



Agenzia Regionale per la Prevenzione
e Protezione Ambientale del Veneto



REGIONE DEL VENETO

ARPAV

PIAO

2026-2028

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

**ARPAV**

Agenzia Regionale per la Prevenzione e
Protezione Ambientale del Veneto
CF. e P. IVA 92111430283

Contatti Istituzionali**ARPAV - Direzione Generale**

📍 Via Ospedale Civile, 24 – 35121 Padova

☎ Tel. +39 049 8239 301

📠 Fax +39 049 660966

✉ urp@arpa.veneto.it

✉ protocollo@pec.arpav.it

🌐 www.arpa.veneto.it

PREMESSA E PRESENTAZIONE METODOLOGICA

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAV configura, anche per il triennio 2026-2028, lo strumento di pianificazione e programmazione integrata attraverso il quale realizzare, nell'ambito di una sinergia operativa che nella nostra organizzazione si è via via rafforzata nel tempo, l'integrazione dei processi agenziali, dei soggetti coinvolti e degli strumenti programmatici, orientata alla creazione e alla protezione del Valore Pubblico.

Il PIAO, in quest'ottica, individua le concrete modalità di attuazione del Programma pluriennale 2024-2026 e annuale 2026-2028 e delle direttive contenute nella nota di aggiornamento al DEFR 2025, nei limiti delle previsioni economiche, patrimoniali e finanziarie riferite all'arco temporale considerato, contenute nel Bilancio Economico Preventivo 2026.

Le risposte in termini di protezione e salvaguardia dell'ambiente e della salute che ARPAV dà ai cittadini della Regione del Veneto derivano dall'azione sinergica che questo straordinario strumento di programmazione consente di attuare attraverso gli operatori di ARPAV, costantemente impegnati e presenti sul nostro territorio con la professionalità e la passione di sempre.

Cornice di riferimento

Il PIAO è redatto ai sensi del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021.

Recepisce le indicazioni metodologiche del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), integrando in un unico strumento di programmazione la performance, i rischi corruttivi, l'organizzazione e il capitale umano, il lavoro a distanza, la formazione, l'educazione alla sostenibilità e pianificazione delle azioni positive, il Piano Triennale per l'informatica e il Piano della comunicazione.

Tiene conto delle nuove "Linee Guida 2025 sul PIAO" e il relativo "Manuale Operativo 2025 sul PIAO e sul Report delle Regioni" redatto dall'Osservatorio Nazionale per il Lavoro Pubblico, con particolare riguardo alla logica dell'**integrazione funzionale al Valore Pubblico Territoriale (VPT)**.

Struttura del PIAO

Il PIAO è strutturato in **quattro sezioni**:

Sezione 1: Scheda anagrafica


Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sezione 4: Monitoraggio

Integra e declina i seguenti **documenti di programmazione**:


 Piano della Performance




 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)

 Piano dell'Organizzazione del Lavoro a distanza

 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

 Piano della Formazione

 Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità

-  Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)
-  Piano Triennale per l'Informatica
-  Piano della Comunicazione

Principi Guida del PIAO

L'Agenzia ha informato la redazione di questo Piano ai sette principi di qualità definiti dal citato Manuale Operativo 2025:

- 1) **Funzionalità al VPT:** ogni obiettivo è indicato per generare o proteggere impatti positivi sul benessere economico, sociale e ambientale del Veneto
- 2) **Selettività:** sono stati selezionati solo gli obiettivi prioritari e strategici
- 3) **Adeguatezza:** gli obiettivi sono sfidanti e misurati tramite indicatori congrui tratti, dove possibile, da fonti certificate (BES, SDGs)
- 4) **Integrazione:** il Piano assicura una connessione verticale (dal mandato politico alle strategie operative) e orizzontale (tra performance e rischi)
- 5) **Semplificazione:** il documento è stato elaborato con linguaggio semplice e con l'obiettivo di renderlo facilmente leggibile
- 6) **Partecipazione coordinata:** il PIAO è il risultato del lavoro corale di tutte le strutture agenziali e tiene conto delle esigenze degli stakeholder
- 7) **Processo con ruoli e tempi chiari:** la programmazione segue fasi cadenzate e responsabilità definite.

Logica del Documento: La Piramide del Valore Pubblico

Il Piano adotta il modello scientifico della "Piramide del Valore Pubblico".

La struttura si articola su tre livelli integrati che guidano la creazione del valore per il territorio:

1. **Valore Pubblico (Livello 1):** rappresenta l'orizzonte finale degli impatti esterni (sociali, economici, ambientali, sanitari) sul territorio veneto
2. **Leve di Creazione e Protezione (Livello 2):** include le Performance (efficacia ed efficienza) e le misure di Anticorruzione e Trasparenza necessarie per garantire l'integrità del valore creato
3. **Salute Amministrativa (Livello 3):** costituisce la base abilitante, misurando l'adequatezza delle risorse umane (reclutamento e formazione), organizzative, digitali ed economico-finanziarie.

Soggetti coinvolti

La predisposizione del Piano è coordinata dalla Direzione dell'area Giuridica e Organizzativa.

Hanno collaborato attivamente:

- Il **Direttore Generale** e i **Direttori di Area** (Indirizzo strategico)
- I **Dipartimenti Regionali e Provinciali** (Contributo tecnico e operativo)
- Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**
- L'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** (Supporto metodologico e validazione)

Processo di programmazione e monitoraggio

Il ciclo del PIAO si inserisce nel percorso di programmazione regionale che parte dall'Agenda 2030 e dal DEFR 2025. Le fasi principali prevedono:

- **Dicembre:** Avvio del ciclo e negoziazione degli obiettivi di performance
- **Gennaio:** Definizione del Piano e approvazione definitiva entro il 31 gennaio
- **Monitoraggio:** Verifiche semestrali (entro il 31 agosto) e monitoraggio costante dei rischi corruttivi
- **Rendicontazione:** Elaborazione della Relazione entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Sommario

PREMESSA E PRESENTAZIONE METODOLOGICA	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAV	6
1.1 Analisi del contesto esterno ed interno.....	9
1.1.1 <i>Analisi del contesto esterno</i>	9
1.1.2 <i>Analisi del contesto interno</i>	12
Quanto facciamo?	12
Quanto costiamo?	14
La certificazione per la Qualità.....	15
Punti di forza e di debolezza, opportunità e rischi	16
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	18
2.1 Valore Pubblico.....	18
2.1.1 <i>Valore Pubblico di Sistema</i>	18
L'analisi del contesto esterno e le misure di prevenzione della corruzione	21
2.1.2 <i>Gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPAV</i>	25
Le strategie di Valore Pubblico di ARPAV	27
Le procedure da semplificare e la reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dell'Agenda Digitale.....	28
2.2 Performance.....	33
Le fasi ed i soggetti del processo della Performance.....	33
Il sistema di valutazione della Performance di ARPAV	34
Gli obiettivi e la valutazione del Direttore Generale e dei Direttori di Area.....	34
I criteri e le modalità di valutazione dei dirigenti	35
I criteri e le modalità di valutazione del comparto.....	36
Il criterio di valutazione degli obiettivi con target "valore peggiore/valore migliore" ..	36
Le modalità di rendicontazione	37
Gli obiettivi di Performance per l'anno 2026	37
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	43
L'analisi del contesto.....	50
La Valutazione del Rischio	62
Il Trattamento del Rischio.....	64
Le Misure di Prevenzione della Corruzione.....	64
La Trasparenza	76
Il Monitoraggio e il Riesame.....	79
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	88
3.1 Articolazione organizzativa.....	88
Quanti siamo?	88
Organizzazione del lavoro a distanza	98
3.2 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.....	100
La Consistenza del personale	100
La programmazione strategica delle risorse umane.....	101
Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di ARPAV	102
La formazione del personale.....	115
3.3 Le Azioni Positive.....	122
SEZIONE 4: MONITORAGGI.....	134
Allegato 1 – Obiettivi Strategici di valore pubblico	
Allegato 2 – Performance	
Allegato 3 – Rischi corruttivi e trasparenza	
Allegato 4 – Piano della Formazione	
Allegato 5 – Piano Triennale di Educazione alla Sostenibilità	
Allegato 6 – Piano Triennale delle Azioni Positive	
Allegato 7 – Piano Triennale per l'informatica	
Allegato 8 – Piano della Comunicazione	

SEZIONE 1: Scheda anagrafica di ARPAV

Identità e istituzione

L'**Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto (ARPAV)** è l'ente attraverso il quale la Regione attua le politiche ambientali per la tutela, il controllo e il recupero dell'ambiente del territorio veneto, promuovendo la salute collettiva attraverso un utilizzo integrato e coordinato delle risorse.

- **Istituzione:** è stata istituita con la L.R. n. 32 del 18 ottobre 1996
- **Quadro Normativo:** la sua creazione attua l'art. 3 del D.L. 496/1993, convertito nella Legge 61/1994
- **Operatività:** L'Agenzia è ufficialmente operativa dal **3 ottobre 1997**
- **Natura Giuridica:** Si configura come ente strumentale della Regione, dotato di personalità giuridica pubblica e completa autonomia: amministrativa, tecnica, patrimoniale, contabile e tecnico-scientifica.

Struttura organizzativa

Sono **organi** dell'Agenzia:

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

L'**articolazione di ARPAV** è suddivisa 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.

Personale

Al 31 dicembre 2025, ARPAV conta su una squadra di **829 dipendenti**:

- **773** appartenenti al comparto
- **56** appartenenti alla dirigenza.

Contratti: Si applicano i CCNL del comparto Sanità e, per la dirigenza PTA, i CCNL dell'Area delle Funzioni Locali.

Presenza sul Territorio

A seguito di un percorso di razionalizzazione avviato nel 2024, l'Agenzia dispone oggi di:

- **20 sedi istituzionali** totali
- **17 sedi operative** attive.

Bilancio e contabilità

Ad ARPAV si applicano 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."

Il bilancio di ARPAV si connota quindi per essere un **Bilancio economico** che rileva **costi e ricavi** di competenza di ciascun esercizio solare, a differenza del Bilancio finanziario che registra entrate e uscite con assegnazione del budget alle strutture ad inizio anno e monitoraggio periodico.

Mandato istituzionale, missione e visione

L'Agenzia risponde alla domanda di tutela ambientale del territorio della Regione del Veneto attraverso cinque pilastri operativi:

1. **Monitoraggi e valutazioni:** analisi sistematica delle matrici ambientali
2. **Controlli:** verifica costante delle fonti di pressione ambientale
3. **Produzione di dati ambientali:** terzi e certificati
4. **Sicurezza del territorio e supporto al CFD:** monitoraggio meteo-clima e supporto alla Protezione Civile regionale e al CFD
5. **Supporto Tecnico scientifico:** supporto istruttorio alla Regione e agli enti.

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

Missione: 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

Integrazione con il Sistema Nazionale (SNPA)

ARPAV, unitamente ad ISPRA e alle altre Agenzie ambientali regionali, è parte del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente ed è componente del Consiglio SNPA, cui 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.

Catalogo Nazionale dei Servizi (CNS)

Al fine di adempiere compiutamente al proprio mandato istituzionale e in linea con il SNPA, sin dal 2017, ARPAV 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, attualmente in fase di approvazione.

Il Programma di attività 2026-2028 è stato predisposto, in coerenza con il Sistema nazionale, utilizzando il nuovo Catalogo nazionale dei servizi SNPA del 2023, contenuto nel Programma Triennale delle attività del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente 2025-2027, approvato con Delibera del Consiglio SNPA n. 266/2025 del 23.01.2025.

Ambiente e salute

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) che nel corso del 2026 sono in fase di completamento.

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.

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 2026 è descritto nella Sezione 1, sottosezione Performance.

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 28 aprile del 2025
- 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. 259 del 19 dicembre 2024 e modificato con DDG n. 215 del 28 novembre 2025
- L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (**OPI**) in attesa di nuova nomina
- 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.

1.1 Analisi del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto esterno ed interno costituisce la cornice nella quale si inseriscono tutti gli atti di programmazione generale dell'Agenzia, a partire dal Piano pluriennale di ARPAV 2024-2026 di cui alla DGR n. 488 del 06.05.2024.

Di seguito, nel confermare gli elementi che nel tempo non si sono modificati, si dà evidenza dei dovuti aggiornamenti.

1.1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto costituisce la cornice strategica in cui si inseriscono tutti gli atti di programmazione dell'Agenzia, a partire dal Piano pluriennale ARPAV 2024-2026 (DGR n. 488 del 06.05.2024). Di seguito vengono presentati gli elementi cardine e i dovuti aggiornamenti 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”, da ultimo aggiornato con Delibera del Consiglio SNPA n. 266/2025 del 23.01.2025, 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.

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”, oggi in fase 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, che, anche a seguito delle decisioni delle diverse Corti dei Conti e da ultimo della Sentenza della Corte Costituzionale n.1/2024, è stata messa a disposizione delle altre Agenzie.

In tale contesto, la programmazione delle attività di ARPAV per l'anno 2026 utilizza l'edizione del Catalogo Nazionale dei Servizi SNPA 2025 come descritto nel dettaglio nel Programma Annuale 2026.

Inoltre, con valenza triennale, il Consiglio predispone il Programma triennale del SNPA, che articola le linee prioritarie di azione per lo svolgimento delle attività, 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.

Con Delibera del Consiglio n. 266/2025 è stato approvato il “Programma Triennale delle attività del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente 2025-2027”, reperibile al seguente link:

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.snpambiente.it/programma-triennale-delle-attivita-2025-2027/&ved=2ahUKEwje-5LG342SAxXWnf0HHSCwDtQQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw3RCID1jI5ilp2JfDGJtQ-F>

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.

L'assetto nel Veneto (DGRV n. 203/2023):

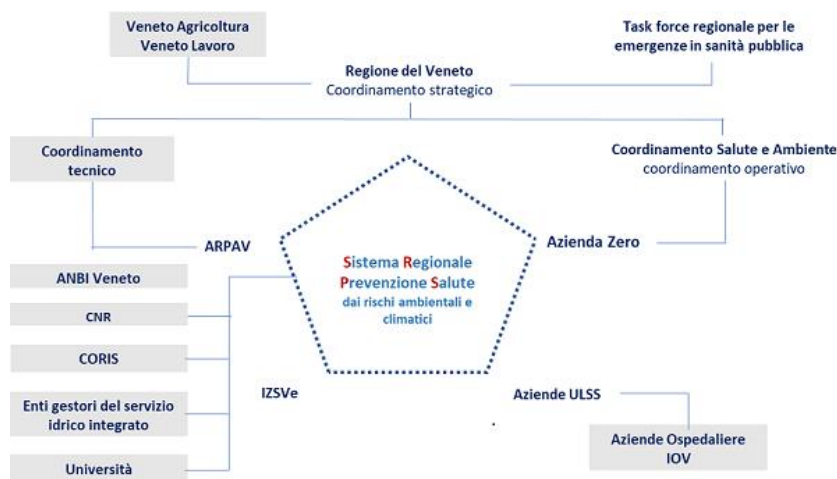
Il SRPS del Veneto opera in una logica di rete ed è composto da:
Regione del Veneto

ARPAV

Azienda Zero

Aziende ULSS

Istituto Zooprofilattico
Sperimentale delle Venezie
(IZSve).



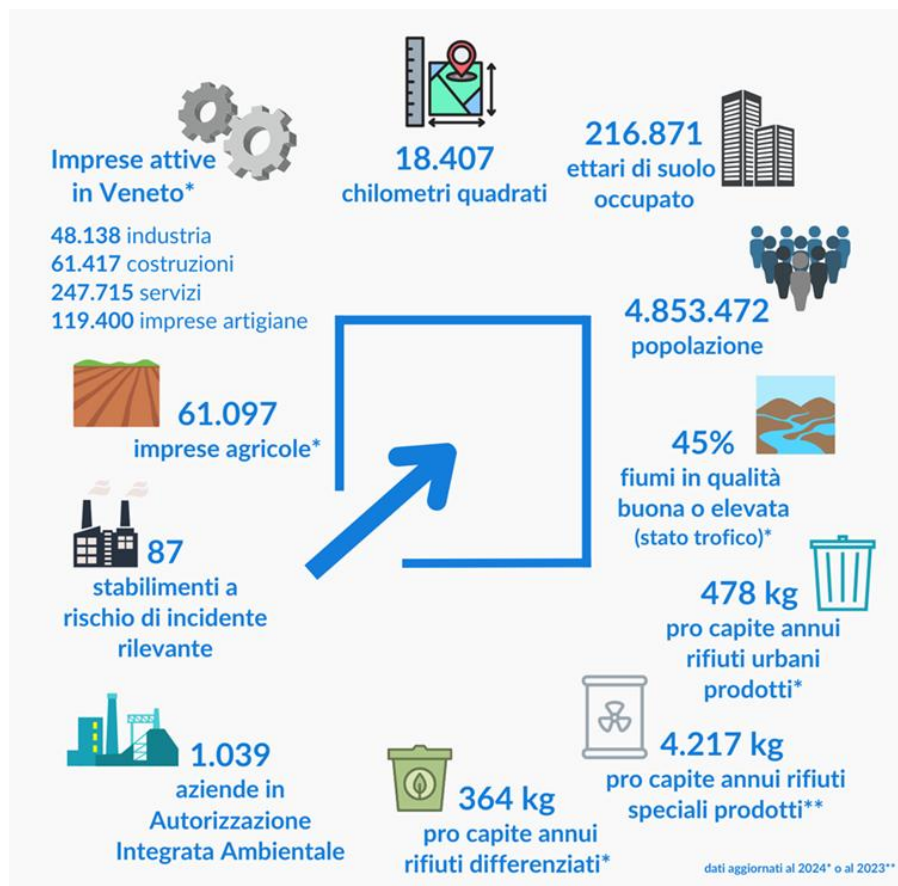
SRPS - Enti ed assetto organizzativo

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 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 la sintesi sopra evidenziata, i numeri generali di ARPAV per l'anno 2024 sono i seguenti:

MONITORAGGI AMBIENTALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	2.238
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	4.835
	C. controlli	12.534
	D. campioni / misure	26.749
	E. report/pareri/bollettini	9.727
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	305
CONTROLLI SULLE FONTI DI PRESSIONE E DEGLI IMPATTI SU MATRICI E ASPETTI AMBIENTALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	5.544
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	5.156
	C. controlli	10.500
	D. campioni / misure	6.515
	E. report/pareri/bollettini	4.030
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	168
SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	56
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	47
	C. controlli	221
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	966
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	80
FUNZIONI TECNICO – AMMINISTRATIVE, VALUTAZIONE DEL DANNO E FUNZIONI IN AMBITO GIUDIZIARIO	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	401
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	244
	C. controlli	844
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	816
	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	3.330
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	98
	C. controlli	7.133
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	3.541
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	399
ATTIVITA' ISTRUTTORIA PER IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	962
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	59
	C. controlli	1.735
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	1.377
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	615
MISURAZIONI E VERIFICHE SU OPERE INFRASTRUTTURALI	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	46
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	162
	C. controlli	120
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	263
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	171
FUNZIONI DI SUPPORTO TECNICO PER LO SVILUPPO E L'APPLICAZIONE DI PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	11
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	10
	C. controlli	23
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	13
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	0
ATTIVITA' DI GOVERNO, COORDINAMENTO E AUTOVALUTAZIONE SNPA	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	0
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	2
	C. controlli	42
	D. campioni / misure	11
	E. report/pareri/bollettini	57
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	73

SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	13
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	12.373
	C. controlli	35
	D. campioni / misure	27.068
	E. report/pareri/bollettini	34
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	38
EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	2
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	10
	C. controlli	42
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	45
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	258
PARTECIPAZIONE AI SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTALE E SANITARIA	A. stazioni / punti / centraline / impianti / aziende / siti	129
	B. sopralluoghi / ispezioni / verifiche	234
	C. controlli	486
	D. campioni / misure	0
	E. report/pareri/bollettini	1.648
	F. partecipazione a commissioni / incontri tecnici / iniziative di formazione	78

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



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	70.283.769	72.950.634	2.673.190	6.325
2025 preventivo	74.791.652	76.099.462	1.312.458	4.648

Nella tabella sopra riportata si rappresentano gli esercizi 2017/2025, dal punto di vista dei RICAVI (A), COSTI (B), GESTIONI (C), e il RISULTATO FINALE (A-B+C)

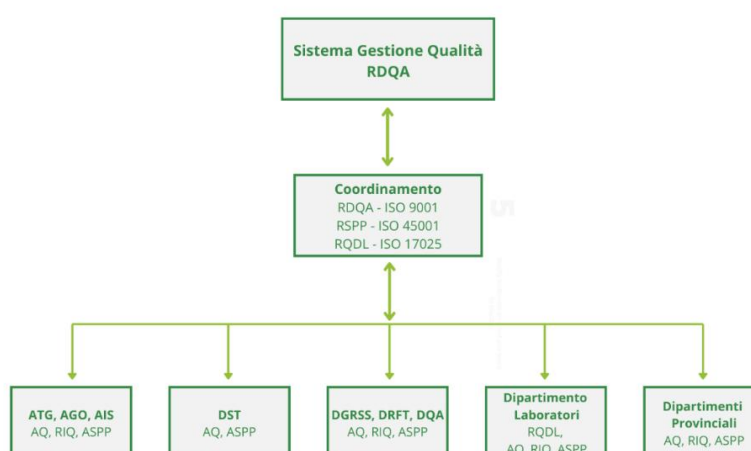
L'equilibrio economico finanziario raggiunto si evince anche dalla solidità finanziaria dell'Agenzia, che ha un saldo positivo dal 2016 in poi, come rappresentato nella seguente tabella.

