento con le aule scolastiche, e da visite programmate a strutture, laboratori e centraline di monitoraggio della qualità dell'aria di ARPAV.

Gli interventi dei tecnici dell'Agenzia sono realizzati attraverso un'offerta formativa integrata, secondo le linee di sviluppo formulate dalla Direzione Generale dell'Agenzia. Le richieste da parte delle scuole seguono quanto previsto dalla procedura di qualità PO01-DG gestita dall'Area Giuridica e Organizzativa - Ufficio Comunicazione e Educazione alla sostenibilità. La procedura è stata aggiornata ed emessa il 6.11.2024 ed è entrata in vigore il 27.11.2024.

I destinatari di questa attività sono alunni/studenti delle scuole di ogni ordine e grado Statali e Paritarie, gli incontri durano mediamente 2 ore e nel caso delle visite ai Laboratori, alle centraline di monitoraggio dell'aria, ai Centri di Teolo e di Arabba e in occasione delle porte aperte possono protrarsi più a lungo.

Attività realizzate 2024

Sono stati realizzati da parte dei tecnici delle diverse strutture ARPAV n. 26 interventi in 17 scuole, rivolti a 48 classi, con la partecipazione di circa 1200 studenti.

Attività programmate 2025

Sono stati richiesti ulteriori interventi in n. 10 scuole che saranno realizzati nel 2025. Proseguiranno le attività di raccolta e realizzazione delle nuove richieste che arriveranno nel corso dell'anno.

C.2 Partecipazione alla Rete del Tavolo di coordinamento Regionale "Salute in tutte le Politiche"

L'Ufficio Educazione alla sostenibilità di ARPAV partecipa dal 2017 al Tavolo di Coordinamento Regionale "Salute in tutte le Politiche" insieme ai Referenti delle Direzioni Regionali firmatarie del Protocollo Scuola-Regione Salute in tutte le Politiche di cui alla DGR n. 1627 del 21/10/2016 sottoscritto con l'Ufficio Scolastico Regionale del Veneto e gli Uffici Scolastici Territoriali che si collocano nelle sette province venete.

Obiettivo è la promozione della salute a scuola in tutte le sue determinanti, attraverso azioni sinergiche, coerenti e coordinate con tutte le componenti del sistema scolastico regionale, della regione e della ASL, volte a promuovere stili di vita sani mettendo al centro la persona in un'ottica di sviluppo sostenibile, coerentemente finalizzata al raggiungimento dei 17 Obiettivi dell'Agenda 2030.

Il programma nazionale Guadagnare Salute – Rendere facili scelte salutari (DPCM 04.05.2007) ha, infatti, posto l'accento sulla necessità, da parte di tutti i portatori di interesse della salute, di mettersi in relazione per portare alla popolazione generale gli stessi importanti messaggi di salute per rendere fattibili e sostenibili processi di benessere individuali e collettivi.

Le priorità di intervento individuate dal Protocollo sono:

- Protezione e tutela dell'ambiente;
- Diffusione di un'agricoltura fondata su criteri di eticità e sostenibilità;
- Promozione di abitudini alimentari salutari;
- Promozione dell'attività motoria;
- Prevenzione del tabagismo e promozione di una cultura libera dal fumo;
- Prevenzione e contrasto dell'uso di sostanze e dell'abuso di farmaci;
- Diffusione della cultura della sicurezza;
- Prevenzione di stili di vita a rischio.

Per rendere attuativo il Protocollo, ogni anno scolastico viene presentato il "Programma delle attività congiunte", un documento che fornisce una cornice metodologica di riferimento alle attività regionali cui le scuole possono aderire per la promozione del benessere e della salute.

Il programma e le attività sono coordinati da Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto.

ARPAV, oltre alle attività e riunioni, partecipa al programma dal 2018, con diverse iniziative.

La partecipazione dell'Agenzia alla programmazione regionale in questo ambito dà valore e mette a sistema le iniziative realizzate nell'Area prioritaria di intervento "Protezione e tutela dell'ambiente".

Destinatari

Scuola dell'Infanzia, Scuola Primaria, Scuola secondaria di primo grado, Scuola secondaria di secondo grado.

C.3 Organismo di verifica (OdV) per Green Film

Questa azione, realizzata in collaborazione con Veneto Film Commission, rientra negli obiettivi di innovazione della programmazione, con la quale ARPAV si è impegnata ad accompagnare la transizione verde del Veneto nei prossimi anni.

Veneto Film Commission è una Fondazione senza fini di lucro, della quale la Regione del Veneto è socio fondatore, i cui scopi sono la promozione della Regione come location e l'attrazione sul territorio di produzioni italiane ed estere. Si pone, inoltre, come riferimento per l'industria cinematografica e audiovisiva locale, creando opportunità di lavoro e fornendo servizi, e per chi voglia investire su produzioni realizzate in Veneto.

