

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2026 – 2028



Anno 2026



Indice		
	Premessa e percorso di adozione del PIAO	pg.....6
Sez 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pg.....10
1.1	Cosa facciamo	pg.....11
1.2	Come operiamo	pg.....13
1.3	L'Amministrazione "in cifre"	pg.....15
1.4	Mandato istituzionale e missione	pg.....23
1.5	ARPA in rete e il sistema della Agenzie	pg.....25
Sez 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pg... ..27
2.a	Valore pubblico	pg... ..27
2.a.1	Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati	pg... ..30
2.a.2	Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini	pg.....36
2.a.3	Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, per cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità	pg.....42
2.a.4	Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	pg.....42
2.b	Performance	pg.....45
2.b.1	Programmazione pluriennale e annuale	pg46
2.c	Prevenzione della corruzione	pg.....46
2.c.1	I Soggetti coinvolti e i loro ruoli	pg.....47
2.c.2	Contenuti del piano della prevenzione della corruzione	pg.....52
2.c.3	Valutazione di impatto del contesto esterno	pg.....53
2.c.4	Valutazione di impatto del contesto interno	pg.....57
2.c.5	Processo di gestione del rischio	pg.....64
2.c.6	Mappatura dei processi e del rischio	pg.....65
2.c.7	Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi	pg.....66
2.c.8	Trattamento del rischio	pg.....70
2.c.9	Misure obbligatorie di prevenzione della corruzione	pg.....71
2.c.9.1	Misure di formazione	pg.....72
2.c.9.2	Misure di rotazione: straordinaria e ordinaria	pg.....73
2.c.9.3	Monitoraggio dei rapporti tra Arpa e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione	pg.....75
2.c.9.4	Misure di disciplina del conflitto di interessi – Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs n. 39/2013	pg.....76
2.c.9.5	Svolgimento di incarichi extraistituzionali	pg.....77
2.c.9.6	Svolgimento di incarichi o attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro "pantouflage-revolving doors"	pg.....79
2.c.9.7	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	pg.....80
2.c.9.8	Procedura di segnalazione illeciti "whistleblowing"	pg.....81
2.c.9.9	Verifiche presenze in servizio	pg.....83
2.c.9.10	Controllo e prevenzione del rischio	pg.....83

2.c.10	Misure specifiche di prevenzione della corruzione	pg.....84
2.c.10.1	Monitoraggio dei rapporti tra Arpa e i soggetti esterni	pg.....84
2.c.10.2	Collegialità	pg.....84
2.c.10.3	Gestione dei rifiuti - Controllo sugli impianti autorizzati AIA	pg.....84
2.c.10.4	Programmazione attività di ispezione, vigilanza e controllo	pg.....86
2.c.10.5	Telelavoro e smart working	pg.....86
2.c.10.6	Coordinamenti tematici, riduzione del “dumping ambientale” e procedure di qualità	pg.....87
2.c.10.7	Digitalizzazione dei processi e dei documenti	pg.....88
2.c.11	Misure specifiche di prevenzione della corruzione in materia di Contratti pubblici	pg.....89
2.c.11.1	Programmazione del fabbisogno	pg.....90
2.c.11.2	Progettazione della gara	pg.....91
2.c.11.3	Selezione del contraente	pg.....92
2.c.11.4	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	pg.....93
2.c.11.5	Esecuzione del contratto	pg.....93
2.c.11.6	Rendicontazione del contratto	pg.....94
2.c.12	Relazione del RPCT sull'attività svolta	pg.....95
2.c.13	Programmazione dell'attuazione della trasparenza	pg.....95
2.c.13.1	Organizzazione dei flussi informatici necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati	pg.....97
2.c.13.2	Indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili	pg.....97
2.c.13.3	Accesso civico e accesso civico generalizzato	pg.....97
2.c.13.4	Obiettivi strategici di Trasparenza	pg.....98
2.c.13.5	Sanzioni Trasparenza	pg.....99
SEZ 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pg.....99
3.1	Struttura organizzativa	pg.....99
3.1.1	Livelli di responsabilità organizzativa – dirigenti e incarichi di funzione	pg.....102
3.1.2	Eventuali azioni necessarie per dare coerenza agli obiettivi di valore pubblico	pg.....104
3.2	Organizzazione del lavoro agile	pg.....104
3.2.1	Strategie di sviluppo del lavoro agile e collegamento agli obiettivi di lavoro pubblico	pg.....105
3.3	Piano Triennale dei fabbisogni di personale	pg.....106
3.3.1	Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024	pg.....107
3.3.2	Programmazione strategica delle risorse umane	pg.....111
3.3.3	Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	pg.....122
3.3.4	Strategia di copertura del fabbisogno	pg.....123
3.4	Formazione del personale	pg.....125
3.4.1	Criteri per la definizione del Piano triennale (validità 2025-2027) e del Programma di formazione annuale 2026	pg.....126
3.4.2	Piano di formazione triennale 2025 – 2027	pg.....126
3.4.3	Programma di formazione 2026	pg.....131
3.4.4	Modalità di realizzazione della formazione	pg.....132
3.4.5	Diffusione e valutazione delle iniziative formative	pg.....135
3.4.6	Risorse finanziarie per la formazione	pg.....135
3.5	Piano delle azioni positive	Pg.....136
3.5.1	Obiettivi e azioni positive	pg.....138
3.5.2	Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie	pg.....141