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
2024	68.864.771	-14.146.362	-24.190.677	30.527.732

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 **2024** col valore di **-8**.

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)

Il Sistema di Gestione per la Qualità di ARPAV

L'Agenzia ha completato il suo percorso di **semplificazione e regionalizzazione delle procedure**, che aveva l'obiettivo di garantire un'attività omogenea e coordinata su tutto il territorio regionale.

Evoluzione Organizzativa e Normativa

Sin dal 2024, il sistema ha introdotto cambiamenti significativi per ottimizzare la gestione dei processi:

- **Nuova Governance dell'Accreditamento:** La responsabilità dello schema di mantenimento dell'accREDITamento per le prove di laboratorio è stata trasferita dal Dipartimento Regionale Laboratori direttamente al **Direttore Generale**
- **Obiettivo della modifica:** Questa scelta garantisce una gestione più efficace dei processi trasversali di supporto e delle attività esterne ai laboratori, come la fase cruciale del campionamento
- **Integrazione Normativa:** Si è operato il passaggio dall'Opzione A all'**Opzione B della norma ISO/IEC 17025**. Questa scelta permette una maggiore integrazione tra i requisiti di competenza dei laboratori e i requisiti dei Sistemi di gestione per la qualità definiti dalla norma **ISO 9001**.

Certificazioni e Ambiti di Applicazione

ARPAV ha superato con successo gli audit di mantenimento previsti per il 2025, confermando l'efficacia del proprio sistema. L'Agenzia si avvale di enti certificatori per la norma **UNI EN ISO 9001:2015** nei seguenti ambiti strategici:

- **Monitoraggio e Controllo:** Attività di controllo ambientale e supporto tecnico agli Enti della Pubblica Amministrazione
- **Analisi di Laboratorio:** Analisi su matrici ambientali e alimentari
- **Coordinamento Regionale:** Gestione dei temi nivo-idro-termo-pluviometrici, idrologia quantitativa, previsioni meteo e valanghe
- **Tutela Ambientale:** Coordinamento di attività su acque (interne, balneazione, marine), aria, suolo, rifiuti, agenti fisici (radioattività, rumore, CEM) e rischio industriale
- **Protezione Civile:** Monitoraggio e allerta del Centro Funzionale Decentrato.

Accreditamento dei Laboratori (ACCREDIA)

Le attività di misura chimiche, biologiche, microbiologiche e fisiche mantengono l'accREDITamento secondo la norma **UNI CEI EN ISO/IEC 17025** rilasciato dall'ente esterno **ACCREDIA**.

Garanzia di Competenza e Imparzialità

- **Verifiche Periodiche:** L'Ente di AccREDITamento assicura agli utenti la competenza e l'imparzialità del sistema multisito di ARPAV attraverso ispezioni tecniche annuali sulle singole prove e sull'intero complesso analitico.
- **Risultati Conseguiti:** Al termine delle verifiche, i laboratori hanno dimostrato di soddisfare pienamente sia i requisiti della norma specifica per i laboratori (ISO 17025) sia quelli del sistema qualità generale (ISO 9001:2015).

Punti di forza e di debolezza, opportunità e rischi

ARPAV ha da tempo attuato gradualmente una progressiva modifica dell'organizzazione dei centri di competenza cercando di trasformare le criticità derivanti dalla contrazione delle risorse e dalle crescenti esigenze ambientali determinate in particolare dai cambiamenti climatici 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 di riferimento 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

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

ARPAV ha fatto riferimento nella predisposizione del Piano Pluriennale 2024-2026, del Programma di attività dell'Agenzia per l'anno 2026 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 decennio, reperibile al link:

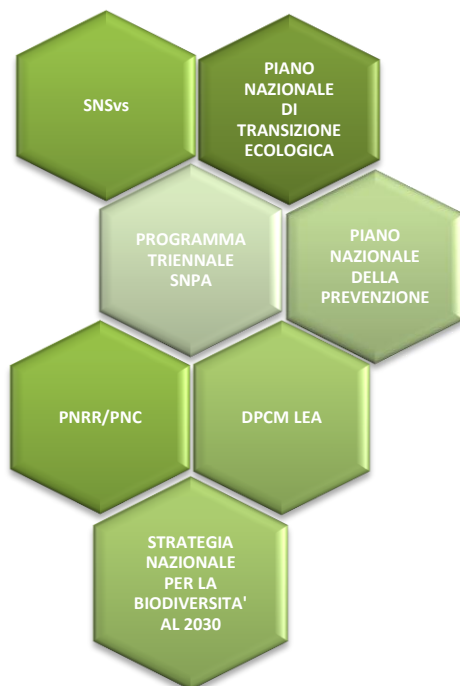
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_it

- **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 2025-2027**, approvato dal Consiglio con deliberazione n. 266/2025, reperibile al seguente link:
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.snpaambiente.it/programma-triennale-delle-attivit%C3%A0-2025-2027/&ved=2ahUKEwje-5LG342SAxXWnf0HHSCwDtQQFnoECAwQAQ&usg=AOvVaw3RCID1jI5ilp2JfDGJtQ-F>
- **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, ha riservato una quota pari a complessivi 500 milioni di euro ad interventi specificamente dedicati a salute, ambiente, biodiversità e clima, di cui una parte assegnata anche al SSR e all'Agenzia.
I documenti sono disponibili al seguente link:
<https://www.mef.gov.it/focus/II-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 con la proiezione al 2030.

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) 2026-2028**

La Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2026-2028, trasmessa al Consiglio dalla Giunta regionale con nota prot n. 596928 del 29/10/2025, è attualmente in attesa di discussione.

- **Piano integrato di attività e di organizzazione della Regione per il triennio 2025-2027** approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 61 in data 27 gennaio 2025.

Il documento è disponibile al seguente link:

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://bur.region e.veneto.it/BurvServices/pubblica/DettaglioDgr.aspx%3Fid%3D548288&ved=2ahUKEwix4sie4Y2SAxXtgP0HHfqRL-YQFnoECAwQAQ&usq=AOvVaw36C8dju-WTAISP8zuPIJH9>



L'individuazione degli obiettivi di ARPAV finalizzati alla creazione di Valore Pubblico segue gli Indirizzi di Valore Pubblico degli enti del SNPA, 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 2026, 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 2026-2028 e alla conseguente pianificazione regionale.

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

La prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono – in particolare – strumenti finalizzati alla produzione di Valore Pubblico traducendosi di fatto in un significativo miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, degli Utenti, degli stakeholder e dei destinatari delle/dei prestazioni/servizi erogati con una conseguente riduzione degli sprechi ed una corretta azione amministrativa.

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 nell'anno 2023-2024, ultimo dato disponibile alla data di redazione del presente PIAO, si sia registrato un lieve incremento fino a n. 31.664 – relativamente al profilo delle iscrizioni delle notizie di reato – rispetto alla diminuzione dei fenomeni criminosi denunciati negli anni precedenti: dagli iniziali n. 31.194 registrati nell'anno 2019 – 2020 si è arrivati a quota 27.620 nell'annualità 2020 – 2021, valore numerico ulteriormente ridottosi nel periodo 2021-2022 sino a n. 27.433 ed aumentato fino a n. 29.582 nell'arco temporale 2022-2023. Tale tendenza comprova la sempre crescente e diffusa percezione di insicurezza avvertita da parte dei cittadini.

Risulta, peraltro, evidente come 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 l'aumento delle fattispecie criminosi abbia interessato in modo particolare **i reati di terrorismo (+500%), le frodi comunitarie (+50%), i reati contro la P.A. (+9%), i reati di pedofilia e pedopornografia (+9%) ed i reati in materia di inquinamento (+24%).**

Degno di menzione risulta, invece, il significativo decremento dei **reati economici (-69%), dei reati di criminalità organizzata (-23%), dei reati concernenti gli omicidi e le lesioni colpose (-17%), dei reati informatici (-10%) e dei reati tributari (-6%).**

Preoccupa, infine, l'aumento **dei reati contro la libertà sessuale** e dello **stalking** ugualmente in crescita (+43%).

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. 929** e **n. 717** a fronte di **n. 271** concernenti, invece, l'avvenuta infrazione dell'art. 452 *bis* c.p..

Si è registrato, invece, un lieve incremento dei procedimenti in corso per il delitto di **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività** (art. 452 *sexies*) pari a **n. 2** nel 2024 rispetto al valore 0 conseguito per l'analogia fattispecie nel 2023.

I valori – qui di seguito elencati ed aggiornati al 28 maggio 2025 – 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

PROCEDIMENTI ISCRITTI	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Art. 256 c. 3 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	1.695	943	977	768	542	929
Art. 256 bis Combustione illecita di rifiuti	614	801	687	641	545	717
Art. 257 Bonifica dei siti	59	56	41	39	47	79
Art. 259 Traffico illecito di rifiuti	163	261	287	199	196	194
Art. 452 quaterdecies Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti	76	135	196	186	192	236
Art. 452 bis Inquinamento ambientale	274	244	207	237	233	271
Art. 452 ter Morte o lesione come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale	8	2	1	1	4	1
Art. 452 quater Disastro ambientale	27	21	23	24	32	36
Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente	58	64	59	37	48	54
Art. 452 sexies Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività	0	1	0	6	0	2
Art. 452 septies Impedimento del controllo	33	38	28	26	45	49
Art. 452 octies Circostanze aggravanti	2	5	11	4	14	10
Art. 452 terdecies Omessa bonifica	54	53	35	43	46	42
TOTALE	3.063	2.624	2.552	2.211	1.944	2620
PERSONE INDAGATE	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Art. 256 c 3 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	3.011	1.725	2.004	1358	962	1741
Art. 256 bis c.p. Combustione illecita di rifiuti	1.033	1.097	1.190	907	818	1139
Art. 257 Bonifica dei siti	203	119	62	73	74	190
Art. 259 Traffico illecito di rifiuti	337	529	573	311	340	364
Art. 452 quaterdecies Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti	575	941	1.035	1.230	1204	1900
Art. 452 bis Inquinamento ambientale	1049	755	626	913	681	922
Art. 452 ter Morte o lesione come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale	20	12	1	6	16	2
Art. 452 quater Disastro ambientale	110	142	200	64	93	189
Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente	178	158	138	141	98	174
Art. 452 sexies Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività	0	11	0	28	0	21
Art. 452 septies Impedimento del controllo	95	114	66	76	66	165
Art. 452 octies Circostanze aggravanti	26	35	121	39	128	176
Art. 452 terdecies Omessa bonifica	175	146	165	82	119	119
TOTALE	6.812	5.784	6.181	5.228	4.599	7102
PERSONE IMPUTATE	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Art. 256 c 3 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	1.236	834	818	753	629	775
Art. 256 bis c.p. Combustione illecita di rifiuti	468	554	644	603	565	548
Art. 257 Bonifica dei siti	35	75	52	20	13	22
Art. 259 Traffico illecito di rifiuti	159	203	260	198	173	247
Art. 452 quaterdecies Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti	405	292	497	433	459	714
Art. 452 bis Inquinamento ambientale	205	303	333	317	304	305
Art. 452 ter Morte o lesione come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale	21	8	1	0	21	0
Art. 452 quater Disastro ambientale	23	22	24	108	66	69
Art. 452 quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente	56	66	49	82	95	37
Art. 452 sexies Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività	0	16	0	0	0	0
Art. 452 septies Impedimento del controllo	17	50	48	18	59	60
Art. 452 octies Circostanze aggravanti	0	8	112	73	150	142
Art. 452 terdecies Omessa bonifica	49	75	77	43	42	97
TOTALE	2.674	2.506	2.915	2.648	2.576	3016

interpellate dal Ministero hanno risposto al riguardo.

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

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

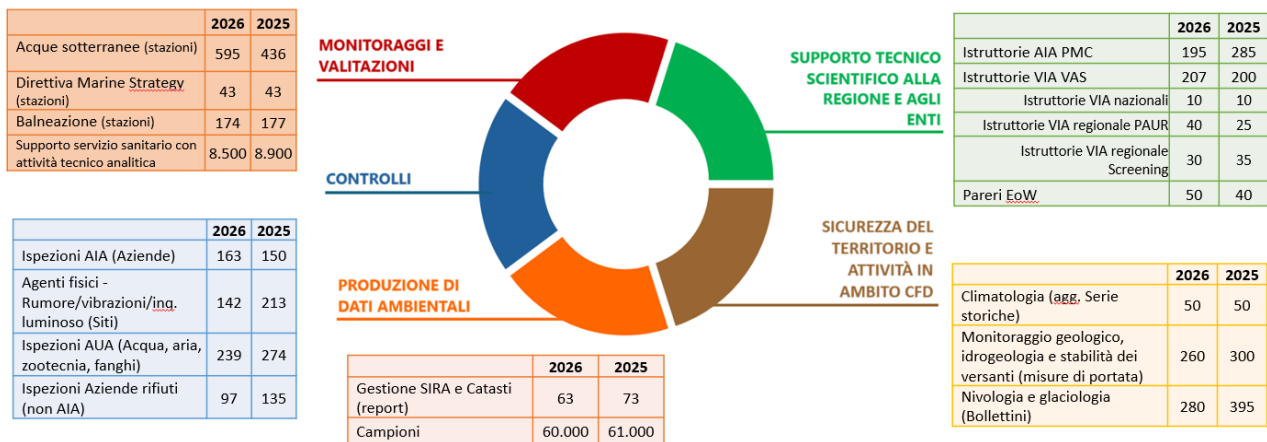
ARPAV, infatti, opera al fine di garantire alla Regione, alle Amministrazioni Provinciali e alla Città metropolitana, ai Comuni, al Servizio Sanitario e ai cittadini, nelle more dell'emanazione del DPCM previsto dall'art. 9 della L. 132/2016 relativo ai LEPTA, la risposta alla domanda di tutela ambientale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

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

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 2026 di cui alla DDG n. 211 del 28.11.2025.

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 2026, 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.



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.

6.	FORMAZIONE E EDUCAZIONE AMBIENTALE
7.	COMUNICAZIONE
8.	ORGANIZZAZIONE

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 (All. n. 8) 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 nel 2024. 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*, descritto nell’All. n. 7
4. sensibilizzazione e monitoraggio delle misure di contrasto del rischio corruttivo, come descritto nell’All. n. 3.

Le attività sono puntualmente descritte nel Programma annuale e trovano compiuta attuazione

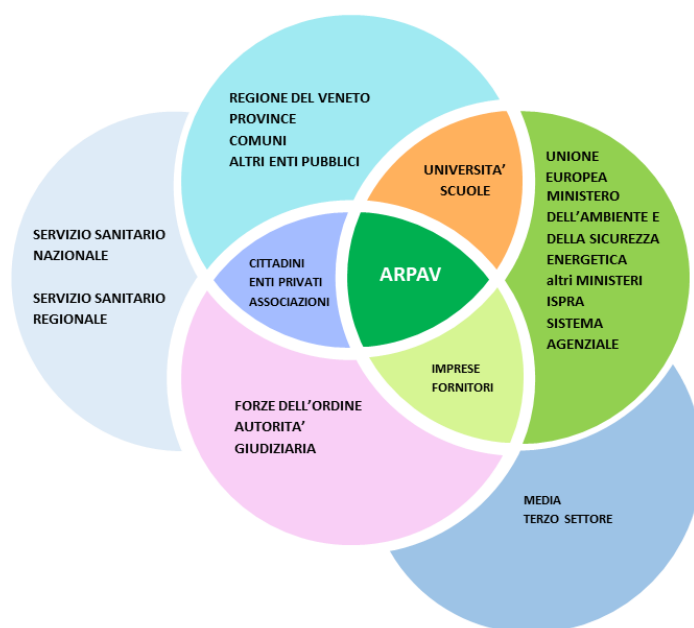
nell'ambito degli obiettivi di Valore Pubblico di seguito descritti e degli obiettivi di performance contenuti nella Sottosezione dedicata del presente PIAO.

Le strategie di Valore Pubblico di ARPAV

Le strategie di Valore Pubblico di ARPAV per l'anno 2026, 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 2026 e del Programma di attività 2026 di cui alla DDG n. 211 del 28.11.2025
- 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, del Piano Triennale delle Azioni positive, del Piano della formazione e delle iniziative formative in collaborazione con la Regione, del Piano Triennale per l'Informatica e del Piano della Comunicazione.

Esse sono rivolte, oltre ai **soggetti interni** (personale di ARPAV) ai **soggetti esterni** di seguito rappresentati.



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

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 persona con disabilità (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 sono state realizzate le seguenti azioni:

- rifacimento dei bagni nel secondo piano della sede di Via Rezzonico a Padova secondo piano.

Nel corso del 2026 si completeranno le azioni già programmate relative a:

- 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, con particolare riferimento all’adeguamento degli elevatori.

PIENA ACCESSIBILITÀ DIGITALE

ARPAV ha dato piena attuazione alle disposizioni normative recanti gli obiettivi di 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 in linea con gli obiettivi strategici definiti dall’Agenzia per l’Italia Digitale (AgID).

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 che si trova nel footer del portale istituzionale : <https://form.agid.gov.it/view/c96d9410-9394-11f0-94f9-c1f1a7880dae>

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

Il Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026, Allegato n. 7 al presente PIAO, indica le linee di azione per promuovere la trasformazione digitale del settore

pubblico e nasce dalla necessità di ripensare alla programmazione della digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni basata su nuove leve strategiche, tenendo conto di tutti gli attori coinvolti nella trasformazione digitale del Paese e degli obiettivi fissati per il 2030 dal percorso tracciato dalla Commissione europea per il Decennio Digitale.

ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2025

I percorsi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti, sono stati attuati anche nel corso del 2025 e sono sovrapponibili ai percorsi di digitalizzazione in quanto è sempre presente la componente informatica. Il progetto di maggior rilievo, anche nel corso del 2025, è relativo alla **riprogettazione e reingegnerizzazione del SIRAV** (Sistema Informativo Regionale Ambientale del Veneto) per renderlo adeguato alle nuove esigenze interne e degli stakeholder specificatamente nell'ambito ambiente-salute.

In dettaglio le attività relative ai percorsi di digitalizzazione sono di seguito elencati:

- introduzione di un **sistema informatico di supporto ai processi dell'ufficio economato** con particolare riferimento alle fasi di gestione delle procedure di approvvigionamento per importi inferiore ai € 140.000
- sviluppo e avviamento del nuovo sistema informatizzato per la **gestione del “registro sanzioni”** afferente alle notizie di reato o sanzioni amministrative
- sviluppo e avviamento del **sistema “checkAP”** (ex SINAP) per la gestione delle attività analitiche in ambito di sorveglianza e controllo delle acque destinate al consumo umano all'interno del progetto di sviluppo nuovo **Sistema Informativo Regionale Ambiente Veneto (SIRAV)**.
- reingegnerizzazione informatica del processo di **gestione del Piano Annuale delle Attività (PAA)** all'interno del progetto di sviluppo nuovo Sistema Informativo Regionale Ambiente Veneto (SIRAV).
- Impostazione degli indicatori di governo direzionali all'interno di un sistema avanzato di **Business Intelligence**
- Avviamento del sistema integrato per la presentazione delle **istanze on line** che permette di effettuare in modalità digitale la presentazione delle domande connesse ai principali procedimenti amministrativi (procedure valutative in materia di VINCA definite col Regolamento regionale n. 4/2025, accesso agli atti).