In tale contesto, Regione del Veneto e Veneto Film Commission hanno approvato l'adesione allo strumento che incentiva la sostenibilità ambientale nel cinema di Trentino Film Commission, utilizzato a livello nazionale. L'adesione al protocollo testimonia la volontà di individuare con i settori produttivi forme di produzione più rispettose per l'ambiente e di fare fronte comune contro l'emergenza climatica.

Trentino Film Commission accredita gli enti certificatori e affianca la Veneto Film Commission per la fase di rapporti con le produzioni intenzionate a certificare il proprio film; ha predisposto il disciplinare ai sensi del quale la produzione che richiede la certificazione si deve rivolgere a un ente terzo, che può essere privato o pubblico.

L'Ente terzo di natura pubblica che rilascia la certificazione è spesso, in altre regioni italiane, l'ARPA, o APPA nel caso del Trentino.

Data la particolare valenza ambientale dell'iniziativa, ARPAV con Delibera del Direttore Generale n. 51 del 19 ottobre 2021, ha ritenuto di aderire alla richiesta di Veneto Film Commission, di cui alla nota prot. n. 0087894 del 29 settembre 2021, con l'incarico di Organismo di Verifica (OdV) pubblico della conformità ai requisiti fissati dal Disciplinare del Marchio "Green Film" adottato da Veneto Film Commission per il Veneto nella filiera della produzione audiovisiva cinematografica e televisiva.

L'Agenzia è dunque riconosciuta Organismo di verifica in Veneto per l'applicazione dei criteri del protocollo nelle produzioni cinematografiche che aderiscono all'iniziativa. Gli aspetti da controllare riguardano criteri come la pianificazione dei trasporti, il risparmio energetico, gli alloggi per le troupe, la scelta della ristorazione e la gestione dei rifiuti.

Contestualmente, la Regione del Veneto ha inserito Green Film all'interno dei bandi di sostegno alla produzione. Il rispetto dei punti elencati nel disciplinare determina un punteggio aggiuntivo per l'ottenimento del sostegno economico da parte alle case di produzione che fanno domanda.

L'attività, svolta dall'Ufficio Comunicazione ed Educazione alla sostenibilità, prevede la verifica documentale preliminare dei criteri individuati, la visita presso il sito di produzione nel periodo delle riprese, la verifica documentale successivamente all'invio di tutto il materiale richiesto che attesti il rispetto dei criteri e la redazione del report di verifica finale, inviato alle Film Commission di Trentino e Veneto per l'emissione del marchio Green Film.

Attività realizzate 2024

Nel corso dell'anno vi sono state:

- n.9 richieste di certificazione dei criteri Green Film da parte di case di produzione cinematografiche.
- n.3 verifiche documentali e sopralluoghi sul set con rilascio di n. 1 audit report e n.2 verifiche in corso.
- n.3 incontri di partecipazione (29/2, 6/6, 7/11) ai tavoli di lavoro con gli Organismi di Valutazione pubblici (APPA Trento, ARPAV, ARPAER, ARPA Sicilia) e Trentino Film Commission.
- Partecipazione ai Lavori di revisione del disciplinare Film per l'Edizione 3 - 2024, che è stata adottata a partire dal 1 settembre 2024 per le nuove produzioni cinematografiche.

Attività programmate 2025

L'attività prosegue con le stesse modalità degli anni precedenti.

È prevista nel corso dell'anno la revisione della Edizione 1 - Documentari in vigore dal 2022 con il coordinamento di Trentino Film Commission.

D. EAS nei progetti

ARPAV svolge le attività di Educazione alla sostenibilità nell'ambito di Progetti con finanziamento regionale, nazionale o europeo (LIFE, Interreg-Med, Italia Croazia, ecc.) in collaborazione con altre strutture tecniche dell'Agenzia e partner di progetto.

Attualmente non ci sono Progetti attivati.

Progetti attivi

È in corso di valutazione l'adesione a un progetto europeo in collaborazione con Veneto Film Commission Bando "Small Scale Partnership" del Programma Erasmus+, gli esiti della selezione sono previsti per settembre 2025.

E. SVILUPPO COORDINATO

ARPAV realizza attività generali per lo sviluppo e il mantenimento delle attività di EAS in ARPAV.

E.1 Materiale promozionale

Un'ulteriore modalità utile alla comunicazione di messaggi informativo - educativi è la realizzazione di gadget quali ad esempio: quaderni, segnalibri, matite, borracce, per la distribuzione nel corso di premiazione ed eventi con studenti e cittadini.

Nel 2023 è stato effettuato l'acquisto, secondo criteri ambientalmente sostenibili, di materiale per le nuove iniziative di sensibilizzazione sulla base di quanto preventivato nella precedente programmazione.