3.5.3	Durata	pg.....141
3.6	Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali	pg.....141
SEZ 4	MONITORAGGIO	pg.....143
4.1	Monitoraggio integrato del PIAO e report	pg.....151
I	Adeguamenti del PIAO	pg.....152
II	Pubblicità del PIAO	pg.....152
	ALLEGATI PIAO 2025 - 2027	
All. 1	Quadro di programmazione Annuale (QPA)	Tot pag. 3
All. 2	Documento di programmazione ad evidenza interna (ProgInt)	Tot pag. 11
All. 3	Programmi Annuali e Pluriennali Attività 2026 – 2028	Tot pag. 41
All. 4	Mappatura dei processi a rischio di corruzione 2025 – 2027	Tot pag. 15
All. 5	Tabella adempimenti trasparenza 2026 - 2028	Tot pag. 18
All. 6	Piano Formazione 2026	Tot pag. 8

La redazione del presente documento è il risultato del lavoro condotto dal Gruppo di lavoro istituito con DDG n. 23 dell'11 marzo 2022, coordinato dal Direttore Amministrativo e che ha previsto il contributo delle seguenti figure e Strutture:

Direttore Tecnico

Referente PIAO

Responsabile della Prevenzione della Trasparenza e Anticorruzione e Struttura Sistema di Gestione Integrato

Presidente del CUG e CUG

Dipartimento Affari Amministrativi e Personale

Dipartimento Sviluppo e Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale

Dipartimento Patrimonio e Contabilità

Struttura Programmazione e Controllo

Struttura Comunicazione Istituzionale

Il contributo alla realizzazione di quanto previsto dal presente PIAO sarà assicurato da tutte le Strutture dell'Agenzia

PREMESSA E PERCORSO DI ADOZIONE DEL PIAO

Il presente documento denominato “Piano Integrato delle Attività e Organizzazione” di seguito PIAO, viene redatto ai sensi dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, lo adottino entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni e, in particolare:

- il Piano della Performance che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance di ARPA Piemonte stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- il Piano della Formazione che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera;
- il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti

tecnologici, i percorsi formativi del personale 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;

- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, previsto all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Legge di Bilancio 2008);
- il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" e contiene le iniziative programmate dall'Agenzia volte alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il PIAO ha durata triennale con scorrimento annuale e definisce gli strumenti e le fasi "per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione", con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi. Il PIAO deve essere pubblicato ogni anno sul sito di ARPA Piemonte e pubblicato sul portale del PIAO realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il PIAO, quindi, semplifica gli adempimenti dell'amministrazione e consente, in una logica integrata, di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico di ARPA Piemonte.

Dal PIAO 2022 – 2024 al PIAO di oggi

Arpa Piemonte ha adottato il primo PIAO per le annualità 2022 -2024 con D.D.G. n. 49 del 29 aprile 2022, in assenza di dettati normativi specifici in merito ai piani e programmi assorbiti e alla struttura e ai contenuti del documento.

Al fine di attuare, per quanto possibile, un coordinamento tra i diversi piani settoriali, con DDG n. 23 del 11.03.2022 intitolato "Costituzione Gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)", l'Agenzia ha individuato le risorse e gli strumenti necessari.