Nel corso del 2025 è stato incrementato il livello di **Sicurezza Informatica** attraverso iniziative autonome (Vulnerability Assessment, campagne di phishing, formazione specifica, Penetration Test, ecc) svolte da ARPAV assieme a partner tecnologici specialisti e attraverso le iniziative in tema di cybersecurity che fanno riferimento al progetto CERT (Computer Emergency Response Team) di Regione Veneto e al quale ARPAV ha aderito tramite opportuna convenzione e come membro attivo della constituency.

Sempre in tema di sicurezza informatica, ARPAV ha partecipato ad un bando dell'Agenzia per la Cybersecurity Nazionale che è stato finanziato con fondi PNRR (M1C1I1.5 Avviso Pubblico N. 08/2024) Titolo del progetto: **ARPAV CYBERSICURA** - Incremento del livello di sicurezza informatica e della resilienza dell'Ente ad eventuali attacchi informatici CUP: J16G24000030006

Il progetto è stato realizzato nel corso del 2025 e ha visto il suo sviluppo nelle seguenti attività:

- acquisizione e allocazione delle risorse al fine di dare seguito alle attività previste dal citato progetto e relativo cronoprogramma usufruendo delle tecnologie e delle competenze professionali dedicate
- attività di formazione specialistica in collaborazione con ARPA Liguria
- avviamento in produzione dei sistemi avanzati di identity management comprensivo delle funzionalità **Multi Factor Authentication (MFA)**

- acquisizione, installazione e configurazione dei **Next Generation Firewall (NGFW)** funzionali alla realizzazione della nuova infrastruttura di rete basata su Software Defined Wide Area Network (**SD-WAN**)
- acquisizione e avviamento del sistema per i servizi gestiti h24 7/7 di Incident Response e digital forensic
- acquisizione, installazione e configurazione di un **sistema Security Information and Event Management (SIEM)**.

Le attività previste sono in linea con quanto comunicato nel cronoprogramma e nel quadro finanziario all'interno del citato progetto.

Relativamente alle misure di semplificazione attuate – nel corso del 2025 – in materia di **Prevenzione della Corruzione**, si evidenzia quanto segue:

- con Deliberazione del Direttore Generale n. 214 del 28 novembre 2025 è stato nominato il Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale, quale Sostituto del RPCT in materia di *whistleblowing* ove si verifichi una personale situazione di conflitto di interessi anche potenziale in capo al suindicato Responsabile ovvero un diretto coinvolgimento di quest'ultimo nel fatto segnalato oppure una temporanea ed improvvisa assenza del medesimo
- in data 23/12/2025 con Delibera del Direttore Generale n. 245 sono state approvate le nuove *"Linee organizzative e procedurali in materia di whistleblowing"* conseguenti all'avvenuta modifica delle precedenti Linee Guida – adottate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – disposta con Delibera della suindicata Autorità n. 479 del 26 novembre 2025 ed integrata, altresì, con Delibera ANAC n. 478 del 26/11/2025 per quanto attiene ai canali interni di segnalazione
- è stata attivata – a decorrere dal 31/12/2025 la nuova Piattaforma informatica *WhistleblowingPA* fornita da Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. a seguito della dismissione in pari data della precedente da parte del relativo Gestore (Società VENIS S.p.A.)
- 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 24/01/2025 – 29/01/2025 per quanto attiene alla bozza del predetto documento e hanno presentato suggerimenti. Al termine della consultazione pubblica, con Deliberazione del Direttore Generale n. 12 del 31/01/2025, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAV 2025-2027 annualità 2025.

Un'ulteriore iniziativa aperta agli Utenti di ARPAV ed alle Associazioni di riferimento nel territorio è stata attuata dall'Agenzia nell'ambito delle *"Porte aperte"*, svoltasi il 17/05/2025 al Centro Meteorologico di Teolo, cui hanno fatto seguito anche specifici incontri formativi attuati in sinergia con la Regione Veneto nel corso dell'intero 2025 per il personale – preposto alla vigilanza ambientale – dei Comuni siti nel predetto omonimo ambito territoriale.

Il 6 maggio 2025 è stato pubblicato il *"Monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali"* in relazione all'anno 2024: 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 2026

Le principali iniziative per l'anno 2026 vengono descritte riconducendo le stesse all'interno dei **principi chiave del Piano Triennale per l'Informatica** nella PA italiana di seguito elencate con l'obiettivo di trasformare ARPAV in un motore di digitalizzazione per cittadini e imprese, erogando servizi efficienti e accessibili tramite piattaforme integrate e promuovendo lo sviluppo di competenze digitali, includendo anche l'Intelligenza Artificiale.

In dettaglio vengono elencati i principi guida fondamentali e le iniziative di digitalizzazione attivate all'interno degli stessi:

- **Digital & Mobile First:** I servizi pubblici devono essere progettati primariamente in formato digitale e accessibili da dispositivi mobili. A tal proposito tutti i nuovi sviluppi applicativi sono pensati per la gestione automatizzata dei processi reingegnerizzati in maniera nativamente digitale e usufruibile da diverse tipologie di device (portabilità). In questo contesto nel corso del 2026 verranno automatizzate le fasi di refertazione delle analisi di laboratorio tramite l'integrazione del sistema informativo dei laboratori (LIS) con gli strumenti di analisi e le fasi di firma dei verbali di accettazione attraverso l'adozione di dispositivi mobili per la gestione della firma grafometrica
- **Cloud First:** Le amministrazioni devono preferire il cloud per nuove soluzioni, evitando il lock-in. ARPAV 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)
- **Interoperabile by Design/API-first:** I servizi devono essere progettati per funzionare insieme tramite API (Application Programming Interfaces). Proseguirà la realizzazione del progetto di reingegnerizzazione del **sistema SIRAV** basato su API al fine di garantire l'interoperabilità con il sistema di protocollo interno, i sistemi di autenticazione regionali in ottica federata, la messa a disposizione dei dati all'interno delle piattaforme regionali e nazionali di raccolta dati ambientali e di laboratorio.
Nel corso del 2026 sarà inoltre ulteriormente sviluppato il sistema di API sottostante il portale aziendale (**dispenser dati**) che permette a tutti gli utenti e gli stakeholders di ARPAV di accedere in maniera autonoma a tutti i dati presenti sul portale.
- **Digital Identity Only:** L'accesso ai servizi deve avvenire esclusivamente tramite identità digitale (SPID, CIE). I nuovi sistemi informatici ed in particolare il **nuovo SIRAV** prevedono la federazione dei sistemi di identità digitale e access management con l'integrazione del sistema interno basato su EntralD con i sistemi regionali nominati MyID.
- **User-Centric e Inclusivi:** I servizi devono essere progettati per i cittadini, tenendo conto delle diverse esigenze. Nelle progettualità in essere il principio viene adottato come vincolo di progetto.
- **Dati Pubblici Bene Comune:** Il patrimonio informativo della PA deve essere valorizzato e reso disponibile in forma aperta (Open Data). Nel corso del 2026 verrà data piena attuazione al portale Open Data basato su CMS CKAN che è una piattaforma open-source leader per la gestione e pubblicazione di portali di dati aperti, offrendo funzionalità complete per catalogare, cercare, distribuire e analizzare dati in modo efficiente, tramite interfacce web, API e strumenti di visualizzazione interattiva, permettendo a cittadini, sviluppatori e imprese di accedere, riutilizzare e creare valore da dataset pubblici.
- **Data Protection by Design:** La sicurezza e la protezione dei dati personali sono integrate nella progettazione. A tal fine vengono eseguite le valutazioni di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) preliminari all'acquisizione o allo sviluppo di applicativi. In dettaglio nel corso del 2026

verrà effettuat

- **Once Only:** Le amministrazioni devono chiedere i dati una sola volta al cittadino/impresa. Nel corso del 2026 verrà dato seguito al progetto di alimentazione delle piattaforme di condivisione dei dati regionale (Veneto Data Platform) e nazionale (PDND)
- **Apertura e Sostenibilità:** Promuovere l'apertura (open source, open data) e la sostenibilità ambientale e digitale. Nelle progettualità in essere il principio viene adottato come vincolo di progetto

Per quanto attiene al tema **Privacy**, nel 2026 sarà aggiornato il Registro Unico delle attività di trattamento dell'Agenzia.

Saranno attuate, in tema di anticorruzione, le medesime linee d'azione del 2025.

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. 74/2017, 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 ARPAV.

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 indicativi di riferimento, fermo restando che possono variare in presenza di sopravvenute specifiche disposizioni di Legge.

Definizione del processo di performance

Tempistiche INDICATIVE	Soggetti, responsabilità e compiti
dicembre	Lo SPPG avvia il processo del ciclo della performance e di predisposizione del PIAO. 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 schede di performance anche per i dirigenti afferenti, con proprie eventuali indicazioni e suggerimenti.
Gennaio	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. 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

Febbraio	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.
----------	---

luglio	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Lo SPPG raccoglie le richieste pervenute dalle strutture organizzative, per i tramite delle direzioni di dipartimento, e predispone la proposta di revisione del piao.</p> <p>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.</p>
Settembre	<p>Il Direttore Generale approva la revisione del Piano della Performance, con le modalità previste per l'approvazione del piano.</p> <p>Il Piano della Performance revisionato viene pubblicato nel sito nella sezione "amministrazione trasparente".</p>

Rendicontazione della Performance

febbraio	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.
aprile	SPPG avvia il processo di valutazione, tenuto conto della disponibilità delle risultanze.
giugno	<p>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.</p> <p>L'OIV valida la relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 150/09.</p> <p>Il Direttore Generale approva la relazione sulla performance che viene pubblicata nel sito nella sezione "Amministrazione trasparente".</p>

Il sistema di valutazione della Performance di ARPAV

I criteri e modalità di valutazione della Performance di ARPAV, di seguito sintetizzati, 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.

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 fattori	performance/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 aziendale e di struttura

- Obiettivi di performance organizzativa aziendale 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 appartenenza (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 concorrerà alla 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 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 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, Pianificazione, Controllo di gestione e Sistemi di Gestione, anche in base alle richieste dell'OIV o in base alle disposizioni indicate nella Deliberazione della Giunta Regione che individua gli obiettivi ad ARPAV.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2026

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2026 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 2026-2028. La Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2026-2028, trasmessa al Consiglio dalla Giunta regionale con nota prot n. 596928 del 29/10/2025, è attualmente in attesa di discussione;
- Programma annuale di attività 2026 di ARPAV, adottato con Delibera del Direttore Generale n. 211 del 28.11.2025, 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. 212 del 28.11.2025
- Circolare della funzione Pubblica n. 2/2022 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, a conclusione del percorso intrapreso.

Attraverso la Performance quindi si prevedono, per l'anno 2026, 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 2026, condiviso con i Direttori/dirigenti di ARPAV che contiene l'indicazione degli obiettivi proposti da

ARPAV alla Giunta regionale con la citata nota prot. 102864 del 26.11.2025 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 verranno realizzati degli ulteriori interventi di efficientamento energetico presso varie sedi ARPAV.

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 22 (EE22) la cui Convenzione CONSIP per i lotti 4 (Sappada) e 5 (province del Veneto) è attiva dallo 01/06/2025 e sino al 31/05/2026.
- Nel corso del 2026 si prevede un leggero aumento del consumo di energia elettrica per l'avvenuta installazione delle nuove pompe di calore presso le sedi di Mestre e Treviso e per il ripristino delle 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. È 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>

Azioni strutturali

Anno 2026

Le attività previste per il 2026:

- verranno iniziati gli interventi di efficientamento energetico delle principali sedi ARPAV, quali quelle di Treviso, Mestre, Verona e Belluno;
- è in fase di completamento il progetto di potenziamento elettrico della continuità assoluta presso i laboratori di Mestre;

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:

Padova

- ristrutturazione edificio: rifacimento spogliatoi, impermeabilizzazione coperture, riorganizzazione accettazione ed ingresso, sostituzione ascensori, abbattimento barriere architettoniche;
- installazione di frangisole estreni;
- installazione nuova caldaia a condensazione;
- installazione nuova pompa di calore sul tetto
- ripristino e rifacimento UTA
- rifacimento centrale termica
- sostituzione terminali interni di distribuzione di calore e miglioramento della distribuzione
- adeguamento antincendio

Treviso

- 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 e potenziamento della UTA esistente del laboratorio;
- installazione di un nuovo impianto fotovoltaico sulla copertura del tetto da 64,80 kWp in grado di assicurare 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

- rifacimento della bussola di ingresso con maggior isolamento termico;
- sostituzione di tutti i serramenti con altri più performanti;
- posa esterna di frangisole sui serramenti
- rifacimento delle due terrazze e delle due coperture del tetto, con posa nuova guaina, posa di pannello isolante e posa di nuovo massetto

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 2026 ARPAV continuerà a dar seguito all'attuazione agli interventi sopra descritti, i cui contratti di appalto sono stati sottoscritti a fine 2025.

Approccio culturale

La Direzione strategica, unitamente alla dirigenza, continua il 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 2026 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.

Attraverso l'UVDP ed i referenti tecnici di sede proseguirà il monitoraggio delle temperature con termometro digitale portatile e la verifica del 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.

Si confermano le buone pratiche che tutti i dipendenti possono mettere in atto, descritte come segue:

- Mantenere all'interno dei locali di lavoro una temperatura massima 20-21°C in inverno e minima 27-28°C d'estate.
- Spegnere 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.
- Spegnere 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.).
- Spegnere 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 2026.

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 Rischi corruttivi e Trasparenza

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 2026-2028.

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 nonché alla luce di quanto sottolineato da ANAC nel documento “*Indicazioni per la definizione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza*”, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 23 luglio 2025 nelle more dell'adozione definitiva del PNA 2025.

ARPAV, partendo dal documento esplicativo innanzi citato, 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 il relativo monitoraggio anche per quanto attiene ai relativi termini di effettuazione nonché aggiornando le azioni di intervento adottate, nell'ottica di una vigilanza crescente e nella consapevolezza che la predisposizione delle 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, riducendo gli sprechi ed orientando correttamente l'azione amministrativa.

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza relativamente all'anno 2026 in continuità con quanto già previsto dal PIAO 2025-2027, rivestendo i medesimi tuttora carattere di attualità – anche alla luce delle indicazioni fornite in materia da ANAC – sono i seguenti:

Tipologia di obiettivo	Azione	Termine	Soggetti/Strutture responsabili	Indicatori di attuazione
Semplificazione e Trasparenza dei processi a rischio corruttivo nell'ambito dell'attività di reingegnerizzazione del PIAO	Aggiornamento mappatura dei processi in attuazione di quanto previsto dai provvedimenti ANAC su specifiche tematiche onde garantire totale trasparenza in merito alle correlate misure di prevenzione della corruzione, appositamente individuate da ARPAV e contestuale definizione dei monitoraggi inerenti alle correlate misure di prevenzione, trattandosi di due aspetti intrinsecamente connessi	31/12/2026	RPCT Tutte le Articolazioni organizzative aziendali	Redazione Allegato 3.1 PIAO ARPAV

Tipologia di obiettivo	Azione	Termine	Soggetti/Strutture responsabili	Indicatori di attuazione
Formazione e sensibilizzazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per la creazione di valore pubblico	Attuazione iniziative formative rivolte al personale finalizzate alla condivisione della rilevanza degli <i>standard</i> comportamentali per migliorare la qualità delle prestazioni erogate	31/12/2026	RPCT Dirigenti Ufficio Formazione e Benessere organizzativo	Report interventi formativi attuati
Formazione specialistica al personale operante nelle Aree a maggior rischio corruttivo individuate da ANAC nonchè a favore dei RUP	Attuazione interventi formativi mirati per i dipendenti operanti nelle seguenti Aree: - Vigilanza Ambientale e Ciclo dei Rifiuti - Appalti Pubblici di Lavori - Appalti Pubblici di Beni, Servizi - Gestione Risorse Umane	31/12/2026	Dirigenti delle Strutture interessate RPCT in collaborazione con: - Docenti esterni - Ufficio Formazione e Benessere organizzativo	Report sugli eventi formativi attuati
Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Recepimento delle ulteriori indicazioni fornite da ANAC con la Delibera n. 481 del 3 Dicembre 2025, modificativa della precedente propria Delibera n. 495/2024	31/12/2026	RPCT Dirigenti delle Strutture Responsabili della pubblicazione dei dati previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.	Report mensili e semestrali relativamente ai dati pubblicati

- aggiornare la mappatura dei processi – razionalizzandone ed ottimizzandone la descrizione rispetto a quanto effettuato nel 2025 anche alla luce dei provvedimenti ANAC intervenuti nel medesimo arco temporale soprattutto in materia di vigilanza sulla corretta esecuzione dei contratti, relativamente al conflitto di interessi, all'inconferibilità e incompatibilità ed alla necessità di garantire totale trasparenza in merito alle misure di prevenzione della corruzione all'uopo appositamente individuate con i conseguenti monitoraggi in quanto la prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono due aspetti intrinsecamente connessi nonché tenendo in debita considerazione gli esiti dei predetti monitoraggi;
- 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 nonchè a favore dei RUP (Responsabili unici di Progetto), soggetti questi ultimi previsti dal nuovo Codice dei Contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023);

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 Rischi corruttivi e Trasparenza 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. 214/2025.

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/91439/2733112/All.+3+Parte+generale+RPCT+e+struttur+a+supporto.pdf/2d5f6172-1d1d-ffee-8901-c7e60136213e?t=1674124930607>

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 01/12/2024-30/11/2025, 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 Rischi corruttivi e Trasparenza
- 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 Rischi corruttivi e Trasparenza 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 – impostata su criteri analoghi a quelli dei precedenti Piani, integrati, peraltro, con le ulteriori indicazioni fornite da ANAC, nelle more dell'adozione definitiva del PNA 2025, con la Delibera approvata dal proprio Consiglio nell'Adunanza del 23 Luglio 2025 – 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 2026-2028 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. 00105457 del 3 dicembre 2025, ha richiesto ai Dirigenti di verificare:

- se vi fosse o meno la necessità di apportare modifiche/integrazioni ai dati riportati rispettivamente negli Allegati 3.1 (*La Mappatura, l'Analisi dei processi di ARPAV, la Valutazione dei rischi potenziali ed i relativi monitoraggi*) e 3.3 (*Amministrazione Trasparente: elenco degli obblighi di pubblicazione*) uniti alla medesima, effettuando, in particolare, per il primo documento la valutazione delle misure di prevenzione ivi descritte in termini di sostenibilità delle stesse e per il secondo condividendo, invece, i termini massimi per la pubblicazione dei dati/documenti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.
- 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 2026-2028 per la parte di competenza nonché un Report/nota descrittiva del monitoraggio annuale della gestione degli automezzi aziendali;
- dell'Unità Organizzativa Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, End of Waste e Sottoprodotti per quanto attiene alla necessità di acquisire un documento descrittivo sia delle funzioni svolte dalle Strutture ARPAV nel corso dell'anno 2025 relativamente all'Area Ciclo dei Rifiuti sia delle misure poste in essere nel corso del 2025 per contrastare adeguatamente fenomeni corruttivi unitamente alla proposta di nuove azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione ed inerenti al periodo 2026-2028 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'avvenuta pubblicazione sul Portale ARPAV di n. 10 nuovi modelli relativi alla certificazione dei materiali riutilizzabili, come peraltro, espressamente preannunciato dal Dirigente della predetta Articolazione organizzativa nel corso dell'ultimo Audit Anticorruzione effettuato dal RPCT in data 16/06/2025;
 - b) sia stata delineata o meno – in accordo con la Regione del Veneto – una procedura per lo svolgimento della gestione dei flussi per il collocamento del Rifiuto Urbano Residuo come previsto dal Piano Regionale Rifiuti.