In dettaglio, sono stati acquistati:

- prodotti in carta Quaderni A4 e A5, segnalibri e penne, riportanti "slogan" sulla sostenibilità ambientale, per promuovere l'assunzione da parte dei ragazzi di comportamenti sostenibili e rispettosi dell'ambiente.
- borracce in alluminio da 500 ml, personalizzate con incisione laser del logo dell'Agenzia.
- gadget consistenti in casse acustiche realizzate da artigiani locali con legno di abete rosso da alberi abbattuti dalla tempesta Vaia. Il materiale scelto testimonia l'impegno per far riflettere i ragazzi e l'intera comunità sulle conseguenze dei cambiamenti climatici e nello specifico sui danni provocati dalla tempesta nell'ottobre 2018.

Il materiale promozionale è distribuito nelle scuole e in occasione degli eventi finali di premiazione dei vincitori dei concorsi Qualeideaquiz e Arpavideo.

Il restante materiale prodotto verrà distribuito nel corso degli eventi educativi che saranno promossi nelle future annualità.

Nell'**Allegato 5** si riporta il budget Piano EAS per il triennio 2025-2027.

3.4 Piano Triennale delle Azioni Positive

ARPAV anche nel 2025 sarà impegnata a garantire, nel concreto, il rispetto e l'applicazione dei principi costituzionali di pari opportunità e di divieto di discriminazione (articoli 3, 37 e 51 Cost.), attuando iniziative volte rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e di contribuire al miglioramento della qualità della vita e del benessere organizzativo del proprio personale nell'ambiente di lavoro.

A tal fine, in continuità con il PTAP contenuto nel PIAO 2024-2026, si darà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", prevedendo specifiche attività da realizzare nel corso del triennio 2025-2027.

Le iniziative programmate sono state individuate in collaborazione con la dirigenza di ARPAV, sulla base dei dati di contesto riferiti al 31.12.2024 e vanno a completare il quadro delle azioni che vedono impegnata l'Agenzia nel percorso di costante valorizzazione professionale e umana delle persone e di miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Agenzia.

Complessivamente le azioni sono state organizzate in 5 Aree di intervento, ed in particolare:

Area 1. Analisi e monitoraggio del benessere organizzativo e delle pari opportunità

Le iniziative comprese in quest'Area sono finalizzate a monitorare il clima aziendale ed acquisire elementi utili per attuare le azioni di miglioramento.

Area 2. Organizzazione del lavoro

L'Area è dedicata ad iniziative di miglioramento organizzativo del lavoro. Di particolare rilievo, inoltre, sono le iniziative previste a favore del personale disabile.

Nel 2025 verranno ulteriormente attivate iniziative in merito agli spostamenti casa-lavoro e di welfare aziendale attraverso la convenzione con OCRAD.

Area 3. Iniziative a sostegno della promozione delle pari opportunità

L'Area comprende iniziative per la maggiore promozione di una cultura organizzativa di pari opportunità e non discriminazione attraverso interventi formativi mirati e la diffusione del Dizionario di genere.

Area 4. Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

In quest'Area sono previste le azioni di diffusione, nel modo quanto più capillare possibile, del PTAP e delle sue finalità.

Area 5. Rafforzamento delle funzioni del CUG

Le iniziative di quest'Area riguardano il CUG, la cui azione riveste fondamentale importanza per ARPAV.

Il CUG di ARPAV è appena stato rinnovato e nel corso del 2025, anche in coordinamento con la Consigliera di Fiducia di prossima nomina, saranno pianificati gli incontri propedeutici a condividere insieme alla Direzione le iniziative più opportune per aumentare il benessere nell'Agenzia.

Il ruolo del CUG verrà rafforzato, in particolare attraverso specifici percorsi di formazione dei propri componenti in merito al ruolo e alle specifiche competenze del medesimo, come previsto nel Piano della Formazione del presente PIAO.

La programmazione, oltre al D. Lgs. n. 198/2006, ha tenuto altresì conto, in particolare:

- della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità

tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”;

- del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, che impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità;
- della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

In questa Sezione del PIAO, che ricomprende il Piano Triennale delle Azioni Positive, si illustra il programma previsto per il triennio 2025-2027, il resoconto di quanto realizzato a partire dal 2020 è agli atti. Di seguito alcune significative azioni realizzate.

Attività svolte e programmate a sostegno delle pari opportunità e del benessere organizzativo Anno 2023

A conclusione dell’indagine di clima organizzativo aziendale e stress lavoro correlato e delle relative risultanze, gli esiti sono stati presentati al Comitato di Direzione, a tutte le strutture agenziali, al CUG, OPI e Consigliera di Fiducia e pubblicati nella intranet in data 01.08.2023.