Il Gruppo di lavoro PIAO si è riunito in diverse sedute plenarie e parziali al fine di verificare lo stato di attuazione dei diversi strumenti programmatici da intendersi assorbiti nel PIAO con l'obiettivo di valutarne altresì la congruenza ed organicità tra gli stessi e i principi del PIAO, nonché la coerenza con le risorse iscritte nei relativi capitoli di bilancio.

Inoltre, in data 14 ottobre 2022 è stata individuata da parte del Direttore Amministrativo la dott.ssa Rossella Orsogna, Dirigente Responsabile della Struttura Affari Generali e Legali, quale Referente dell'Agenzia per il coordinamento del PIAO e per l'espletamento degli adempimenti conseguenti quali la pubblicazione dei documenti approvati sul Portale del PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, in considerazione della specificità dell'Agenzia quale ente territoriale deputato alla prevenzione e al controllo dell'inquinamento e alla tutela dell'ambiente e quale ente strumentale della Regione per l'attuazione degli interventi in materia ambientale, il successivo PIAO 2023 – 2025, approvato con D.D.G. n. 10 del 7 febbraio 2023, è stato approntato in maniera tale da potersi gradualmente configurare quale "Piano Territoriale integrato" delle attività e organizzazione, con il precipuo intento di integrare tra i propri obiettivi di valore pubblico anche alcuni obiettivi strategici di altri attori istituzionali quali *in primis* la Regione Piemonte, che concorrono attraverso le loro politiche e iniziative alla protezione ambientale del territorio regionale piemontese.

Per la predisposizione del PIAO 2024 – 2026, al fine di favorire il più ampio coinvolgimento degli *stakeholder* sia interni che esterni, è stato deciso di avviare una procedura pubblica di consultazione del PIAO mediante pubblicazione sul sito Internet dell'Agenzia all'indirizzo <https://www.arpa.piemonte.it/news/procedura-aperta-per-l2019aggiornamento-del-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2013-2026>.

Al fine di garantire l'attuazione degli indirizzi programmatici della Regione nel campo della tutela ambientale e del coordinamento delle attività di prevenzione (art. 2 c. 1 LR 18/2016) e, in coerenza

con il modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA approvato con Determinazione del Comitato Regionale di Indirizzo del 20/12/2023, il PIAO di ARPA Piemonte è stato integrato con il processo di programmazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei Direttori e con il PIAO della Giunta regionale in maniera da incrementare il grado di integrazione degli obiettivi istituzionali e degli obiettivi del Direttore generale di ARPA Piemonte con le linee d'azione regionali. Per il nuovo triennio di programmazione 2025 – 2027 è stata perseguita la medesima strategia di lavoro del PIAO dell'anno precedente, ovvero:

- procedura di consultazione pubblica per l'aggiornamento del PIAO;
- incontri e condivisione del programma di attività da parte del Gruppo di Lavoro;
- integrazione del processo di programmazione istituzionale con il PIAO.

Anche per l'anno 2026, a valle di tale integrazione e con la determinazione degli obiettivi istituzionali, la Direzione Generale li ha eletti Obiettivi di Valore Pubblico (OVP) per l'Agenzia.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte – Arpa Piemonte
Legge istitutiva	L.R. n. 60 del 13 aprile 1995
Statuto	https://www.arpa.piemonte.it/media/4155
P.IVA – C.F.	07176380017
Sede centrale	Via Pio VII, 9 - 10135 Torino
Sito Internet	www.arpa.piemonte.it
PEC	protocollo@pec.arpa.piemonte.it
Centralino	01119680111
Numero unico emergenze ambientali	112
Cod IPA	Arpa_to
Cod ATECO	841230 – Regolamentazione organismi edilizia abitativa, tutela ambientale
Dotazione organica al 31.12.2025	886 dipendenti



1.1 – Cosa facciamo

Ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 e s.m.i. competono all'ARPA Piemonte le seguenti attività istituzionali di natura tecnico - scientifica:

a) attività di controllo ambientale aventi per oggetto il campionamento, l'analisi, la misura, il monitoraggio e l'ispezione dello stato delle componenti ambientali, delle pressioni e degli impatti, nonché la verifica di forme di autocontrollo previste dalle normative comunitarie e statali vigenti; attività di controllo sull'igiene dell'ambiente, sulle attività connesse all'uso pacifico dell'energia nucleare ed in materia di protezione dalle radiazioni; attività di controllo dei fattori geologici, meteorologici e nivologici per la tutela dell'ambiente, nonché per la previsione finalizzata alla prevenzione dei rischi naturali, ivi compresa la partecipazione al servizio meteorologico nazionale distribuito;