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.

L'Allegato 3.1 "*La Mappatura, l'Analisi dei processi di ARPAV, la Valutazione dei rischi potenziali ed i relativi monitoraggi*", invece, consente di prendere visione del complesso sistema inerente alle misure individuate dai Dirigenti onde contrastare adeguatamente eventuali fenomeni corruttivi all'interno delle rispettive Strutture alla cui disamina integrale, pertanto, si rinvia, trattandosi di documento aggiornato – come innanzi precisato – tenendo in debita considerazione le recenti indicazioni fornite da ANAC per la relativa redazione.

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 2.1 Valore pubblico del presente PIAO, cui si rinvia.

Tale disamina 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 approfondita del contesto interno di ARPAV in termini organizzativi è contenuta nella Sottosezione 3.1. 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 2026, anche alla luce delle informazioni e della documentazione acquisita dal RPCT con la sopra richiamata nota del 3 dicembre 2025 in sede di predisposizione della presente Sottosezione.

In tale contesto un ruolo determinante rivestono, altresì, le 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

Ai fini della redazione della presente sottosezione del PIAO ARPAV 2026-2028 il RPCT – conformemente a quanto ribadito da ANAC nella Delibera adottata dal proprio Consiglio nell'adunanza del 23.07.2025 ed analogamente alla prassi operativa, già attuata nel 2025 dal suindicato Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza per la predisposizione dell'analogo documento denominato Sottosezione Anticorruzione – ha stilato un Allegato unico (**All. 3 Rischi corruttivi e Trasparenza**), strutturato come riportato qui di seguito:

- **3.1 La Mappatura, l'Analisi dei processi di ARPAV, la Valutazione dei rischi potenziali ed i relativi monitoraggi**
- **3.2 Misure generali e specifiche della prevenzione della Corruzione: programmazione relativi monitoraggi RPCT (Parti 3.2a – 3.2b) - Periodo 2026-2028**
- **3.3 Amministrazione Trasparente: elenco degli obblighi di pubblicazione**
- **3.4 Misure specifiche di controllo 2025.**

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 recenti manutenzioni organizzative approvate rispettivamente con le DDG n. 114/2024 e n. 254/2024.

Trattasi di un'approfondita analisi condotta da ARPAV che ha consentito di identificare le criticità che, in relazione alla natura ed alla peculiarità dell'attività istituzionale, sono da ritenersi potenzialmente foriere per l'Agenzia di eventuali rischi corruttivi.

Tale documento è stato integrato, altresì, con la descrizione del monitoraggio inteso quale modalità e periodicità delle verifiche da attuarsi in merito alle misure di prevenzione ivi descritte per ogni processo oggetto della predetta mappatura.

L'**Allegato 3.2** include, invece, l'individuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione pianificate per il triennio 2026-2028 con disamina delle relative fonti normative, delle previste attività attuative di tali strumenti nonché dei soggetti/delle Strutture responsabili unitamente ai rispettivi indicatori di attuazione.

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 costituisce 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 DDG n. 114/2024 e n. 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 2026, 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 2026 – procederà, altresì, ad aggiornare ulteriormente nel proprio Portale le sottosezioni infra specificate della Sezione “Amministrazione Trasparente” 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, come modificato dalla Delibera n. 481 del 3 Dicembre 2025 e pubblicato sul proprio Portale in pari data):

ARPAV, infatti, recepirà al riguardo – nello specifico – gli aggiornamenti dei due schemi di pubblicazione (“Art. 4-bis Utilizzo delle risorse pubbliche” ed “Art. 31 Controlli su attività e organizzazione” del Decreto innanzi citato – sottosezioni peraltro, già revisionate dal RPCT nel periodo Settembre-Ottobre 2025 con largo anticipo rispetto alla scadenza del termine di adeguamento stabilito dall’originaria Delibera ANAC n. 495/2024 per la data 21 gennaio 2026), 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 2026 analogamente a quanto già effettuato 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 2025 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 l'allora 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.

Tale misura di prevenzione della Corruzione opererà anche nel triennio 2026-2028 in quanto il nuovo Dirigente della medesima Struttura ha comunicato al RPCT l'insussistenza della necessità di prevedere per l'arco temporale in esame ulteriori misure di prevenzione rispetto alle attuali essendo queste ultime pienamente conformi alla normativa vigente e, come tali, sufficienti ed idonee anche in considerazione del fatto che, comunque, non risulta essersi verificato alcun episodio di "*maladministration*".

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 l'aspetto del relativo contenuto.

Alla data odierna ARPAV non risulta aver aderito ad alcun Protocollo di Legalità come appurato in sede dell'Audit Anticorruzione effettuato dal RPCT in data 24 Novembre 2025 presso l'Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori.

Misure di controllo

ARPAV, considerate le continue modifiche della normativa e le indicazioni fornite da ANAC, da ultimo con l'adozione del Bando Tipo n. 1 aggiornato al D.Lgs. 31.12.2024 n. 209 (c.d. Decreto Correttivo), si impegna a mantenere costantemente aggiornati i processi ed i procedimenti da

seguire nelle diverse fasi degli acquisti, onde attuare un'adeguata forma di prevenzione dei possibili eventi a rischio corruttivo.

In relazione a quanto sopra, pertanto, l'UABSL, successivamente all'entrata in vigore del citato Decreto Correttivo, ha aggiornato tutta la modulistica interessata dalla novella legislativa, tra cui anche il modello (MOD. 5A della vigente procedura operativa) di dichiarazione sostitutiva di certificazione inerente all'insussistenza di cause di incompatibilità e di astensione per i Componenti di commissione di gara, preventivamente alla loro nomina, in ottemperanza agli artt. 16 e 93 del D.Lgs. n. 36/2023.

La Struttura deputata alla gestione delle indicate procedure acquisisce agli atti le prescritte dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi da parte del Responsabile Unico del Procedimento e dei componenti delle commissioni di gara, utilizzando la modulistica a tal fine aggiornata, nell'ottica di assicurare la massima imparzialità.

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

Tali misure, peraltro già indicate nei precedenti PIAO, saranno applicate anche nel corso del 2026 in esecuzione della normativa vigente.

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 2026" (approvato con DDG n. 211 del 28/11/2025), al seguente link:

https://www.arpa.veneto.it/arpav/chi-e-arpav/file-e-allegati/programma-di-attivita-arpav/paa_arpav_2026.pdf/@@download/file

riservando l'Allegato 3.1 alla specifica trattazione di tale materia.

In data 1° Gennaio 2025 è entrata in vigore in ARPAV la nuova manutenzione organizzativa, approvata con DDG n. 254/2024 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 – provvede:

- 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 quale misura di prevenzione della corruzione attuabile nel periodo 2026-2028 relativamente agli affidamenti di lavori – per la parte di competenza, inerente ai lavori sino alla soglia di 150.000 Euro – la formazione continua del personale dedicato ai procedimenti di affidamento dei lavori prevista nel Piano della Formazione ARPAV 2026.

Il suindicato Dirigente ha sottolineato, altresì, di contrastare pratiche elusive del divieto di frazionamento dell'appalto, effettuando una puntuale programmazione dei lavori nell'ambito del Programma triennale dei lavori.

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 2026 – 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**. La modifica dell'istruzione operativa IO02-PG21DG, con i necessari adeguamenti al nuovo software, verrà effettuata appena sarà resa disponibile l'opzione di "fascicolo progetto" richiesta dall'ufficio e funzionale alla visualizzazione dei documenti da parte del personale coinvolto in ciascun progetto.

In relazione all'anno 2025, 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

progetto e durata	programma di finanziamento	importo complessivo (gestito nel corso della durata del progetto)	ruolo ARPAV	struttura ARPAV responsabile
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
EUROGECT: Premio per la sostenibilità 2024 - Mobilità sostenibile	Fondi GECT	€ 20.000,00	Partner	AGO – Mobility manager e Educazione ambientale
ARPAV Cybersicura (settembre 2024-dicembre 2025)	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR	€ 1.500.000,00	Partner	DICT - U.O. Sistemi Informativi
PNRR digitalizzazione SUAP (aprile 2025 – dicembre 2026)	PNRR Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)	€ 53.011,01	Partner	DICT - U.O. Sistemi Informativi
BREATHING (febbraio 2025 – marzo 2027)	Programma Interreg Italia-Austria 2021-27	€ 255.948,00	Lead Partner	Dipartimento Regionale Laboratori
CAMS 2_72IT_bis (ottobre 2025 – dicembre 2027)	Programma Copernicus	€ 7.000,00	subcontractor	Dipartimento Regionale Qualità dell'Ambiente
101122710 — RescEU-CBRN-DSIM-IT (settembre 2025 – settembre 2026)	Bando UCPM-2022-rescEU-CBRN-IBA	€ 34.450,00	subcontractor	Dipartimento Regionale Laboratori
MOSAIC (ottobre 2023 – aprile 2026)	Programma Interreg Spazio Alpino 2021-2027	€ 30.000,00	subcontractor	Dipartimento Regionale per la Sicurezza del Territorio
RadoNorm (settembre 2022 – maggio 2025)	bando NFRP-2019-2020-12: Further integrating Radiation Protection research in the EU	€ 32.318,00	subcontractor	ATG - U.O. Agenti Fisici Coordinamento

I progetti – avviati nel corso del 2025 o già attivi – 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 modo univoco, 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:	Struttura Capo Progetto	Mancata o non oggettiva	basso	Verifica puntuale di quanto disposto nel capitolato/

processo	fasi	strutture/soggetti coinvolti	rischio potenziale	grado di rischio	misure di prevenzione
	fasi di esecuzione		valutazione della conformità dell'esecuzione rispetto a quanto previsto		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 2025, 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)
- *“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”*

L'Ufficio Progetti è stato coinvolto – per la parte amministrativa – nei sopracitati progetti che prevedono lo svolgimento di attività in partenariato.

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)

L'attività dell'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 Regionale Rifiuti incardinato nell'UECCR.

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 (PG026DT 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 – da due tecnici per ufficio, onde 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, altresì, 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.

E' stato, inoltre, 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 predisposti dall'Ufficio Pianificazione Rifiuti – sono condivisi e fatti leggere anche al personale afferente all'altra sfera di gestione dei rifiuti (Ufficio Impiantistica), 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.

Per il 2025 – considerato l'avvicendamento degli organi istituzionali regionali – i Rapporti saranno trasmessi entro fine anno non appena insediato il Consiglio Regionale.

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 o preferenza espressa da parte della UECCR, ma solo attenendosi ad eventuali criteri dettati da ISPRA a livello nazionale.

All'analisi dei dati e allo sviluppo della Relazione finale sono attualmente preposti due tecnici, al fine di poter controllare vicendevolmente la correttezza dell'attività di raccolta e archiviazione delle pratiche inviate dal DAP.

L'attività è stata regolarmente eseguita e comunicata ad ISPRA attenendosi alle indicazioni fornite al riguardo dalla medesima.

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 2025, 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.

Relativamente al rilascio dei pareri EoW – nel corso del 2025 – 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 – inserita nel vigente Sistema di gestione di Qualità ARPAV – è stata, altresì, pubblicata.

Nel 2024 sul Portale dell'Agenzia al *link*:

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

sono già state pubblicate n. 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.

Nel corso dei primi mesi del 2025 ulteriori 3 schede sono state pubblicate cui si sono aggiunte altre 7 schede a fine anno sino a conseguire complessivamente n. 10 nuovi modelli relativamente alla certificazione dei materiali riutilizzabili, come, peraltro, espressamente preannunciato dal Dirigente dell'UECCR nel corso dell'ultimo Audit Anticorruzione effettuato dal RPCT in data 16 giugno 2025 nei confronti di tale Struttura.

Per quanto concerne, infine, le nuove azioni di prevenzione della corruzione che ARPAV intende realizzare nel triennio 2026-2028 tramite l'UECCR, si ritiene importante procedere su due aspetti:

- espletare nel 2026 attività di test relativamente alla bozza della Procedura di gestione dei flussi per il collocamento del Rifiuto Urbano Residuo – già redatta nel 2025 per la programmazione dei flussi del 2026 – al fine di garantire una migliore distribuzione degli spazi negli impianti di piano. Tale attività risulta funzionale al successivo avvio dell'iter di approvazione finale della Procedura innanzi menzionata;
- predisporre uno schema di flusso con l'impostazione dei flussi finanziari collegati alla Tariffa Unica di conferimento dei rifiuti, quale strumento finalizzato all'instaurazione di una corretta collaborazione tra le Strutture ARPAV competenti e di reale trasparenza nei confronti dei soggetti esterni interessati (Consigli di Bacino e Gestori del servizio pubblico rifiuti).

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 27/10/2025 per il Personale del Comparto e relativo al triennio 2019-2021
- il CCNL dell'Area Sanità siglato in data 23/01/2024 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 2026 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 continuare anche nel 2026 nel percorso – avviato nel 2024 e proseguito nel 2025 – 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 giustificano 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 in recepimento dei criteri riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019:

- **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 – ivi inclusa l'indicazione delle modalità di espletamento delle verifiche e della relativa periodicità – e dall'altro al riscontro dell'idoneità di queste ultime ad eliminare o ridurre il rischio corruttivo.

Il RPCT nel corso del 2025 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 2026.

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 2026.

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 2025 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, mentre si rinvia all'Allegato 3.2 (Parti 3.2a e 3.2b) – all'interno dell'Allegato unico “Rischi corruttivi e Trasparenza” – la disamina della programmazione dei monitoraggi del RPCT relativamente al periodo 2026-2028 ed inerenti rispettivamente alle Misure generali e specifiche di prevenzione della Corruzione.

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 sia 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 sia successivamente nel maggio e nel novembre 2025 relativamente ai moduli utilizzabili dai Componenti delle Commissioni giudicatrici o dei seggi di gara d'appalto per le dichiarazioni dell'inesistenza di cause di incompatibilità e di insussistenza di conflitto di interessi procedure di affidamento di contratti pubblici.

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 secondo semestre 2025 sono pervenute n. 4 segnalazioni di violazione del “Codice di Comportamento Integrativo dei Dipendenti di ARPAV” che hanno comportato l'apertura di altrettanti procedimenti disciplinari, di cui: uno archiviato e conclusosi il 1° dicembre 2025; uno – alla data di redazione del presente documento – ancora *in itinere* in quanto la relativa contestazione di addebito è stata formulata in data 19/11/2025 e due conclusi con accertamento di violazione e relativa sanzione nel mese di gennaio 2026.

Anche nel 2026 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 riguardato la quasi totalità delle Strutture. È opportuno, inoltre, sottolineare che, anche nel corso del 2025, 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 2025 – per quanto attiene alla rotazione degli incarichi dirigenziali sono stati rispettivamente conferiti:

- n. 2 incarichi dirigenziali a Dirigenti di nuova assunzione

- n. 8 incarichi afferenti all'organigramma approvato con DDG n. 254/2024, avente ad oggetto la manutenzione organizzativa di ARPAV, decorrente dall'1/01/2025.

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 5 giugno 2025 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 2026-2028, 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 simili
- aggiornare continuamente le procedure inserite nel Sistema Qualità dell'Agenzia.

Anche nel corso del 2026, analogamente a quanto effettuato nel 2025, 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 2026-2028 – come già indicato nella sezione di approfondimento dei Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Lavori del presente PIAO – si continuerà ad attuare, altresì, la rotazione dei principali soggetti del processo degli acquisti (RUP e DEC dei contratti) – individuata nel 2024 in occasione della stesura del PIAO 2025-2027 dall'allora 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, trattandosi di misura ritenuta tuttora attuale anche dal nuovo Dirigente della medesima Struttura, in considerazione del fatto che, comunque, nell'anno 2025 non risulta essersi verificato alcun episodio di “*maladministration*”.

3. Rotazione straordinaria

L'istituto della “rotazione straordinaria” è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. I-*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 2025 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 2026 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. 105457 del 3/12/2025, 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 dichiarazioni 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 9 dicembre 2025 – n. 39 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 2025, 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, 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. 3 Aree a Rischio sono state illustrate le Linee Guida approvate da ANAC con Delibera n. 25/2020.

Il quarto evento formativo inerente all'Area Ciclo dei Rifiuti e destinato al personale preposto all'attività di vigilanza ambientale programmato per l'anno 2025, a causa di sopravvenuti ed indifferibili impegni istituzionali del relativo Docente è stato rinviato all'anno 2026: i suindicati dipendenti, pertanto, avranno modo di seguire complessivamente due Corsi di approfondimento specifici sugli aspetti di prevenzione della Corruzione e sulle corrette modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza in materia di informazioni ambientali.

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 2025, 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 2026.

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 2025 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, nel 2024 l'UARU ha 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: Il personale in quiescenza come dichiarato dal Dirigente dell'UARU in sede dell'Audit Anticorruzione che ha avuto luogo il 5 giugno 2025 non ha inviato a tale Struttura alcuna comunicazione concernente l'avvio di una nuova attività lavorativa.

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 2026 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* costituisce una misura generale ed obbligatoria di prevenzione della corruzione, 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), come modificata con Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 ed integrata, altresì, con Delibera ANAC n. 478 del 26/11/2025 per quanto attiene ai canali interni di segnalazione;
- nonché dal presente PIAO – Sottosezione 2.3 Anticorruzione.

ARPAV al fine di adeguarsi completamente alle disposizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 ha approvato con DDG n. 158 del 14/07/2023 le proprie *“Linee organizzative e procedurali in materia di Whistleblowing”* concernenti l'adozione a decorrere dal 15/07/2023 di una Piattaforma informatica crittografata, fornita dalla Società Venis Informatica e Sistemi S.p.A. – quale canale prioritario messo a disposizione per segnalare la tipologia di illeciti innanzi precisati, ferma restando, peraltro, la possibilità per il *whistleblower* di utilizzare anche la modalità orale con un incontro diretto con il

RPCT conformemente a quanto indicato da ANAC con la propria Delibera n. 311/2023 sopra richiamata.

In considerazione della dismissione di tale Piattaforma informatica – a far data dal 31/12/2025 – l'Agenzia ha conseguentemente previsto l'attivazione di un nuovo applicativo *WhistleblowingPA*, messo a disposizione gratuitamente da Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l., per continuare a garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti nonché di tutti i soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, individuando a tal fine un software già utilizzato da altre n. 8 Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale (ARPA) nel Sistema Nazionale Integrato per la Protezione Ambientale (SNPA) nonché da ANAC.

In relazione a quanto sopra, ARPAV ha, pertanto, provveduto con Delibera n. 245 del 23/12/2025 ad aggiornare le predette proprie Linee Guida, prevedendone la decorrenza dal 31/12/2025 ed adeguandone, al contempo, il contenuto sia alle caratteristiche tecnologiche della nuova Piattaforma sia alle recenti modifiche alle Linee Guida ANAC innanzi citate, approvate dalla suindicata Autorità in data 26/11/2025.

L'intera documentazione e l'accesso alla piattaforma è consultabile tramite il Sito web ARPAV al seguente *link*:

<https://www.arpa.veneto.it/arpav/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/whistleblowing>

L'applicativo è, altresì, accessibile mediante Internet al link: <https://arpav.whistleblowing.it> nonché tramite la Rete Intranet dell'Agenzia.