A seguito della sottoscrizione della **convenzione tra OCRAD** (Organismo Culturale Ricreativo e Assistenziale dei Dipendenti della Regione del Veneto) e ARPAV, di durata quinquennale, a decorrere dal 01/12/2020 e fino al 30/11/2025:

- in data 12-08-2024 (mail) è stato assegnato il contributo a valere sul 2023;
- in data 27-11-2024 è stata inviata una All_ARPAV relativa alla pubblicazione del bando che prevede la possibilità di partecipare a numerose iniziative a favore dei dipendenti dell’Agenzia, grazie alla disponibilità di ARPAV ad erogare un contributo per tali finalità, pari ad € 60.000.

Tra le principali attività vi sono:

- soggiorni estivi per i figli dei dipendenti compresi nella fascia d'età dai 6 ai 18 anni;
- contributi per l'acquisto di libri ai dipendenti e/o propri figli per la frequenza scolastica (dell'obbligo, superiore e universitaria);
- convenzioni sanitarie per tutti i dipendenti e spese mediche dei dipendenti e/o propri familiari fiscalmente a carico;
- gestione di convenzioni stipulate dal Mobility Manager al fine di favorire l'accesso al lavoro mediante i mezzi di trasporto pubblico;
- erogazione dei contributi per il pagamento di rette ed altre spese sostenute per asili nido, scuole dell'infanzia e scuola primaria;
- acquisto di occhiali e lenti correttive sostenute dai dipendenti per se stessi;
- sussidi ai dipendenti con figli diversamente abili;
- contributi per attività culturali, sociali, sportive e ricreative.

Di seguito si rappresentano i dati dell’attività 2022-2024:

Attività 2022:

n. 104 richiedenti, per n. 249 domande nell'ambito delle quali, le più numerose riguardano:

- l'acquisto di libri (n. 81)
- le spese mediche (n. 58)
- l'acquisto di occhiali (n. 39).
- i centri estivi (n. 35).

Attività 2023:

n. 153 richiedenti, per n. 385 domande che hanno interessato maggiormente:

- le spese mediche (n.90)
- i centri estivi (n. 55)
- l'acquisto di libri (n.124)
- l'acquisto di occhiali (n. 48).

Attività 2024:

n. 139 richiedenti, per n. 368 domande che hanno riguardato in particolare:

- le spese mediche (n.74)
- i centri estivi (n. 49)
- l'acquisto di libri (n.132)
- l'acquisto di occhiali (n. 45).

Per quanto concerne la **Consigliera di Fiducia**, incaricata da ARPAV a seguito della Convenzione con la Regione del Veneto finalizzata ad avvalersi delle disposizioni contenute nel "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto" approvato con D.G.R.V. n. 1266/2012, l'incarico conferito contratto stipulato in data 23.07.2021 è stato svolto fino al 31.12.2023, con Relazione conclusiva trasmessa in data 12 gennaio 2024.

Attualmente, a seguito della rinuncia da parte della Consigliera di Fiducia uscente, nuovamente incaricata dalla Regione del Veneto, sono in corso le procedure di affidamento del nuovo incarico ad altra professionista nel contempo già individuata dalla Regione stessa.

È stata data attuazione al **Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) 2022-2023**, approvato con Delibera del Direttore Generale n. 376 del 30.12.2022, sulla base di un questionario predisposto dal Mobility Manager aziendale e somministrato al personale ARPAV nel corso del 2022, per conoscere gli spostamenti casa-lavoro nel territorio regionale ed individuare, nel concreto, le azioni che si potranno porre in essere per la mobilità sostenibile, quali obiettivi concreti della politica aziendale dell'Agenzia. Al sondaggio 2022 hanno risposto 483 dipendenti, pari al 58 % del totale.

Con DDG n. 280 del 29.12.2023 **è stato approvato il PSCL 2023-2024**, elaborato sulla base degli esiti dei sondaggi somministrati nell'anno 2023 per l'analisi degli spostamenti del personale dipendente, e contenente le progettualità che verranno realizzate nel breve-medio periodo. Al sondaggio 2023 hanno risposto 501 dipendenti, pari al 59 % del totale.

Con DDG n. 276 del 31.12.2024 **è stato approvato il PSCL 2024-2025**, elaborato sulla base degli esiti dei sondaggi somministrati nell'anno 2024 per l'analisi degli spostamenti del personale dipendente, e contenente le progettualità che verranno realizzate nel breve-medio periodo. Al sondaggio 2024 hanno risposto 608 dipendenti, pari al 74 % del totale.