Nell'anno 2025, infine, risultano pervenute al RPCT complessivamente n. 6 segnalazioni in materia di *whistleblowing* – gestite tutte entro i termini legali (90 gg.) – rispettivamente nelle seguenti date:

- 18/06/2025 – conclusa il 2/07/2025 per improcedibilità del procedimento – a seguito dell'inottemperanza da parte del segnalante di fornire nel termine assegnato le informazioni richieste dal RPCT il 20/06/2025
- 15/08/2025 – conclusa il 18/08/2025 per improcedibilità del procedimento – a seguito dell'avvenuto riscontro dell'insussistenza in capo al segnalante dei requisiti soggettivi previsti dal D. Lgs. n. 24/2023, indefettibili ai fini della fruizione della speciale tutela contemplata dalla normativa innanzi citata per il *whistleblower*
- 15/08/2025 – conclusa il 18/08/2025 per improcedibilità del procedimento – trattandosi di segnalazione avente il medesimo contenuto dell'analogia inviata dallo stesso Utente in pari data con la Piattaforma informatica fornita dalla Società VENIS SPA: conseguentemente è stata presa in considerazione unicamente la prima segnalazione
- 25/08/2025 – conclusa il 3/09/2025 per improcedibilità del procedimento – trattandosi di fattispecie concernente un contesto lavorativo diverso da ARPAV, per la quale il RPCT non risulta competente nella relativa gestione
- 19/10/2025 – conclusa il 31/10/2025 per improcedibilità del procedimento – a seguito dell'avvenuto riscontro dell'insussistenza in capo al segnalante dei requisiti soggettivi previsti dal D. Lgs. n. 24/2023, indefettibili ai fini della fruizione della speciale tutela contemplata dalla fonte normativa innanzi citata per il *whistleblower*
- 19/10/2025 – conclusa il 22/10/2025 per improcedibilità del procedimento – trattandosi di segnalazione avente il medesimo contenuto dell'analogia inoltrata dallo stesso Utente in pari data con la Piattaforma informatica gestita dalla Società VENIS SPA: pertanto è stata presa in considerazione unicamente la prima segnalazione.

ARPAV, infine, con DDG n. 214 del 28/11/2025 ha proceduto alla nomina del Sostituto del RPCT in materia di *whistleblowing* per le ipotesi in cui si verifichi in capo al RPCT – *dominus* del procedimento – una personale situazione di conflitto di interessi (anche meramente potenziale), un suo diretto

coinvolgimento nel fatto segnalato, individuando tale soggetto nell'attuale Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale.

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 2025, in particolare, è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della Corruzione prevista dal Piano della Formazione ARPAV 2025, 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
- Format S.r.L.

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), con la realizzazione di:

- n. 3 Corsi in modalità telematica con relativa videoregistrazione per l'intero personale (n. 3 edizioni: 22/09/2025 - 21 partecipanti, inclusi i RUP; 16/10/2025 - 20 partecipanti, inclusi i RUP; 21/10/2025 - 15 partecipanti; della durata complessiva di n. 4 ore e 45 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 inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla corretta attuazione della trasparenza nella gestione delle attività amministrative attinenti alle suddette Aree.

Problematiche operative post Decreto Correttivo (AON) (Erogazione on line sincrona della durata di n. 4 ore e la partecipazione di n. 20 dipendenti – Unica Edizione);

Il Project management negli appalti (In presenza per 5 giornate della durata complessiva di n. 20 ore e la partecipazione di n. 7 dipendenti);

BIM per la PA - Corso di Formazione di Base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti (Erogazione on line sincrona per 5 giornate della durata complessiva di n. 20 ore e la partecipazione di n. 2 dipendenti);

Master codice degli appalti 2025 (Erogazione on line sincrona della durata di n. 15 ore e la partecipazione di n. 1 dipendente);

Aggiornamento degli Atti di Gara alla luce nel nuovo codice degli appalti 2025 (Erogazione on line sincrona della durata di n. 21 ore e la partecipazione di n. 1 dipendente);

Master Accesso agli atti di gara e revisione dei prezzi (Erogazione on line sincrona della durata di n. 4 ore e la partecipazione di n. 1 dipendente).

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 3 febbraio 2025 con nota prot. n. 0009547, 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 2024 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 6 maggio 2025, 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 2024 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 2026, 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 2025 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 2025 (**dato numerico da inserire non appena sarà ultimata la verifica finale sui dati inseriti dalle Strutture**) non è pervenuta alcuna richiesta di accesso civico "semplice", mentre sono giunte **n. 8** richieste di accesso civico "generalizzato" e **n. 129** 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>

Nell'Allegato 3.2 all'interno dell'Allegato Unico "**Rischi corruttivi e Trasparenza**" al presente PIAO risultano riportati i prospetti riepilogativi rispettivamente inerenti alle:

- "**Misure Generali di Prevenzione della Corruzione. Fonti e responsabilità. Programmazione relativi monitoraggi RPCT – Periodo 2026-2028**" (Parte 3.2a);
- "**Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione. Fonti e responsabilità. Programmazione relativi monitoraggi RPCT – Periodo 2026-2028**" (Parte 3.2b)

alla cui lettura integrale, pertanto, si rinvia.

Relativamente alle **Misure Generali di Prevenzione della Corruzione** 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 2025 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.

Per quanto attiene, invece, alle **Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione ed ai meccanismi di controllo delle decisioni per prevenire il rischio corruttivo**, si evidenzia che 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 misure per il triennio 2026–2028, considerata la valenza strategica delle stesse e consultabili nell'Allegato 3.2 (Parte 3.2b) come innanzi precisato, alla cui disamina, quindi, si rimanda.

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 2025 ARPAV ha proceduto all'aggiornamento dell'Allegato 3.3 "*Elenco degli obblighi di pubblicazione*" dell'allora Sottosezione 2.3 Anticorruzione – ora denominata "*Rischi corruttivi e Trasparenza*" a seguito della Delibera del Consiglio di ANAC del 23/07/2025 – 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.

Il RPCT, inoltre, in data 4 Aprile 2025 con nota Prot. n. 30887 ha richiamato l'attenzione dei Dirigenti Responsabili della pubblicazione dei dati riportati nelle rispettive Sottosezioni all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del Portale ARPAV in merito alla necessità di attenersi alle istruzioni operative fornite nello specifico da ANAC con la Delibera n. 495/2024 sopra richiamata.

A tal fine il suindicato Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – nell'ottica di agevolare i previsti e periodici oneri informativi dei Dirigenti di cui sopra nei propri confronti – ha predisposto un'apposita modulistica, allegata alla suddetta Circolare ARPAV ed utilizzabile:

- sia per comunicare al RPCT la non pubblicabilità dei dati per le macroscopiche difformità riscontrate al riguardo dal singolo Dirigente o la pubblicazione provvisoria ove trattasi di difformità di lieve entità, riservandosi al contempo, in tal caso, di sostituire i dati non appena disponibili (Modulo MOD1)
- sia per attestare la piena conformità dei dati pubblicati ai requisiti di qualità indicati da ANAC (Modulo MOD2).

ARPAV nel 2026 provvederà ad aggiornare ulteriormente le due sottosezioni "Utilizzo delle risorse pubbliche" e "Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'Amministrazione all'interno della sezione: "Amministrazione Trasparente" già revisionate nel periodo Settembre-Ottobre 2025, recependo al riguardo quanto indicato da ANAC con la recente Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025.

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

Nel processo di definizione del Programma in esame 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 2026, 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, come modificato dalla Delibera ANAC n. 481 del 3/12/2025 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 unitamente al termine di scadenza della pubblicazione come indicato dal Consiglio di ANAC nell'Adunanza del 23/07/2025.

Il soggetto preposto al monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza è il RPCT: la cadenza delle predette verifiche ha carattere mensile.

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 2025 il monitoraggio semestrale ed entro il 2 dicembre 2025 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 27 maggio 2025 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
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

processi esposti a rischio corruzione	struttura verificata	struttura verificatrice	modalità verifica	tipologia di registrazione
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, DPXX- UCAXX, UBSO, UBSE, UECCR UNV, UIDRO, UCFD	ATG	Procedura Qualità PO09DG	MO02-PO09DG
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-UBSE- UBSO-USACE- USACO, URIVI, UAF, DST, UVVAGO, UECCR DST	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
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
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
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
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 2026, 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.

Gli esiti del monitoraggio inerenti alla presente Sottosezione sono stati, infine, condivisi con tutte le Strutture dell'Agenzia anche all'atto dell'acquisizione delle informazioni finalizzate alla predisposizione del nuovo PIAO 2026-2028, quali elementi valutativi per le eventuali revisioni delle misure di prevenzione della corruzione inerenti ai vari processi.

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 2026.

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

Monitoraggio Gestione del Rischio

Nel corso dell'annualità 2025, 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 (generali e specifiche) 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. 506): 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 2025 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 2025 – 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 2025 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. 16.304 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 rientranti ad esempio nelle Aree attinenti alla gestione delle risorse umane e del Ciclo di fatturazione attiva.

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. 14.841.

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. 506 (Rif. Codice Processo: B.5).

Risultano, inoltre, degni di rilievo anche i controlli concernenti **le liquidazioni delle fatture passive**, pari per l'intero 2025 a n. 225 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 corruttela 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.58 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 Veneto 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 citate.

Rilevante risulta, altresì, l'entità numerica delle **verifiche dei controlli di diversa tipologia** (tecnico, documentale e gestionale) sulle fonti di pressione quantificabile in n. 34 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. 14 – 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. 25 controlli attuati rispettivamente dall'Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali, 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 7 luglio 2025 e 29/12/2025, agli atti del RPCT.

Nell'Allegato 3.4 “Misure specifiche di controllo 2025” – 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 afferenza (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:

- 05/06/2025 (verifica posta in essere nei confronti dell'Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane)
- 16/06/2025 (destinataria della verifica l'Unità Organizzativa Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, *End of Waste* e sottoprodotti)
- 24/11/2025 (controllo concernente l'Unità Organizzativa Acquisti di Beni, Servizi e Lavori).
- 27/11/2025 (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"*.

Degna di menzione, infine, risulta anche l'attività posta in essere dall'Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali nel corso dell'anno 2025 per quanto attiene sia alla gestione degli automezzi di servizio sia all'attuazione della vigilanza sull'utilizzo degli stessi, come risulta dall'apposita Relazione stilata dal relativo Dirigente.

Nel corso del 2025, infatti, tale Struttura ha dato attuazione alla nuova procedura in vigore dai primi mesi dell'anno con qualche difficoltà iniziale rappresentata dalla sede di Mestre per le modifiche operative richieste agli assegnatari dei mezzi: l'individuazione di un referente per il parco auto ha, peraltro, consentito di migliorare la gestione, evidenziando minori criticità gestionali.

L'UREFIP in tale arco temporale, grazie al monitoraggio dei km percorsi ha effettuato trasferimenti di automezzi da una sede all'altra, al fine di ottimizzarne l'utilizzo, ha partecipato, inoltre, ad un bando regionale per l'assegnazione di un contributo per l'acquisto di due automezzi con rottamazione di altri due obsoleti, di cui ARPAV è risultata assegnataria, ha provveduto all'acquisto di ulteriori 5 automezzi, nonché aderito alla convenzione CONSIP per nuovi mezzi a noleggio in sostituzione di quelli in scadenza.

Le criticità maggiori riscontrate in tale periodo sono sempre inerenti alla consegna dei mezzi a noleggi e acquistati, in quanto non risultano rispettati i termini di consegna previsti nell'adesione CONSIP. A tal fine, oltre all'applicazione delle penali previste, si è chiesta la preassegnazione dei mezzi, come previsto dal contratto, per sopperire al numero di automezzi necessari a svolgere le attività dell'agenzia. Nel frattempo, per supportare i Dipartimenti Provinciali più in difficoltà, si sono effettuati alcuni trasferimenti provvisori di mezzi da una sede all'altra.

La vigilanza sugli automezzi è un'attività svolta quotidianamente in stretta collaborazione tra i referenti tecnici di sede dell'UREFIP, i consegnatari, gli assegnatari e i referenti amministrativi di sede dell'UREFIP.

A supporto dell'attività di vigilanza e monitoraggio è stato sviluppato internamente un software in collaborazione con il Dipartimento Transizione Digitale, ICT e Reti che analizza sia dati economici che dati tecnici che provengono applicativi diversi producendo una serie di report dinamici e immediati sullo stato del parco auto.

Misure di Trasparenza

In riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza nell'anno 2025, 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 6 maggio 2025 il RPCT ha pubblicato sul Portale ARPAV il “*Monitoraggio dei tempi procedurali di ARPAV*” – Anno 2024 – 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 pubblicato nel 2025 complessivamente n. 10 nuove schede standard inerenti alla certificazione dei materiali riutilizzabili consultabili al link:

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

E’ stata attuata, altresì, n. 1 sola giornata denominata “Porte aperte” per illustrare agli stakeholder dell’Agenzia le attività di ARPAV, rispettivamente il 17/05/2025 presso l’Unità Meteorologia e Climatologia, avente sede a Teolo.

Misure specifiche di semplificazione

In riferimento all’attuazione delle misure specifiche di semplificazione, nel corso dell’anno 2025, l’U.O. Economia Circolare e Ciclo dei Rifiuti, EoW e Sottoprodotti ha predisposto:

- un’apposita modulistica standardizzata utilizzabile dalle Ditte per l’inoltro delle istanze finalizzate al rilascio dei pareri EoW
- una check-list di controllo avente quale destinatarie le Amministrazioni Provinciali, come, peraltro, già evidenziato a pag. 61.

Misure specifiche di formazione

Nel 2025 il RPCT ha curato – in qualità di Referente Scientifico – n. 3 Corsi di formazione aventi ad oggetto la “*Prevenzione della Corruzione e la gestione ottimale della Trasparenza*” declinato in relazione alle seguenti tre Aree a rischio corruttivo:

- la gestione delle risorse umane
- gli appalti di beni e servizi
- gli appalti di lavori ed i servizi di progettazione e manutenzione;

in collaborazione con la Società FORMAT S.r.L.

A tali eventi ha partecipato il personale dell’Agenzia (complessivamente n. 56 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.

Nel 2026 avrà luogo un quarto Corso attinente all’Anticorruzione ed ai vigenti obblighi in materia di Trasparenza relativamente all’Area Ciclo dei rifiuti ed all’attività di vigilanza ambientale- cui parteciperanno n. 70 dipendenti ARPAV - in quanto tale iniziativa formativa non è stata attuata nel 2025 per sopravvenuti ed indifferibili impegni istituzionali del relativo Docente - e, pertanto, rinviata alla prima data utile della nuova annualità.

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 2025-2027 e del “*Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV*”.

L'intera documentazione illustrata unitamente alle videoregistrazioni delle predette iniziative formative 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

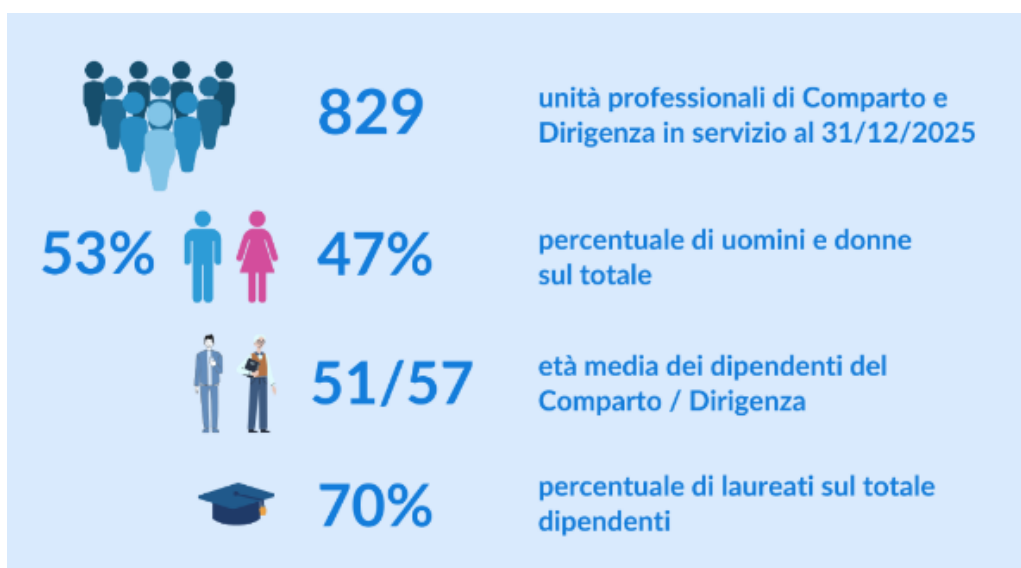
La presente Sezione riporta i dati relativi alla consistenza del personale e l'articolazione organizzativa di ARPAV al 31/12/2025, come definita con la DDG n. 254 del 16/12/2024 - Approvazione della manutenzione organizzativa di ARPAV.

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>

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.



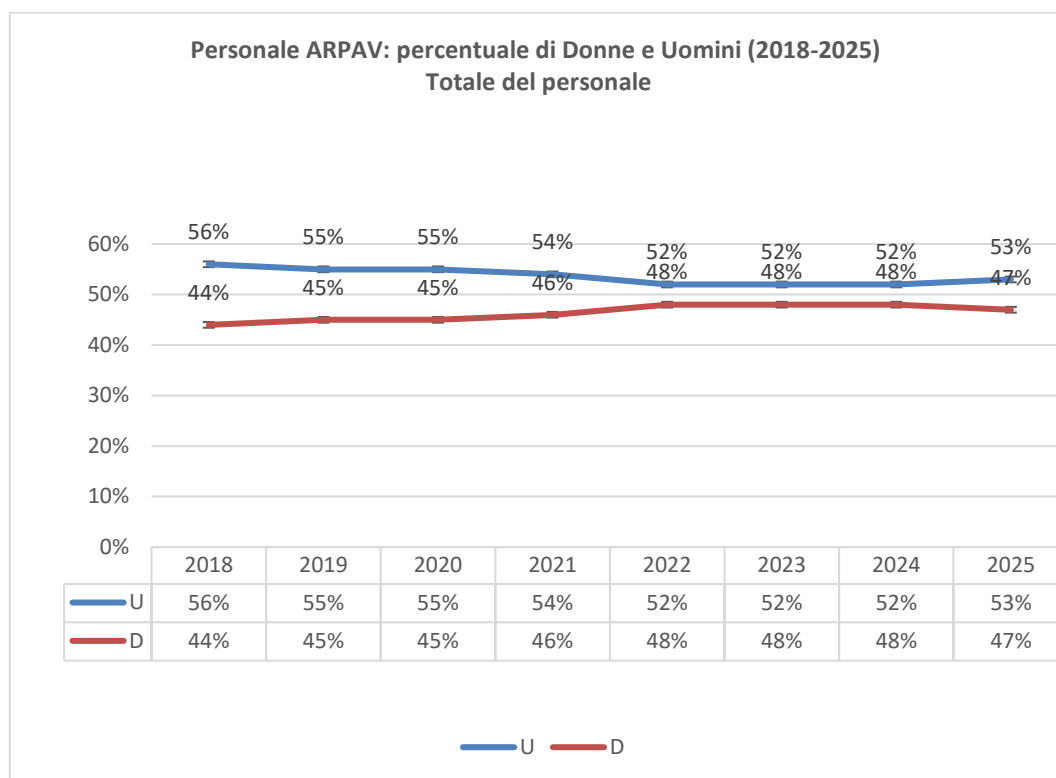
Totale del personale

Rispetto al 2024 c'è stato un calo di 6 unità (4 del comparto 2 della dirigenza).