Il PSCL, attuando in particolare le disposizioni di cui al Decreto del Ministero dell'Ambiente 27/3/1998 e al successivo D.M. 20/12/2000, incentiva la mobilità sostenibile nonché la gestione della domanda di trasporto privato del personale offrendo alternative di trasporto praticabili e più rispettose dell'ambiente, andando a

promuovere il miglioramento della cultura aziendale e delle abitudini dei singoli verso una mobilità davvero sostenibile, mediante le seguenti azioni:

Incentivi all'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale:

- Acquisto abbonamento annuale in convenzione Mobility da parte dell'Ente con restituzione del costo da parte del dipendente, mediante trattenuta stipendiale mensile
- Concessione di un incentivo ai possessori di abbonamento annuale, pari ad una mensilità gratuita (1/12 pari all'8% del costo annuale).

Incentivi all'utilizzo della bicicletta:

- Concessione di un incentivo chilometrico di 0,25€/km a chi effettua lo spostamento casa-lavoro in bicicletta, mediante il "Bike to work".

Incentivi all'utilizzo dell'auto condivisa:

- Concessione di un incentivo chilometrico di € 0,03/Km per il conducente e di € 0,02/km per ciascun passeggero, a chi effettua lo spostamento casa-lavoro in auto condivisa da almeno tre persone, mediante il "Car-pooling".

In attuazione del PSCL 2022-2023, relativamente agli **incentivi all'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale**, con DDG n. 370 del 22.12.2022, ARPAV ha confermato l'impegno a rinnovare gli abbonamenti annuali in convenzione per i propri dipendenti. La spesa per i titoli di viaggio è sostenuta dall'Ente e i dipendenti la restituiscono mensilmente attraverso la trattenuta stipendiale, in questo modo nel 2023 sono stati stipulati 45 abbonamenti. Anche per il 2024 l'Agenzia ha rinnovato tale impegno, di cui alla DDG n. 252 del 6.12.2023, e sono stati stipulati complessivamente 52 abbonamenti. Per il 2025 l'Agenzia ha rinnovato tale impegno, di cui alla DDG n. 243 del 6.12.2024, ed al momento sono stati richiesti 43 abbonamenti.

Inoltre, relativamente alla concessione di un incentivo ai possessori di abbonamento annuale di una mensilità gratuita (1/12 pari all'8% del costo annuale), con DDG n. 165 del 28.07.2023 e con DDG n. 209 del 16.10.2023, ARPAV ha riconosciuto l'incentivo spettante a 43 abbonamenti stipulati nell'anno 2022. Successivamente, con DDG n. 274 del 30.12.2024 l'incentivo è stato riconosciuto a 61 abbonamenti stipulati nell'anno 2023 e con DDG n. 243 del 6.12.2024 a 54 abbonamenti stipulati in convenzione dal Mobility manager. Nell'anno in corso saranno conferiti anche gli incentivi agli abbonamenti stipulati autonomamente dai dipendenti nell'anno 2024 (in fase di rendicontazione).

È stato approvato, con DDG n. 5 del 16.01.2023, il **Progetto "Bike to work"**, con l'obiettivo di aumentare ulteriormente la quota dei dipendenti che scelgono la bicicletta per recarsi al lavoro, puntando al 20% di spostamenti effettuati in bicicletta.

Nel 2021, con DCS n. 159 del 7 giugno 2021, è stato avviato il progetto in via sperimentale per il II semestre ed è stato concesso un incentivo pari a 0,25 € al km, con un fondo di 1.200 €. Vi è stato un alto numero di adesioni, pari a 74 dipendenti, ai quali sono stati erogati complessivamente 5.231,88 € (pari a 20.927 km percorsi e 3,3 tonnellate di CO2 risparmiate), di cui alla DDG n. 159 dell'1.06.2022.

Nel 2022 il progetto è stato confermato, con DDG n. 3 del 14.01.2022 e lo stanziamento di 2.500,00 €, vi sono state 75 adesioni, con un numero complessivo di km percorsi pari a 46.166,5 km che hanno maturato incentivi per 10.846,72 € (corrisposti ai dipendenti con DDG n. 173 del 16.09.2024) e la riduzione di 7,4 tonnellate di CO2 prodotte.

Proseguendo il progetto, con DDG n. 5 del 16.01.2023, sono stati stanziati 2.500 € nel 2023 ed ammesse 125 domande, con lo stanziamento di ulteriori 2.500,00 €. Per l'anno 2024, invece, sono stati stanziati 6.700 € (cumulativi degli incentivi al progetto "Car-pooling") ed ammesse 115 domande.

Dall'anno 2024 è stato approvato il **Progetto "Car-pooling"**, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo dall'autovettura individuale nello spostamento casa-lavoro a favore dell'auto condivisa da almeno tre persone. Con DDG n. 68 del 29.03.2024 è stato previsto un incentivo chilometrico di € 0,03/Km per il

conducente e di € 0,02/km per ciascun passeggero, registrando 9 adesioni. ARPAV ha stanziato 6.700 € (cumulativi degli incentivi al progetto “Bike to work”).