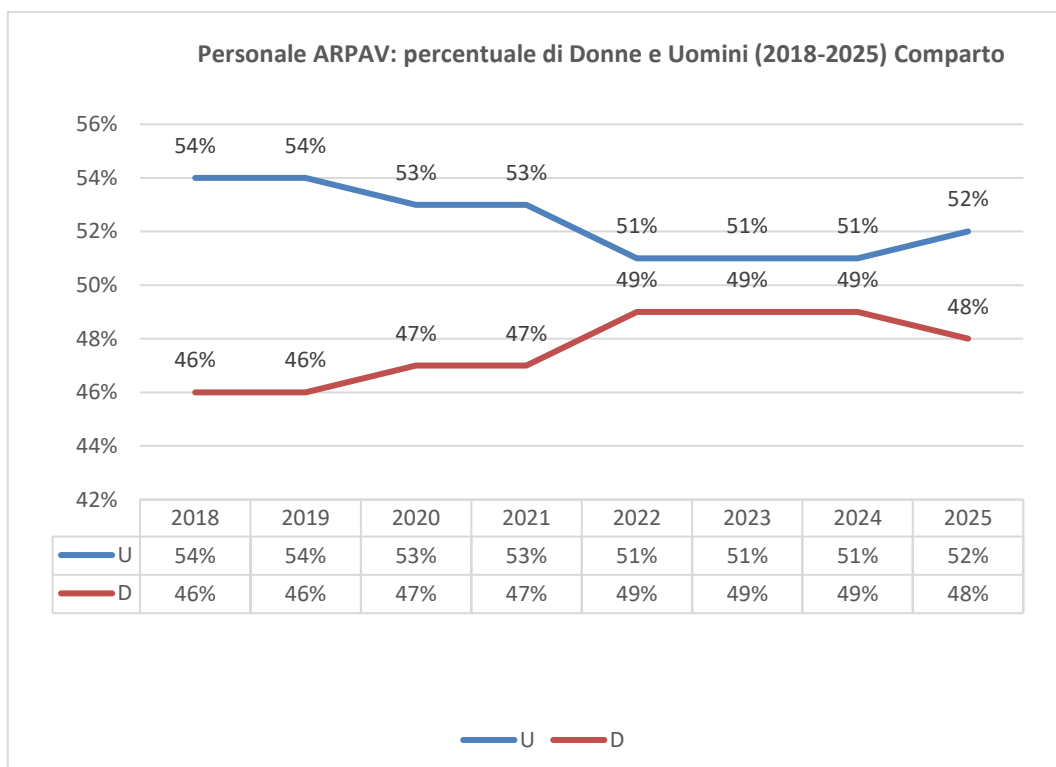
Personale ARPAV: assegnazione nelle strutture al 31.12.2025

	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. QUALITA' DELL'AMBIENTE	D.R. SICUREZZA DEL TERRITORIO	DAP BL	DAP PD	DAP RO	DAP TV	DAP VE	DAP VI	DAP VR	DIREZIONE GENERALE	Totale complessivo
AMBIENTALE			2	3		4	2	4		1	1	1	1	2		1	22
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	8	1	4	3	13	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	50
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico			1		4	11	4	14			1				1	2	38
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico		3			1			4									8
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	2		1		1	1		1			1	1				1	9
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	1		2			1		2						1	1		8
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	10		4		2	2		3					1	1	2		25
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	2				4	8	2	3	1		1	2			1		24
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro						1	2										3
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev						1	1										2
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	20	2	1		21	3	2	2	2	1	1	1				8	64
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	5	20	48	34	4	49	80	46	4	9	4	13	13	12	7	4	352
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.		4	48	2	4	30	12		6	11	5	4	5	10	9	4	154
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san				1		26	5	1								1	34
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.																1	1
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media																1	1
BIOLOGI						1	1		1								3
CHIMICI						5	1								1		7
DIRETTORI AMMINISTRATIVI	2				2											4	8
FISICI		1	3			1		1							1		7
GEOLOGI				1													1
Incarico Direttore	1		1													1	3
INGEGNERI			2				1	1									4
STATISTICO		1															1
Totale complessivo	51	32	117	45	56	148	115	84	16	23	16	23	22	27	25	30	829

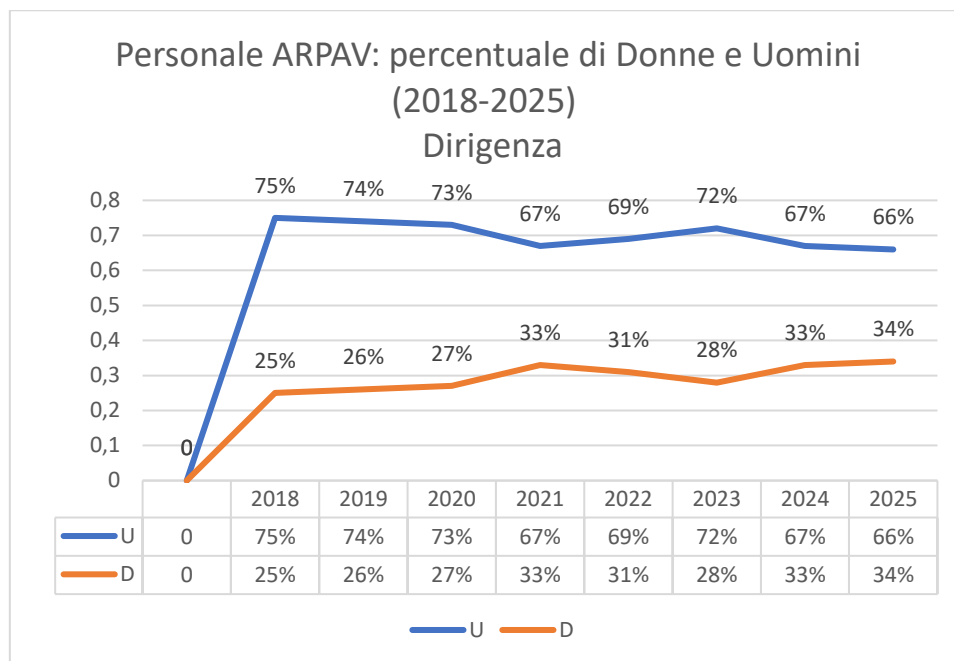
Personale ARPAV: percentuale di Donne e Uomini (2018-2025)



Comparto



Dirigenza



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

Le strutture organizzative al 31/12/2025

Le Strutture organizzative di ARPAV, con i relativi acronimi, presenti al 31/12/2025, 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	10
	Staff Programmazione, Pianificazione, Controllo di Gestione e Sistemi di Gestione	SPPG	15
	Staff Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e URP	SPCTU	5
	Totale		30
	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	16
	Unità Organizzativa Affari Generali e Legali	UAGL	26
	Totale		51
	AREA TECNICA E GESTIONALE	ATG	4
	Unità organizzativa Rischio Industriale e Verifiche Impiantistiche	URIVI	36
	Supporto alle verifiche impiantistiche	SVI	1
	Unità organizzativa VIA nazionali e regionali, VAS e Grandi Opere	UVVAGO	15
	Unità Organizzativa Economia Circolare, Ciclo dei Rifiuti, End of Waste e sottoprodotti	UECCR	11

Tipologia struttura	Struttura	Acronimo	Personale assegnato
	Unità Organizzativa Agenti Fisici Coordinamento	UAF	9
	Unità Organizzativa Agenti Fisici Specialistica 1	UAFO	18
	Unità Organizzativa Agenti Fisici Specialistica 2	UAFE	23
	Totale		117
	DIPARTIMENTO REGIONALE GESTIONE RISORSE E SERVIZI DI SUPPORTO	DGRSS	1
	Unità Organizzativa Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali	UREFIP	23
	Unità Organizzativa Economico - Finanziaria	UEF	12
	Unità Organizzativa Amministrazione Risorse Umane	UARU	20
	Totale		56
	DIPARTIMENTO REGIONALE LABORATORI	DL	30
	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
	Supporto Radioattività e Amianto	SRA	1
	Unità Organizzativa Chimica 2	UC	2
	Unità Organizzativa Acque e Microinquinanti Organici	UAMO	20
	Unità Organizzativa Acque e Matrici Sanitarie	UAMS	17
	Unità Organizzativa Acque e Inquinanti Inorganici	UAII	19
	Unità Organizzativa Biologia	UB	3
	Unità Organizzativa Microbiologia e Virologia	UMV	21
	Totale		148
	DIPARTIMENTO REGIONALE COORDINAMENTO CONTROLLI E BONIFICHE	DCCB	2
	Unità Organizzativa Supporto alle Autorizzazioni Ambientali e Controlli Preventivi - EST	USACE	10
	Unità Organizzativa Supporto alle Autorizzazioni Ambientali e Controlli Preventivi - OVEST	USACO	7
	Unità Organizzativa Bonifiche dei Siti Contaminati Veneto EST	UBSE	18
	Unità Organizzativa Bonifiche dei Siti Contaminati Veneto OVEST	UBSO	7
	Totale		44
	DIPARTIMENTO REGIONALE QUALITA' DELL'AMBIENTE	DQA	5
	Unità Organizzativa Biologia Ambientale e Biodiversità	UBAB	17
	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	17
	Unità Organizzativa Qualità dell'Aria	UQA	14
	Unità Organizzativa Modellistica Aria e Valutazioni Orogene	UMAVO	0
	Unità Organizzativa Monitoraggi Aria e Acqua	UMAA	41
	Totale		115
	DIPARTIMENTO REGIONALE SICUREZZA DEL TERRITORIO	DST	6
	Unità Organizzativa Idrologia	UIDRO	15
	Unità Organizzativa Neve e Valanghe	UNV	13
	Unità Organizzativa Supporto alla Protezione Civile - CFD	UCFD	16
	Unità Organizzativa Meteorologia e Climatologia	UMC	21
	Unità Organizzativa Previsioni Meteorologiche	UPM	13
	Totale		84
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI BELLUNO	DPBL	4
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali BL	UCABL	12
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di BL	USCABL	
	Totale		16
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI PADOVA	DPPD	2
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali PD	UCAPD	21
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di PD	USCAPD	
	Totale		23
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI ROVIGO	DPRO	6

Tipologia struttura	Struttura	Acronimo	Personale assegnato
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali RO	UCARO	10
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di RO	USCARO	
	Totale		16
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI TREVISO	DPTV	6
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali TV	UCATV	17
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di TV	USCATV	
	Totale		23
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI VENEZIA	DPVE	5
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali VE	UCAVE	17
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di VE	USCAVE	
	Totale		22
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI VERONA	DPVR	6
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali VR	UCAVR	19
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di VR	USCAVR	
	Totale		25
	DIPARTIMENTO PROVINCIALE DI VICENZA	DPVI	4
	Unità Organizzativa Controlli Ambientali VI	UCAVI	23
	Unità Organizzativa Supporto ai Controlli ambientali di VI	USCAVI	
	Totale		27

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'UEF, 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, incarichi di posizione 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>

II 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:

- Risorse Economiche, Finanziarie, Immobiliari e Patrimoniali
- Economico-Finanziaria
- Amministrazione Risorse Umane.

II 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 e di posizione

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.

Con successiva DDG n. 97 del 25.06.2025 sono stati infine assegnati n. 5 Incarichi di Posizione al personale del comparto transitato nella nuova Area di Elevata Qualificazione.

Eventuali azioni necessarie per dare coerenza agli obiettivi di valore pubblico individuati per ARPAV

Le azioni che ARPAV intraprenderà nel corso dell'anno 2026 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.

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 in conformità a quanto previsto dal CCNL relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2022-2024.

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, sottoscritto in data 02.11.2022, come integrato dal CCNL per il triennio 2022-2024, sottoscritto in data 27.10.2025, disciplina il Lavoro a distanza, nell’ambito del quale è regolamentato il Lavoro agile e il Telelavoro domiciliare, la cui disciplina, limitatamente al lavoro agile, 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, successivamente revisionato con Delibera del Direttore Generale n. 52 del 15.03.2024, 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 quali - 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 2025, ARPAV era composta da 829 unità professionali, di cui 773 del comparto e 56 dirigenti. La riduzione di personale di ARPAV è stata nel tempo significativa, dal 2015 al 2025 ha perso più del 23% degli effettivi: dirigenza - 49% e comparto - 20%.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	DIFFERENZE 2015-2025
DIRIGENZA	84	80	79	74	70	60	57	59	60	58	56	-28
COMPARTO	856	835	829	808	784	776	785	783	774	777	773	-83
TOTALI	940	915	908	882	854	836	842	842	834	835	829	-111

ARPAV ha un'età elevata dei propri dipendenti: **in media 51 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	773	51
Dirigenza	56	57
Totale	829	al 31 dicembre 2025

Con riferimento alle direttive impartite dalla Regione che hanno indicato come obiettivo il rapporto dirigenza/comparto 1:17, si rileva che alla data del 31 dicembre 2025 risulta pari a 1:13,8 considerati anche i dirigenti in comando e aspettativa, diversamente tale rapporto si attesta a 1:15,5.

Al riguardo, come noto, 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.

La previsione dei "**pensionamenti**" nel 2026, tenuto conto delle informazioni ad oggi note, è stimata in **25 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.

La dinamica pensionistica all'interno dell'Agenzia ha portato negli ultimi anni ad una consistente e stabile diminuzione del numero dei dirigenti del ruolo sanitario - attualmente presenti con sole 17 unità rispetto alle 42 definite tra la fine dell'anno 2016 e l'inizio dell'anno 2017 - mentre il numero dei dirigenti dei ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo è rimasto a lungo pressoché costante - a 36 unità - salvo recenti lievi incrementi volti, tra l'altro, a compensare ben 6 unità in stato di comando presso la Regione del Veneto o poste in aspettativa per lo svolgimento di altri incarichi. Il numero complessivo di dirigenti è in ogni caso sempre rimasto al di sotto dei numeri di volta in volta fissati nelle diverse autorizzazioni dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale e in costante graduale calo al fine del raggiungimento del richiesto rapporto dirigenza/comparto pari ad 1:17.

Le dinamiche sopra esposte hanno portato negli ultimi anni ad alcuni improcrastinabili riproporzionamenti della consistenza dei **fondi contrattuali**, in primis della Dirigenza del ruolo sanitario oggetto della contrazione maggiore a livello numerico.

Appare pertanto indispensabile, alla luce di quanto di seguito esposto nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028, procedere ad un ulteriore adeguamento delle risorse relative ai fondi contrattuali, in ossequio a quanto previsto nel parere Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico del 26 luglio 2021 (Prot. n. 216153), agendo in diminuzione di due quote medie sulla consistenza complessiva dei fondi della dirigenza del ruolo Sanitario ed in aumento di due quote medie sulla consistenza dei fondi della dirigenza dei ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo, al fine di garantire da un lato la necessaria logicità e correttezza concettuale e contabile e dall'altro equità ed uniformità di trattamento al personale appartenente ai ruoli della dirigenza dell'Agenzia.

Il presente **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028** 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 e, quindi, anche il suo valore economico complessivo potenziale è un punto di riferimento e al contempo un limite alla programmazione.

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 di attività di ARPAV 2026 di cui alla DDG n. 211 del 28.11.2025), 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 2026-2028 si sviluppa in continuità con il precedente, relativo al periodo 2025-2027, che è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 19 del 7 febbraio 2025 e successivamente approvato dalla Regione del Veneto con nota prot. n. 127418 del 12 marzo 2025 (Prot. Agenzia n. 22461 pari data).

I fabbisogni relativi all'annualità 2026 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 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 2025;

- considerando la parte del *turnover* ad oggi conosciuto fino alla fine dell'annualità 2026;
- inserendo, per l'annualità 2027 e 2028 (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;

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 2026 nel precedente PTFP 2025-2027, 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).

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 2026**, è di avere una Dotazione Organica dirigenziale per l'Agenzia pari a complessive n. 54 unità totali, inclusi i 6 Dirigenti attualmente in organico, ma non operativi poiché in aspettativa per altro incarico (4 Dirigenti) e in comando presso la Regione del Veneto (2 Dirigenti) a fronte di una Dotazione Organica del personale del Comparto di n. 775 unità (ipotizzando di garantire l'intero turnover, nei limiti delle effettive disponibilità di bilancio).

Nella redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028, 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 con disabilità, assenze per maternità e congedi parentali, permessi, distacchi ed aspettative sindacali).
- Assunzioni obbligatorie di lavoratori con disabilità 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 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, per concorso pubblico, stabilizzazione, utilizzo di graduatorie di concorso pubblico di altre Pubbliche Amministrazioni, progressione tra le aree professionali, 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.

Per ARPAV tale limite risulta essere pari ad € **36.957.895,22** 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
BEP 2026	46.885.945,00		
Dato rilevato da monitoraggio GPI	→	10.473.494,89	
Dato di riferimento 2026		→	36.412.450,11



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 2026-2028 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 del personale dell'Area del Comparto effettivamente in servizio;
- 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 2026-2028 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 27 ottobre 2025, 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, avverranno, nel limite del 15% previsto dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, prioritariamente mediante mobilità da Enti e Aziende del comparto Sanità e, in subordine, attraverso mobilità ordinaria intercompartimentale, ossia dagli altri Enti pubblici di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Le rimanenti assunzioni avverranno direttamente mediante apposite procedure di concorso pubblico o di selezione secondo le previsioni di legge.

Il costo per il personale previsto per il corrente anno 2026 risulta pari a complessivi € 46.885.945,00, dato previsto nel BEP 2026 (comprensivo del costo del personale 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.

Il **costo per il personale** previsto per il corrente **anno 2026**, al netto degli incrementi contrattuali ad oggi applicati risulta pari a complessivi € **36.412.450,11** (Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, 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 2026-2028 saranno limitate, di fatto, a quanto già autorizzato per l'annualità 2026 nel precedente PTFP 2025-2027 ed alla sola copertura dell'ulteriore turnover stimato (nel limite delle effettive disponibilità di bilancio).

Tale strategia risulta obbligata in quanto fortemente condizionata dai costi relativi agli adeguamenti contrattuali intervenuti nel tempo e, ad oggi, da quelli relativi al periodo 2019-2021 per il personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa e al periodo 2022-2024 per il personale del Comparto.

Tali costi, unitamente ai costi necessari agli accantonamenti già stabiliti in vista degli ulteriori rinnovi contrattuali per il periodo 2022-2024, per il personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, e per il periodo 2025-2027 per tutto il personale, sono sostenuti dall'Agenzia ad esclusivo carico del proprio bilancio, al netto della limitata integrazione al contributo ordinario di funzionamento disposta dalla Regione del Veneto.

Cessazioni e assunzioni anno 2026

Cessazioni			Assunzioni		
Profilo Professionale	nr. Cessazioni	Costo annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	Profilo Professionale	nr. Assunzioni	Costo annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)
DIRIGENZA PTA	1	68.773,62 €	DIRIGENZA PTA	2	137.547,25 €
DIRIGENZA SANITARIA	3	295.635,89 €	DIRIGENZA SANITARIA	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	0	- €	AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	0	- €	AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	1	37.130,23 €	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	1	37.130,23 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	7	259.911,58 €	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	20	742.604,52 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	7	259.911,58 €	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	1	37.130,23 €	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	0	- €	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	0	- €	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	1	34.213,77 €	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	2	68.427,54 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	0	- €	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	0	- €	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	1	32.103,17 €	AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	0	- €	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	1	30.425,24 €	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	1	30.425,25 €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	2	60.850,48 €	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	0	- €
Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	25	1.116.085,78 €	Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	26	1.016.134,78 €
Risparmio complessivo		99.951,00 €			

N.B.:

- Costi calcolati con **importi standard** non comprensivi delle quote relative ai fondi contrattuali.
- Il costo della Dirigenza Sanitaria è comprensivo di tutte le voci del trattamento economico fondamentale previste dall'art. 60 del CCNL dell'Area sanità 2019-2021 che sono a carico del bilancio di ARPAV.
- Nella tabella soprariportata è indicato personale cessante che ha **già formalizzato** la propria domanda di pensionamento, personale individuato per **limiti anagrafici** (67° anno di età) e personale che ha maturato i requisiti attualmente previsti dalla normativa pensionistica vigente che ha **espresso la volontà** di cessare il rapporto di lavoro pur non avendo ancora formalizzato la necessaria domanda di pensionamento.

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 fino alla copertura totale delle risorse generate dal turnover del personale del Comparto, 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 era 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.

Nel corso del 2026, per la medesima finalità, verrà aggiornato l'assetto organizzativo.

La modifica del personale in termini di livello / inquadramento

In ossequio alla propria organizzazione funzionale, l'Agenzia intende continuare a 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, bensì

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 stata sottoscritta in data 17.07.2025, una specifica convenzione di programma con Veneto Lavoro, che consentirà ad ARPAV l’assolvimento del proprio obbligo assunzionale attraverso una gestione efficiente delle effettive necessità agenziali.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato

L’Agenzia procederà alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 mediante l’instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato a seguito di procedure di mobilità ai sensi dell’art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, nel limite del 15%, di concorso pubblico e/o, 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 Unione 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 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, fino al 31 dicembre 2026 (ai sensi dell'art. 19 del CCNL del personale del Comparto Sanità del 27/10/2025), 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 nell'area 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 nell'area di appartenenza.

Nel predisporre il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028, ARPAV ha tenuto conto di entrambe le opportunità previste dal citato Contratto Collettivo, cui darà corso a valle della contrattazione integrativa aziendale.

Mobilità interna

ARPAV, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028, 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 2026-2028.