Entrambi i progetti “Bike to work” e “Car-pooling” saranno confermati anche nel 2025, con lo stanziamento di 15.000,00 €, come previsto dal PSCL 2024-2025.

Anno 2025

In continuità con le azioni intraprese nel corso del 2024, ARPAV procederà nel completamento delle iniziative non concluse, manterrà quelle a valenza pluriennale e ne realizzerà di nuove, come successivamente descritte.

Sintesi del triennio 2022 – 2024

Dati del personale

Nel 2022-2024 si mantiene stabile il rapporto uomini/donne (Tabella 1: lievemente prevalenti gli uomini con una percentuale pari a 52%), mentre aumenta la % dei dirigenti donne (Tabella 1: da 31% nel 2022 a 33% nel 2024), mentre è stabile la % di donne tra gli Incarichi di Funzione (Tabella 5: da 44% nel 2022 a 44,3% nel 2024).

Tabella 1. Raffronto del numero di dipendenti per genere e ruolo – 2022-2024

totale personale	U	D	TOT	% U	% D
31/12/2022	438	404	842	52%	48%
31/12/2023	435	399	834	52%	48%
31/12/2024	438	397	835	52%	48%
comparto	U	D	TOT	% U	% D
31/12/2022	397	386	783	51%	49%
31/12/2023	392	382	774	51%	49%
31/12/2024	399	378	777	51%	49%
dirigenti	U	D	TOT	% U	% D
31/12/2022	41	18	59	69%	31%
31/12/2023	43	17	60	72%	28%
31/12/2024	39	19	58	67%	33%

Tabella 2. Personale in servizio al 31.12.2022 per genere, ruolo e fascia d'età

fascia di età	comparto		dirigenza		totale
	U	D	U	D	
22 - 34	35	30	0	0	65
35 - 44	41	30	0	4	75
45 - 54	125	184	13	8	330
55 - 59	118	99	11	3	231
60 - 64	74	39	17	2	132
> 65	4	4	0	1	9
Totale	397	386	41	18	842

Tabella 3. Personale in servizio al 31.12.2023 per genere, ruolo e fascia d'età

fascia di età	comparto		dirigenza		totale
	U	D	U	D	
22 - 34	36	29	0	0	65
35 - 44	42	31	0	1	74
45 - 54	119	168	11	9	307
55 - 59	106	96	10	5	217
60 - 64	80	54	21	2	157
> 65	9	4	1	0	14
Totale	392	382	43	17	834

Tabella 4. Personale in servizio al 31.12.2024 per genere, ruolo e fascia d'età

fascia di età	comparto		dirigenza		totale
	U	D	U	D	
22 - 34	51	32			83
35 - 44	39	38		1	78
45 - 54	114	152	8	11	285
55 - 59	95	91	10	3	199
60 - 64	84	61	20	4	169
> 65	16	4	1		21
Totale	399	378	39	19	835

Tabella 5. Incarichi di Posizione organizzativa/Funzione /EQ per genere 2022-2024

anno	totale incarichi	U	D	% U	% D
2022	41	23	18	56,0	44,0
2023	39	22	17	56,4	43,6
2024	70	39	31	55,7	44,3

Tabella 6. Incarichi di Ufficiale di Polizia giudiziaria per genere e ruolo 2022-2024

UPG	2022					2023					2024				
	U	D	TOT	%U	%D	U	D	TOT	%U	%D	U	D	TOT	%U	%D
Dirigenti	14	1	15	93,3	6,7	14	3	17	82,4	17,6					
Comparto	132	43	175	75	25	131	52	183	71,6	28,4	145	54	199	73	27

Part time e permessi

Come negli anni precedenti, anche nel 2024, sono più le donne che ricorrono al part time (Tabella 7: 81%) e solamente del comparto, mentre i Permessi L.104 vengono utilizzati in maniera equivalente tra uomini e donne (Tabella 8).

Tabella 7. Part-time per genere e ruolo, 2022-2024

part time	2022					2023					2024				
	U	D	TOT	%U	%D	U	D	TOT	%U	%D	U	D	TOT	%U	%D
dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
comparto	17	90	108	10	90	19	82	101	19	81	16	68	84	19	81

Tabella 8. Congedi e permessi L.104/1992 per tipo e genere 2022

Congedi e permessi L.104/1992

Congedi per maternità/paternità - n° Dirigenti nell'anno

Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente

Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno

Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto

Permessi L.104 - n° Dirigenti nell'anno

Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente

Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno

Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto

U	D	TOT	%U	%D
0	1	1	/	100%
0	15	15	/	/
21	33	54	38,90%	61,10%
14,1	22	36,1	/	/
1	0	1	100%	/
1	0	1	/	/
52	50	102	51%	49%
45	50	95	/	/