Dotazione Organica dell'Agenzia espressa in termini di valore finanziario potenziale massimo

Il valore finanziario potenziale massimo per l'Agenzia non può che coincidere con € 47.588.279,21, valore derivante dall'adeguamento proporzionale del valore pari ad € 46.885.945,00 riportato nel BEP anno 2026 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.

$$\begin{aligned} &€ 46.885.945,00 : € 36.412.450,11 = X : € 36.957.895,22 \\ &X = € 47.588.279,21 \end{aligned}$$

QUALIFICHE/AREE	VALORE FINANZIARIO POTENZIALE MASSIMO
	□
DIRIGENTI	7.309.590,64 €
Area di elevata qualificazione	783.273,49 €
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	32.884.483,79 €
Area degli assistenti	4.204.941,88 €
Area degli operatori	912.616,68 €
Area del personale di supporto	1.493.372,73 €
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	47.588.279,21 €

Fabbisogno di personale anno 2026

Fabbisogno di personale anno 2026					
TURNOVER TEMPO INDETERMINATO					
Profilo Professionale	Ruolo	Cessazioni	Risparmio annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	Assunzioni	Costo annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)
DIRIGENZA PTA	DIRIGENZA PTA	1	68.773,62 €	2	137.547,25 €
DIRIGENZA SANITARIA	DIRIGENZA SANITARIA	3	295.635,89 €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	SANITARIO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	AMMINISTRATIVO Comparto	1	37.130,23 €	1	37.130,23 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	TECNICO Comparto	7	259.911,58 €	20	742.604,52 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	SANITARIO Comparto	7	259.911,58 €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	SANITARIO Comparto	1	37.130,23 €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	1	34.213,77 €	2	68.427,54 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	AMMINISTRATIVO Comparto	1	32.103,17 €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	1	30.425,24 €	1	30.425,25 €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	TECNICO Comparto	2	60.850,48 €	0	- €
Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)		25	1.116.085,78 €	26	1.016.134,78 €

N.B.:

- Costi calcolati con **importi standard** non comprensivi delle quote relative ai fondi contrattuali.
- Il costo della Dirigenza Sanitaria è comprensivo di tutte le voci del trattamento economico fondamentale previste dall'art. 60 del CCNL dell'Area sanità 2019-2021 che sono a carico del bilancio di ARPAV.
- Nella tabella soprariportata è indicato personale cessante che ha **già formalizzato** la propria domanda di pensionamento, personale individuato per **limiti anagrafici** (67° anno di età) e personale che ha maturato i requisiti attualmente previsti dalla normativa pensionistica vigente che ha **espresso la volontà** di cessare il rapporto di lavoro pur non avendo ancora formalizzato la necessaria domanda di pensionamento.

Progressioni tra le aree anno 2026

(Art. 18 del CCNL Personale Comparto Sanità del 27/10/2025 ed art. 21 del CCNL Personale Comparto Sanità del 02/11/2022 come integrato dall'art. 19 del CCNL Personale Comparto Sanità del 27/10/2025)

Tipologia progressioni tra le aree	Numero teorico progressioni	Differenziale annuo di spesa
Differenziale tra APSF e ADA	10	21.416,20 €
Differenziale tra ADA e ADO	1	1.549,86 €
Differenziale tra ADO e ASU	0	- €
TOTALI	11	22.966,06 €
Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)		31.275,18 €

Fabbisogno di personale anno 2026 comprensivo di progressioni tra le aree

TURNOVER TEMPO INDETERMINATO					
Profilo Professionale	Ruolo	Cessazioni	Risparmio annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	Assunzioni	Costo annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)
DIRIGENZA PTA	DIRIGENZA PTA	1	68.773,62 €	2	137.547,25 €
DIRIGENZA SANITARIA	DIRIGENZA SANITARIA	3	295.635,89 €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	SANITARIO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	AMMINISTRATIVO Comparto	1	37.130,23 €	1	37.130,23 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	TECNICO Comparto	7	259.911,58 €	30	1.113.906,78 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	SANITARIO Comparto	7	259.911,58 €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	SANITARIO Comparto	1	37.130,23 €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	1	34.213,77 €	2	68.427,54 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	TECNICO Comparto	10	342.137,68 €	1	34.213,77 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	AMMINISTRATIVO Comparto	1	32.103,17 €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	TECNICO Comparto	1	32.103,17 €	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	1	30.425,24 €	1	30.425,24 €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	TECNICO Comparto	2	60.850,48 €	0	- €
Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)		36	1.490.326,63 €	37	1.421.650,80 €

N.B.:

- Costi calcolati con **importi standard** non comprensivi delle quote relative ai fondi contrattuali.
- Il costo della Dirigenza Sanitaria è comprensivo di tutte le voci del trattamento economico fondamentale previste dall'art. 60 del CCNL dell'Area sanità 2019-2021 che sono a carico del bilancio di ARPAV.
- Nella tabella soprariportata è indicato personale cessante che ha **già formalizzato** la propria domanda di pensionamento, personale individuato per **limiti anagrafici** (67° anno di età) e personale che ha maturato i requisiti attualmente previsti dalla normativa pensionistica vigente che ha **espresso la volontà** di cessare il rapporto di lavoro pur non avendo ancora formalizzato la necessaria domanda di pensionamento.

Fabbisogno di personale anno 2027

TURNOVER TEMPO INDETERMINATO					
Profilo Professionale	Ruolo	Cessazioni	Risparmio annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	Assunzioni	Costo annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)
DIRIGENZA PTA	DIRIGENZA PTA	5	343.868,12 €	2	137.547,25 €
DIRIGENZA SANITARIA	DIRIGENZA SANITARIA	2	197.090,59 €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	SANITARIO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	AMMINISTRATIVO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	TECNICO Comparto	3	111.390,68 €	10	371.302,26 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	SANITARIO Comparto	4	148.520,90 €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	SANITARIO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	1	34.213,77 €	1	34.213,77 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	AMMINISTRATIVO Comparto	1	32.103,17 €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	2	60.850,48 €	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	TECNICO Comparto	1	30.425,24 €	1	30.425,24 €
Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)		19	958.462,95 €	14	573.488,52 €

N.B.:

- Costi calcolati con **importi standard** non comprensivi delle quote relative ai fondi contrattuali.
- Il costo della Dirigenza Sanitaria è comprensivo di tutte le voci del trattamento economico fondamentale previste dall'art. 60 del CCNL dell'Area sanità 2019-2021 che sono a carico del bilancio di ARPAV.
- Nella tabella sopraindicata è indicato personale cessante che ha **già formalizzato** la propria domanda di pensionamento, personale individuato per **limiti anagrafici** (67° anno di età) e personale che ha maturato i requisiti attualmente previsti dalla normativa pensionistica vigente che ha **espresso la volontà** di cessare il rapporto di lavoro pur non avendo ancora formalizzato la necessaria domanda di pensionamento.

Fabbisogno di personale anno 2028

TURNOVER TEMPO INDETERMINATO					
Profilo Professionale	Ruolo	Cessazioni	Risparmio annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)	Assunzioni	Costo annuo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)
DIRIGENZA PTA	DIRIGENZA PTA	2	137.547,25 €	2	137.547,25 €
DIRIGENZA SANITARIA	DIRIGENZA SANITARIA	1	98.545,30 €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	SANITARIO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PERS.ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	AMMINISTRATIVO Comparto	2	74.260,45 €	2	74.260,45 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	TECNICO Comparto	6	222.781,36 €	12	445.562,71 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	SANITARIO Comparto	6	222.781,36 €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	SANITARIO Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	PROFESSIONALE Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	TECNICO Comparto	1	34.213,77 €	1	34.213,77 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	AMMINISTRATIVO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	TECNICO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	AMMINISTRATIVO Comparto	0	- €	0	- €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	TECNICO Comparto	1	30.425,24 €	1	30.425,24 €
Costo complessivo (voci fisse, oneri ed IRAP compresi)		19	820.554,71 €	18	722.009,42 €

N.B.:

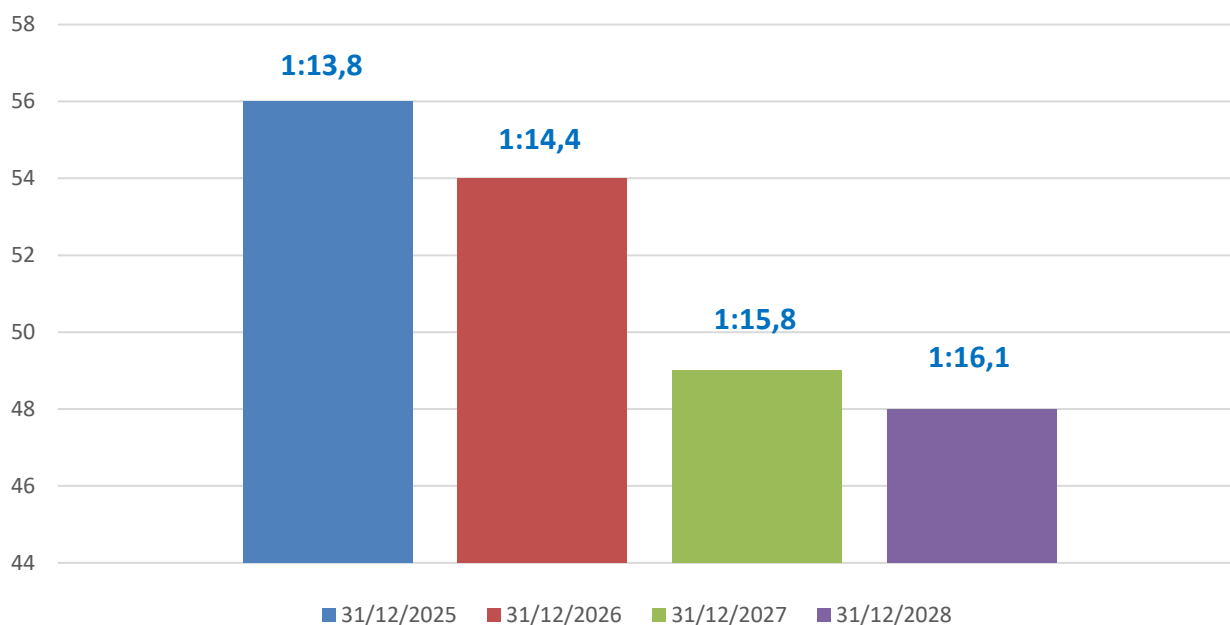
- Costi calcolati con **importi standard** non comprensivi delle quote relative ai fondi contrattuali.
- Il costo della Dirigenza Sanitaria è comprensivo di tutte le voci del trattamento economico fondamentale previste dall'art. 60 del CCNL dell'Area sanità 2019-2021 che sono a carico del bilancio di ARPAV.
- Nella tabella sopraindicata è indicato personale cessante che ha **già formalizzato** la propria domanda di pensionamento, personale individuato per **limiti anagrafici** (67° anno di età) e personale che ha maturato i requisiti attualmente previsti dalla normativa pensionistica vigente che ha **espresso la volontà** di cessare il rapporto di lavoro pur non avendo ancora formalizzato la necessaria domanda di pensionamento.

Di seguito si rappresenta la Dotazione Organica del personale dipendente prevista al 31 dicembre 2026.

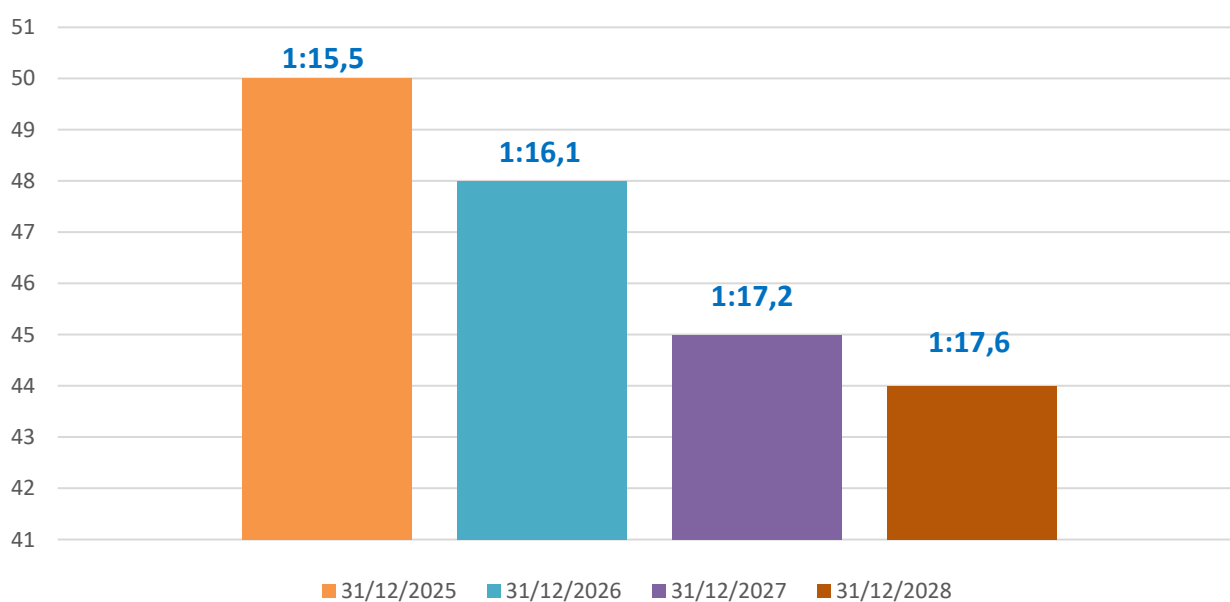
**Dotazione organica teorica stimata del personale dipendente anno 2026
(comprensiva delle assunzioni e cessazioni relative alle progressioni tra le aree)**

QUALIFICHE	TEMPO INDETERMINATO				VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA AL 31/12/2026
					(solo personale dipendente)
	nr. Personale in servizio al 31/12/2025	Costo Personale in servizio al 31/12/2025	Stima cessazioni 2026	Piano assunzioni 2026	↓
DIRIGENZA PTA	38	2.613.397,70 €	68.773,62 €	137.547,25 €	2.682.171,32 €
DIRIGENZA SANITARIA	18	1.773.815,31 €	295.635,89 €	- €	1.478.179,42 €
AREA PERS. ELEVATA QUALIFI. Prof.San.Prev	2	103.213,30 €	- €	- €	103.213,30 €
AREA PERS. ELEVATA QUALIFI. Coll.Tecn.Pro	3	154.819,95 €	- €	- €	154.819,95 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	64	2.376.334,46 €	37.130,23 €	37.130,23 €	2.376.334,46 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	352	13.069.839,55 €	259.911,58 €	742.604,52 €	13.552.532,49 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	154	5.718.054,80 €	259.911,58 €	- €	5.458.143,22 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	34	1.262.427,68 €	37.130,23 €	- €	1.225.297,46 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.com.isti.	1	37.130,23 €	- €	- €	37.130,23 €
AREA PROF. SALUTE FUNZION.Spec.rap.media	1	37.130,23 €	- €	- €	37.130,23 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	50	1.710.688,39 €	34.213,77 €	68.427,54 €	1.744.902,16 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	38	1.300.123,18 €	- €	- €	1.300.123,18 €
AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	8	273.710,14 €	- €	- €	273.710,14 €
AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	9	288.928,52 €	32.103,17 €	- €	256.825,35 €
AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	8	256.825,35 €	- €	- €	256.825,35 €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo	25	760.631,01 €	30.425,24 €	30.425,24 €	760.631,01 €
AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn.	24	730.205,77 €	60.850,48 €	- €	669.355,29 €
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	829	32.467.275,57 €	1.116.085,79 €	1.016.134,77 €	32.367.324,55 €
FONDI DIRIGENZA 2026 (comprensivi di oneri ed IRAP)	56	3.800.934,02 €			3.800.934,02 €
FONDI COMPARTO 2026 (comprensivi di oneri ed IRAP)	773	10.402.759,99 €			10.402.759,99 €
TOTALE FONDI 2026 (comprensivi di oneri ed IRAP)	829	14.203.694,02 €			14.203.694,02 €
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA (spesa complessiva)	829	46.670.969,58 €			46.571.018,56 €

Andamento del rapporto Dirigenza/Comparto comprensivo dei dirigenti in comando ed aspettativa



Andamento del rapporto Dirigenza/Comparto senza i dirigenti in comando ed aspettativa



CONFRONTO tra Dotazione Organica dell'Agenzia espressa in termini di valore finanziario potenziale massimo e Valore finanziario della Dotazione Organica teorica al 31/12/2025

QUALIFICHE	VALORE FINANZIARIO POTENZIALE MASSIMO	VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA AL 31/12/2026 (solo personale dipendente)
	↓	↓
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	€ 47.588.279,21	€ 46.571.018,56

Il confronto evidenzia il seguente margine tra il valore finanziario complessivo stimato per la Dotazione Organica al termine dell'anno 2026, quindi a valle delle cessazioni, assunzioni e progressioni tra le aree previste per la specifica annualità come riportate nel presente PTFP 2026-2028, e quello potenziale massimo:

Differenza Totale:

- margine calcolato rispetto al valore finanziario potenziale massimo = - € 1.017.260,65

Il margine individuato rispetto al valore finanziario potenziale massimo conferma ancora 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'Area di Elevata Qualificazione e per gli incaricati di funzione) ed in base ai differenziali economici di professionalità acquisiti 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 31/12/2025	Personale in servizio al 31/12/2026 (*)
DIRIGENTI	0	0
Area di elevata qualificazione	0	0
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	12	20
Area degli assistenti	1	0
Area degli operatori	0	0
Area del personale di supporto	0	0
TOT. COMPARTO	13	20
TOT. COMPARTO + DIRIGENZA	13	20

(*) N.B.: dati stimati

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.

La rilevazione del Fabbisogno formativo 2026 si è svolta nel periodo ottobre-novembre 2025 ed è stata coordinata dallo Staff Formazione, con il supporto della rete dei Referenti della Formazione.

Ai 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.

Il PF è uno strumento dinamico che può adeguarsi a esigenze formative non programmabili, compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

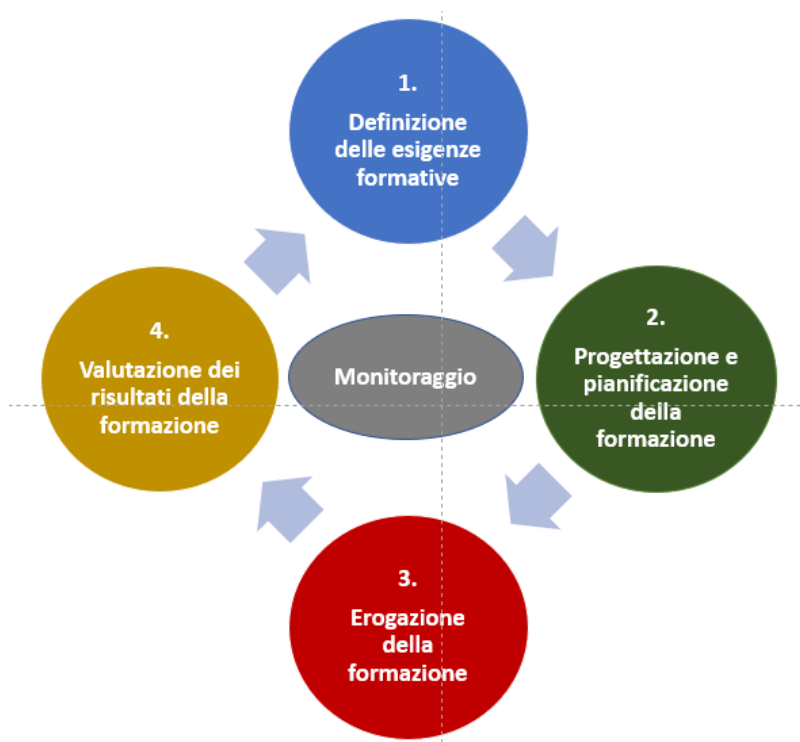


Figura x. Il processo formativo ARPAV

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 PF2026 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 2026-2028**
- accompagnare l'attuazione del **Programma di attività 2026**
- garantire la prevenzione dei rischi e la **sicurezza** dei lavoratori
- predisporre un'offerta formativa che garantisca al personale ed a specifici profili professionali (es. RUP, Ufficiali di Polizia Giudiziaria, Ispettori, Tecnici competenti in Acustica) di assolvere **l'obbligo formativo**
- consolidare la **formazione giuridico-ambientale**
- garantire sicurezza al lavoro in rete (**cybersecurity**)
- favorire l'inserimento e l'integrazione del **personale neo inserito** (neoassunti nel comparto e nella dirigenza, personale già in forza che assume nuovi ruoli)
- garantire l'offerta formativa adeguata all'ottenimento ed al mantenimento della qualifica di **Ispettori** (DDG n.74/2025)
- 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.

Il PF2026 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
- Piano Triennale dell'Informatica
- Piano della Comunicazione

Con riferimento all'impegno formativo dei dipendenti, si richiamano:

- le nuove disposizioni del **CCNL Comparto Sanità triennio 2022-2024**, che all'art. 48 - rubricato "Formazione continua, formazione obbligatoria ed ECM" - dispone quanto segue:
*(comma 3) "Ai dipendenti di tutti i ruoli sono garantite **24 ore annuali** destinate alla formazione continua, alla formazione obbligatoria prevista dalle disposizioni di legge e alle altre attività formative previste nel piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) aziendale".*
- la direttiva emanata in data 28/10/2025 a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro della Salute - indirizzata specificatamente alle Aziende del SSN - recante, tra le altre, anche disposizioni in materia di formazione.

In particolare, nel paragrafo 5 della citata direttiva: [...] l'obiettivo strategico programmatico delle ore di formazione/anno per ciascun dipendente deve essere perseguito in coerenza e nel rispetto delle norme specifiche dei diversi ordinamenti settoriali che regolano il funzionamento delle varie pubbliche amministrazioni.

Ciò premesso, nonostante l'obbligo formativo per il personale del comparto sia stato fissato in 24 ore annuali, l'Agenzia continuerà a promuovere ulteriormente la partecipazione ad attività di formazione/informazione per i dirigenti e per il personale assegnato, attraverso un percorso che, a tendere, sarà comunque orientato a realizzare gli obiettivi della 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.

In particolare, le misure messe in atto dallo Staff Formazione sono:

- promozione al personale dei corsi e-learning presenti nella piattaforma **Syllabus** attraverso mail illustrative e dei corsi presenti nella piattaforma **Formazione ARPAV**
- 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**)
- 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.)
- tracciamento e contabilizzare delle attività **formative informali** (incontri di aggiornamento organizzati direttamente dalle Strutture), attraverso il Portale della formazione
- sviluppo del Portale della Formazione al fine di garantire una maggiore trasparenza nelle nuove specifiche richieste (es. formazione fatta dagli Ispettori, conteggio del monte ore).

Tali attività, coordinate tra loro, hanno fatto riscontrare una maggior attenzione al tema della partecipazione ai corsi (la percentuale del personale che ha frequentato ad almeno un corso nel 2025 è del **96%** (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 PF2026 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.

Al fine di assicurare un livello ottimale di qualità nella docenza, nell'ambito del Piano della Formazione 2026 venono proposti sia corsi di Formazione per Formatori interni che corsi di Power Point (costruzione di slide efficaci).

L'offerta formativa rivolta al personale ARPAV (PF2026) viene completata e arricchita da:

- *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
 - Istituto Superiore di Sanità
- *Piattaforme digitali di corsi e-learning*:
 - Syllabus – piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica
 - Vele – piattaforma della Regione Veneto
- *Biblioteca corsi on line* (accessibile dalla Intranet dell'Agenzia-Formazione ARPAV): 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.

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 ARPAV 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.
- Sempre maggior trasparenza dell'offerta formativa. In particolare, la promozione dei corsi è stata negli anni intensificata:
 - o mensilmente o Staff Formazione invia una mail contenente i corsi in partenza per il mese successivo alla rete dei Referenti della formazione che poi, a cascata inform il personale potenzialmente interessato
 - o a seguire, viene inviata una mail contenente i corsi in partenza per il mese successivo a tutto il personale (mail ALL ARPAV)
 - o nel Portale della formazione sono visibili i corsi in partenza

- lo Staff 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.
- Per la preparazione di tesi finale da parte di laureandi o specializzandi, ed eventualmente dell'ultimo esame del corso, i permessi sono attribuiti per un solo anno ed il periodo di fruizione si protrae sino al 31 marzo dell'anno successivo a quello di assegnazione (esempio: assegnazione anno 2023 - 2024 possibilità di fruizione entro il 31/03/2025).
- **Certificazione per preparazione tesi:** La certificazione richiesta nel caso di preparazione di tesi finale per il conseguimento di titoli universitari, specializzazioni ecc., è la dichiarazione del docente relatore che attesti l'assegnazione, l'ambito della tesi ed il lavoro inerente alla stessa (reperimento della bibliografia, attività seminariale, di laboratorio, ricerca di archivio, ecc.).

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.

Le competenze sviluppate come Formatori interni, permettono di realizzare corsi più efficaci e maggiormente rispondenti alle esigenze dei partecipanti.

Indicatori dell’efficacia della strategia sono:

- Gradimento medio dei corsi tenuti da formatori interni, confrontato al gradimento medio dei corsi tenuti 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 corsi su tematiche innovative/totale dei corsi del Piano della Formazione
- numero di corsi che prevedono metodologie didattiche attive (casi studio, laboratori didattici)/totale dei corsi del Piano della Formazione

Programma della Formazione per l’anno 2026

Nell’**Allegato 4** si riporta il Piano della Formazione per l’anno 2026, 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, il PTAP e il Piano dell’Informatica.

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 per le Polizie Municipali
- Formazione congiunta con Provincie e Albo Gestori
- Formazione ai Dipartimenti di Prevenzione del SSR.

Nell’ambito della formazione esterna sopra indicata, assume particolare rilievo la continuazione del percorso formativo avviato e organizzato 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.

Completa l'offerta formativa organizzata da ARPAV, la possibilità di partecipare a corsi organizzati da fornitori esterni (cd **formazione individuale** o a catalogo). Tale soluzione 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 2026.

3.3 Le Azioni Positive

ARPAV anche nel 2026 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 a 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 2025-2027, 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 e con il CUG, sulla base dei dati di contesto riferiti al 31.12.2025 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 con disabilità.

Nel 2026 verranno ulteriormente attivate iniziative in merito agli spostamenti casa-lavoro.

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.

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 2026, anche in coordinamento con la Consigliera di Fiducia, saranno pianificati 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 2026-2028, 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 Consiglieria 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 07-07-2025 (mail) è stato assegnato il contributo a valere sul 2024
- in data 01-12-2025 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.

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).

Attività 2025:

n. 137 richiedenti, per n. 389 domande che hanno riguardato in particolare:

- le spese mediche (n. 81)
- i centri estivi (n. 50)
- l'acquisto di libri (n. 136)
- l'acquisto di occhiali (n. 44).

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 e della nomina avvenuta con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 98 del 18.10.2024, ARPAV ha conferito l'incarico alla nuova Consigliera di Fiducia con contratto stipulato in data 19.03.2025.

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.

Di seguito le deliberazioni sinora adottate:

- DDG n. 280 del 29.12.2023 di approvazione del **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
- DDG n. 276 del 31.12.2024 di approvazione del **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

- DDG n. 251 del 30.12.2025 di approvazione del **PSCL 2025-2026**, elaborato sulla base degli esiti dei sondaggi somministrati nell'anno 2025 per l'analisi degli spostamenti del personale dipendente, e contenente le progettualità che verranno realizzate nel breve-medio periodo. Al sondaggio 2025 hanno risposto 662 dipendenti, pari al 79 % 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.

Di seguito i provvedimenti adottati:

- DDG n. 252 del 6.12.2023: nel 2024 sono stati stipulati complessivamente 52 abbonamenti;
- DDG n. 243 del 6.12.2024: nel 2025 sono stati stipulati complessivamente 60 abbonamenti;
- DDG n. 247 del 23.12.2025: nell'anno in corso al momento sono stati richiesti 38 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) sono stati riconosciuti i seguenti incentivi:

- con DDG n. 165 del 28.07.2023 e con DDG n. 209 del 16.10.2023 a 43 abbonamenti stipulati nell'anno 2022;
- con DDG n. 274 del 30.12.2024 a 61 abbonamenti stipulati nell'anno 2023;
- con DDG n. 243 del 6.12.2024 a 55 abbonamenti del 2024 e a 60 abbonamenti del 2025 stipulati in convenzione dal Mobility manager.

Nell'anno in corso saranno conferiti anche gli incentivi agli abbonamenti stipulati autonomamente dai dipendenti negli anni 2024 e 2025 (di cui è stata avviata l'istruttoria).

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, con 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.

Nel 2023, con DDG n. 5 del 16.01.2023, sono stati stanziati 2.500 € e sono state ammesse 125 domande, con lo stanziamento di ulteriori 2.500,00 €.

Per l'anno 2024, invece, con DDG n. 68 del 29.03.2024 sono stati stanziati 6.700 € (cumulativi degli incentivi al progetto “Car-pooling”) ed ammesse 115 domande.

Anche nel 2025 il progetto è stato confermato, con DDG n. 10 del 22 gennaio 2025, unitamente allo stanziamento di 10.000,00 € (cumulativi degli incentivi al progetto “Car-pooling”), e sono state registrate 141 adesioni.

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, rispetto al quale sono state registrate 9 adesioni. ARPAV ha stanziato 6.700 € (cumulativi degli incentivi al progetto “Bike to work”).

Anche nel 2025 il progetto è stato finanziato, con DDG n. 10 del 22 gennaio 2025, per 10.000,00 € (cumulativi degli incentivi al progetto “Bike to work”), e sono state registrate 12 adesioni.

Entrambi i progetti “Bike to work” e “Car-pooling” sono stati confermati anche nel 2026, con DDG n. 256 del 31.12.2025 per uno stanziamento complessivo di 20.000,00 €, come previsto dal PSCL 2025-2026.

Nel corso del 2025, sempre nell'ambito della promozione degli spostamenti sostenibili effettuati in bicicletta, è stata dedicata una cospicua attività all'utilizzo delle risorse ricevute per il **premio Euregio Senza Confini**, che ha consentito all'Agenzia di dotarsi di strutture di ottimo livello a favore dei dipendenti presso sei sedi regionali. Con un investimento di 20.000,00 € sono stati effettuati i seguenti acquisti: rastrelliere per biciclette, colonnine per piccole riparazioni e manutenzioni delle biciclette, caschi per i dipendenti che hanno aderito al “Bike to work”. Inoltre sono state svolte attività di educazione ambientale nelle scuole sui temi dell'inquinamento atmosferico e della mobilità sostenibile.

Area 1

Analisi e monitoraggio del Benessere Organizzativo e delle Pari Opportunità

Anno 2025

Nell'ambito della raccolta delle criticità/proposte di miglioramento, è stato utilizzato il questionario di customer riferito ai corsi realizzati (Portale della Formazione). A tal fine, è stato creato un nuovo campo “proposte organizzative” che il partecipante al corso poteva compilare, inserendo eventuali

proposte di miglioramento organizzativo emerse nel corso dell'attività formativa. Questo campo tuttavia non è stato quasi mai compilato dai partecipanti ai corsi.

Nel 2026 si prevede di promuovere presso i partecipanti ai corsi, ulteriormente questa possibilità di raccolta di proposte e criticità.

AREA 2

Organizzazione del lavoro

Anno 2025

Si era previsto di continuare nell'azione di rafforzamento del ruolo e competenze della figura del "Tutor" in ogni U.O. che accompagni i neo assunti (percorso formativo)

Nel 2025 non sono state rilevate richieste di partecipare a questo corso.

L'Ufficio formazione, al fine di fornire il supporto necessario a definire questa figura, sta coordinando la predisposizione documentale e organizzativa. Si prevede di riproporre il corso a completamento della sopradescritta attività.

AREA 3

Iniziative a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

Anno 2025

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione, nel 2025 il 96% dei dipendenti ha partecipato ad almeno 1 corso di formazione, percentuale elevata e simile per uomini e donne (tabella 11).

Lievemente superiore la % fruizione dei corsi da parte degli uomini (tabella 12). Tendenza già registrata nel 2024.

La promozione del numero 1522 è stata svolta a cura del CUG, nell'ambito delle proprie attività di comunicazione. Si prevede di proseguire con questa modalità.

Continua l'ampliamento dell'offerta formativa al personale non udente. Viene infatti fornita la traduzione LIS dei corsi on line (modalità sincrona) e nella biblioteca corsi on line è stata creata, e costantemente aggiornata con i nuovi corsi, una specifica sezione dedicata ai corsi con LIS.

AREA 4

Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Anno 2025

Nel corso del 2025 sono stati avviati percorsi formativi sul tema delle soft skills (vedi tabella 13), non solo aperte a tutti i possibili destinatari, ma anche dedicate a singole strutture, con la presenza del dirigente di riferimento (es. corso sulla La gestione del tempo per il personale UARU).

Questa modalità ha permesso una maggior trasparenza nelle relazioni dirigenza/comparto e la possibilità di promuovere l'ascolto da parte dei dirigenti rispetto alle problematiche dei propri collaboratori.

Nel 2026 questa modalità didattica verrà riproposta, dato il riscontro positivo ottenuto.

Impegno è stato profuso nel programma formativo per neo assunti, al fine di agevolare il loro inserimento in Agenzia. Il programma è stato ampliato nei contenuti relativi alla privacy ed all'utilizzo degli strumenti informatici.

I corsi su programmi/attività delle Direzioni/UO, realizzati con successo nel 2025, verranno riproposti nel 2026. Ad esempio, oltre alla ripetizione di "Formazione: Istruzioni per l'uso", verranno

realizzati corsi che illustrano i progetti europei ai quali hanno partecipato le strutture ARPAV hanno partecipato.

Il corso “Comunicazione assertiva” inizialmente proposto per tutto il personale ARPAV, non è stato realizzato nel 2025, perché un programma così esteso richiedeva strumenti organizzativi e risorse superiori a quelle esistenti. La formazione verrà realizzata nel 2026 con destinatari i membri del CUG ed il Disability Manager, per supportarli nella gestione delle richieste di supporto.

Anno 2026

In continuità con le azioni intraprese nel corso del 2025, 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 – 2025

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 – 2023-2025

totale personale	U	D	TOT	% U	% D
31/12/2023	435	399	834	52%	48%
31/12/2024	438	397	835	52%	48%
31/12/2025	436	393	829	53%	47%
comparto	U	D	TOT	% U	% D
31/12/2023	392	382	774	51%	49%
31/12/2024	399	378	777	51%	49%
31/12/2025	399	374	774	52%	48%
dirigenti	U	D	TOT	% U	% D
31/12/2023	43	17	60	72%	28%
31/12/2024	39	19	58	67%	33%
31/12/2025	37	19	56	66%	34%

Tabella 2. 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 3. 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 4. Personale in servizio al 31.12.2025 per genere, ruolo e fascia d'età

fascia di età	comparto		dirigenza		totale
	U	D	U	D	
22 - 34	56	28			84
35 - 44	36	43		1	80
45 - 54	110	137	7	9	263
55 - 59	89	84	10	5	188
60 - 64	96	71	14	4	185
> 65	12	11	6		29
Totale	399	374	37	19	829

Tabella 5. Incarichi di Posizione organizzativa/Funzione /EQ per genere 2023-2025

anno	totale incarichi	U	D	% U	% D
2023	39	22	17	56,4	43,6
2024	70	39	31	55,7	44,3
2025	73	38	35	52	48

Tabella 6. Incarichi di Ufficiale di Polizia giudiziaria per genere e ruolo 2023-2025

UPG	2023					2024					2025				
	U	D	TOT	%U	%D	U	D	TOT	%U	%D	U	D	TOT	%U	%D
Dirigenti	14	3	17	82,4	17,6	14	3	17	82,4	17,6	13	4	17	76,5	23,5
Comparto	131	52	183	71,6	28,4	145	54	199	73	27	131	59	190	68,9	31,1

Part time e permessi

Come negli anni precedenti, anche nel 2024, sono più le donne che ricorrono al part time (Tabella 7: 86%) e solamente del comparto, mentre i Permessi L.104 vengono utilizzati in maniera equivalente tra uomini e donne (Tabella 10).

Tabella 7. Part-time per genere e ruolo, 2023-2025

part time	2023					2024					2025				
	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	19	82	101	19	81	16	68	84	19	81	11	67	78	14	86

Tabella 8. Congedi e permessi L.104/1992 per tipo e genere 2023

Congedi e permessi L.104/1992	U	D	TOT	%U	%D
Congedi per maternità/paternità - n° Dirigenti nell'anno	0	1	1	/	100%
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente	0	11	11	/	/
				33,30	66,70
				%	%
Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno	15	30	45		
		19,4			
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto	9,17	7	28,64	/	/
Permessi L.104 - n° Dirigenti nell'anno	1	0	1	100%	/
Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente	1	0	1	/	/
Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno	52	50	102	51%	49%
Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto	45	30	75	/	/

Tabella 9. Congedi e permessi L.104/1992 per tipo e genere 2024

Congedi e permessi L.104/1992	U	D	TOT	%U	%D
Congedi per maternità/paternità - n° Dirigenti nell'anno	0	0	0	/	/
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente	0	0	0	/	/
				38,30	61,70
				%	%
Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno	23	37	60		
		32,5			
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto	4,64	9	37,23	/	/
Permessi L.104 - n° Dirigenti nell'anno	1	2	3	33%	67%
				29,46	70,54
				%	%
Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente	1,67	4	5,67		
Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno	66	61	127	51%	49%
Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto	47	21	68	69%	31%

Tabella 10. Congedi e permessi L.104/1992 per tipo e genere 2025

Congedi e permessi L.104/1992	U	D	TOT	%U	%D
Congedi per maternità/paternità - n° Dirigenti nell'anno	0	0	0	/	/
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per dirigente	0	0	0	/	/
				44.44	55.56
				%	%
Congedi per maternità/paternità - n° persone comparto nell'anno	24	30	54		
				13.01	86.99
				%	%
Congedi per maternità/paternità - durata media (gg) per persona comparto	3.92	26.2	30.12		
Permessi L.104 - n° Dirigenti nell'anno	1	3	4	25%	75%
				56.52	43.48
				%	%
Permessi L.104 - durata media (gg) per dirigente	13	10	23		
				50.38	49.62
				%	%
Permessi L.104 - n° persone comparto nell'anno	67	66	133		
		19.4		54.94	45.06
				%	%
Permessi L.104 - durata media (gg) per persona - comparto	23.67	1	43.08		

L'accesso alla Formazione

Nel 2025 il **96%** 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 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025
totale dipendenti che hanno partecipato ad almeno 1 evento formativo	682	735	746	814	804
% sul totale dei dipendenti	76%	87%	89%	97%	96%
donne che hanno partecipato ad almeno 1 evento formativo	332	351	360	386	378
% donne sul totale delle donne dipendenti	81%	86%	90%	97%	95%
uomini che hanno partecipato ad almeno 1 evento formativo	350	384	386	428	428
% uomini sul totale degli uomini dipendenti	72%	87%	89%	97%	96%

Tabella 12. Partecipazioni (somma del numero di partecipanti ai corsi) per genere 2021-2025

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%
2025	6.262	2.982	48%	3.280	52%

Corsi con traduzione LIS

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).

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 2025

corso	durata (h)	Edizioni (nr)	Partecipanti (nr)
Chi è ARPAV (incontro dedicato ai neo assunti)	1	7	33
Formazione istruzioni per l'uso: la formazione per i neo assunti	1	2	24
Time management e gestione delle priorità	12	3	54
Comunicare efficacemente tra gruppi di lavoro	7	1	12

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 lavoro a distanza, modalità di lavoro che include il lavoro agile e il telelavoro 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 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. Lavoro agile per genere e ruolo 2022-2024

anno	dipendenti in lavoro agile 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 2023-2025

anno	fruizione persone del comparto	U	D	% U	% D
2023	485	238	247	49%	51%
2024	545	258	287	47%	53%
2025	496	236	260	48%	52%

Tabella 17. Ferie solidali 2023-2025

anno	ferie solidali
2023	3
2024	1
2025	3

Nell'**Allegato 6** sono riportate le iniziative del Piano triennale delle azioni positive per l'anno 2026.

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 30.09.2026, 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.