Tabella 9. Congedi e permessi L.104/1992 per tipo e genere 2023

Congedi e permessi L.104/1992

Congedi per maternità/paternità - n° Dirigenti nell'anno

Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente

Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno

Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto

Permessi L.104 - n° Dirigenti nell'anno

Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente

Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno

Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto

U	D	TOT	%U	%D
0	1	1	/	100%
0	11	11	/	/
15	30	45	33,30%	66,70%
9,17	19,47	28,64	/	/
1	0	1	100%	/
1	0	1	/	/
52	50	102	51%	49%
45	30	75	/	/

Tabella 10. Congedi e permessi L.104/1992 per tipo e genere 2024

Congedi e permessi L.104/1992

Congedi per maternità/paternità - n° Dirigenti nell'anno

Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente

Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno

Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto

Permessi L.104 - n° Dirigenti nell'anno

Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente

Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno

Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto

U	D	TOT	%U	%D
0	0	0	/	/
0	0	0	/	/
23	37	60	38,30%	61,70%
4,64	32,59	37,23	/	/
1	2	3	33%	67%
1,67	4	5,67	29,46%	70,54%
66	61	127	51%	49%
47	21	68	69%	31%

L'accesso alla Formazione

Nel 2024 il **97%** dei dipendenti ha partecipato ad almeno 1 evento formativo, % in aumento rispetto agli anni precedenti.

Tabella 11. Dipendenti che hanno partecipato almeno ad un evento formativo (interno o a catalogo) per genere 2021-2024

	2021	2022	2023	2024
totale dipendenti che hanno partecipato ad almeno 1 evento formativo	682	735	746	814
% sul totale dei dipendenti	76%	87%	89%	97%
donne che hanno partecipato ad almeno 1 evento formativo	332	351	360	386
% donne sul totale delle donne dipendenti	81%	86%	90%	97%
uomini che hanno partecipato ad almeno 1 evento formativo	350	384	386	428
% uomini sul totale degli uomini dipendenti	72%	87%	89%	97%

Tabella 12. Partecipazioni (somma del numero di partecipanti ai corsi) per genere 2021-2024

	partecipazione	totale	donne	% donne	uomini	% uomini
2021		3.122	1.599	51%	1.523	49%
2022		2.978	1.486	50%	1.492	50%
2023		2.646	1.311	50%	1.335	50%
2024		4.391	2142	49%	2249	51%

Dal 2021 anche i colleghi con problemi di udito hanno potuto frequentare corsi in videoconferenza, grazie alla **traduzione LIS sincrona**.

Nello spazio web *Formazione ARPAV*, accessibile dalla intranet, viene aggiornata una sezione dedicata all'offerta formativa con traduttrice LIS, rendendo possibile la fruizione dei corsi anche in modalità asincrona.

Corsi su temi o con metodologie che favoriscono il miglioramento delle relazioni tra colleghi e tra dirigenti e comparto

A partire dal 2020, l'Agenzia ha incrementato l'offerta formativa su temi o con metodologie che favoriscono il **miglioramento delle relazioni tra colleghi e tra dirigenti e comparto** (es. La gestione dei collaboratori, Il *feed back* efficace, Il lavoro di gruppo). In particolare, dal 2022 sono in corso interventi formativi sul tema **"Il lavoro di gruppo"** svolti nell'ambito dei Dipartimenti (infra-strutturali), che permettono una riflessione sulle prassi comportamentali proprio con i colleghi (comparto e dirigenza) che abitualmente svolgono fianco a fianco la propria attività.

Nel 2024, in collaborazione con il Servizio di Protezione e Prevenzione (SPP), sono stati realizzati 27 edizioni del corso **"Lavorare in gruppo"**, della durata di 3 incontri ciascuno, per 24 ore a corso. Hanno partecipato 516 dipendenti, tra dirigenza e comparto (il 61% del totale dei dipendenti). I corsi hanno registrato un gradimento elevato (3,2 il gradimento medio, in una scala da 1 min a 4 max gradimento).

Sono, inoltre stati realizzati alcuni webinar sul contrasto alla violenza di genere, rivolti sia al personale del comparto che alla dirigenza, sul supporto da fornire al personale neo assunto e su come “gestire” il cliente interno (dedicato al personale dell’Ufficio Risorse Umane).

Continuano, sempre con un elevato livello di gradimento, gli incontri mensili di accoglienza dei nuovi assunti (Chi è ARPAV).

Tabella 13. Attività formative mirate a favorire il miglioramento delle relazioni – anno 2024

corso	durata (h)	edizioni	partecipanti
Il Lavoro di gruppo	24	27	546
Come supportare i neo assunti nella prima fase di inserimento: il ruolo del tutor interno	3	2	17
Chi è ARPAV (incontro dedicato ai neo assunti)	1	9	52
Incontro per CUG e OPI: Le leve del Benessere Organizzativo nelle organizzazioni	3	1	15
Conoscere e prevenire la violenza di genere nel luogo di lavoro	2	2	82
Come accrescere l’efficacia nella gestione del cliente interno: Comunicazione, assertività, gestione dei conflitti e Problem Solving (Ufficio Risorse Umane)	8	1	20

Attività formative fruibili in maniera flessibile (conciliazione tempi famiglia e lavoro)

Nel 2024 prosegue il cambio nelle modalità erogative della formazione (causa COVID): gran parte dei corsi si svolgono solo **in videoconferenza**, in *slot* brevi (2/4 ore), organizzati alla mattina, favorendo quindi anche la partecipazione del personale in *part-time*.

Si presume che il *trend* si confermerà anche nei prossimi anni.

Oltre ai corsi *e-learning* introdotti nel 2020, è stata resa disponibile la **Biblioteca corsi**, uno spazio accessibile dalla *Intranet* in cui è possibile accedere ai video di un grande numero di corsi.



Questa offerta formativa è fruibile in maniera completamente flessibile (i corsi possono essere seguiti da casa o dalla sede di lavoro e quando il personale ha più tempo) e permette di conciliare i tempi della famiglia, oltreché azzerare i costi e i tempi dedicati agli spostamenti, con un notevole risparmio sia per l’Agenzia sia per il personale stesso.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il telelavoro, modalità di lavoro che include il lavoro a distanza e a domicilio, è utilizzato in maniera equivalente da uomini e donne. Per quanto riguarda il raffronto tra comparto e dirigenza, la bassa frequenza di dirigenti in telelavoro (frequenza pari a 13 – 14 unità) non permette di valutare con significatività statistica il confronto di genere.

Anche per quanto riguarda il ricorso al Lavoro Agile, non si evidenziano differenze sostanziali di genere.

Tabella 14. Telelavoro per genere e ruolo 2022-2024

anno	dipendenti in telelavoro a distanza (lavoro agile)	U	D	% U	% D	dipendenti in telelavoro a domicilio (telelavoro domiciliare)	U	D	% U	% D
2022	comparto	0	0	0	0	comparto	0	1	0	100
	dirigenti	0	0	0	0	dirigenti	0	0	0	0
	totale	0	0	0	0	totale	0	1	0	100
2023	comparto	102	111	48%	52%	comparto	169	186	48%	52%
	dirigenti	12	9	57%	43%	dirigenti	9	5	64%	36%
	totale	114	120	49%	51%	totale	178	191	48%	52%
2024	comparto	91	117	44%	56%	comparto	180	187	49%	51%
	dirigenti	13	10	56%	44%	dirigenti	6	3	67%	33%
	totale	104	127	45%	55%	totale	186	190	49%	51%

Tabella 15. Smart-working per genere e ruolo 2022-2024

anno	dipendenti in smart working ordinario e in emergenza da COVID-19	U	D	% U	% D
2022	comparto	257	278	48%	52%
	dirigenti	18	15	55%	45%
	totale	275	293	48%	52%
2023	comparto	271	297	48%	52%
	dirigenti	21	14	60%	40%
	totale	292	311	48%	52%
2024	comparto	271	304	47%	53%
	dirigenti	19	13	59%	41%
	totale	290	317	48%	52%

Tabella 16. Fruizione della Banca delle ore per genere 2022-2024

anno	fruizione persone del comparto	U	D	% U	% D
2022	528	256	272	48%	52%
2023	485	238	247	49%	51%
2024	545	258	287	47%	53%

Tabella 17. Ferie solidali 2022-2024

anno	ferie solidali
2022	1
2023	3
2024	1

Nell'**Allegato 6** sono riportate le iniziative del Piano triennale delle azioni positive 2025-2027.

SEZIONE 4: MONITORAGGI

Il monitoraggio delle azioni descritte nelle sezioni precedenti, ed in particolare di:

1. Valore Pubblico di ARPAV – Responsabile Direttore dell'Area Giuridica e Organizzativa
2. Performance – Responsabile Staff Programmazione e Pianificazione, Controllo di Gestione e Sistemi di Gestione della Direzione Generale
3. Rischi corruttivi e trasparenza – Responsabile RPCT
4. Lavoro a distanza – Responsabile Direttore del Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto
5. Piano Triennale dei Fabbisogni – Responsabile Direttore del Dipartimento Regionale Gestione Risorse e Servizi di Supporto
6. Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità - Responsabile Direttore dell'Area Giuridica e Organizzativa
7. Piano delle Azioni Positive - Responsabile Direttore dell'Area Giuridica e Organizzativa

avverrà con gli strumenti e le modalità descritti in ciascuna sezione, cui si rinvia, e con apposito provvedimento da adottarsi entro il 30.09.2025, in linea con le scadenze previste dal D.Lgs. n. 150/2009, al fine di intervenire con gli eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari per ciascuno degli ambiti sopra riportati.