b) attività di supporto e assistenza agli enti (Regione, enti locali anche in forma associata, nonché alle aziende sanitarie), nell'esercizio delle loro funzioni amministrative in materia ambientale, territoriale, di prevenzione e di protezione civile, con particolare riferimento alla formulazione di pareri e valutazioni tecniche;

c) attività di raccolta ed elaborazione dei dati acquisiti per fornire agli enti di cui sopra, un quadro conoscitivo che descrive le pressioni, le loro cause e gli impatti sull'ambiente, garantendo un'informazione ambientale oggettiva al pubblico anche ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 195 (Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale);

d) attività di promozione e sviluppo della ricerca applicata sugli elementi dell'ambiente fisico, sui fenomeni di inquinamento, sulle condizioni generali e di rischio, sul corretto utilizzo delle risorse naturali e sulle forme di tutela degli ecosistemi;

e) attività di sviluppo delle indagini epidemiologiche ambientali al fine di studiare le correlazioni tra l'inquinamento delle matrici e i danni sanitari che ne possono conseguire;

f) attività “anche in materia di protezione civile” e in “attività di sviluppo e validazione dei dispositivi di protezione individuale e collettiva ad esclusivo supporto della pubblica amministrazione” e le “attività tecniche a supporto degli enti di cui al punto b), nell'esercizio delle loro funzioni nel settore della sanità pubblica”, richiedono un presidio strutturale specifico da parte dell'Agenzia sul territorio;

g) attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca. L'ARPA svolge le attività istituzionali di cui sopra assicurando il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni. L'Agenzia può altresì svolgere ulteriori attività rispetto a quelle sopra elencate, in favore

di soggetti pubblici o privati, solo se non interferiscono con il pieno raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni, sulla base di specifiche disposizioni normative oppure di accordi o convenzioni, applicando tariffe definite con decreto del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

Le suddette attività sono svolte solo se sono compatibili con l'imparzialità dell'Agenzia e se non determinano situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale. La Carta dei servizi e delle attività individua le attività istituzionali obbligatorie e quelle istituzionali non obbligatorie.

La legge regionale definisce inoltre le modalità di finanziamento dell'Arpa per la realizzazione delle attività istituzionali obbligatorie, delle attività istituzionali non obbligatorie e delle ulteriori attività previste dal Comitato regionale di indirizzo. Sino alla data di entrata in vigore della Carta dei servizi e delle attività i prodotti e/o le prestazioni, relativi all'attività tecnica svolta, erogati dall'Agenzia sono riconducibili alle quattro categorie del Catalogo dei servizi (approvato con DDG n. 73 del 28 giugno 2022) e precisamente:

- A. Controllo finalizzato alla verifica di conformità;
- B. Previsione e prevenzione del rischio di origine antropica e naturale;
- C. Informazioni di carattere ambientale;
- D. Servizi di prova e taratura.



I servizi a catalogo sono organizzati secondo le seguenti matrici ambientali e/o filoni di attività: acqua, agenti fisici, rifiuti e amianto, suolo e bonifiche, emissioni, qualità dell'aria e modellistica, impianti, VIA-VAS-VIS-VI, reti di monitoraggio, rischi naturali ed ambiente e salute, ricerca.

Al fine di rendere omogenea la qualità del servizio sull'intero territorio regionale sono individuati specifici coordinamenti che esplicano, per le principali tipologie di attività, funzioni trasversali sull'intero territorio regionale. I dati e le informazioni complete relativi alle attività dell'Agenzia sono consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente al seguente link:

<https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/performance?pid=124>

A fronte dei servizi erogati il sistema di gestione per la qualità dell'Agenzia, certificato ISO 9001:2008 con laboratori accreditati per le attività di prova secondo la norma UNI EN ISO 17025:2005, definisce attraverso specifiche procedure le modalità operative a garanzia di uniformità del servizio erogato.

1.2 – Come operiamo

Così come disciplinato dalla L.R. 18/2016 e s.m.i. al fine di garantire a livello regionale lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni di ricerca e tutela ambientale e prevenzione è istituito, con decreto del Presidente della Giunta regionale, il Comitato regionale di Indirizzo (CRI), cui competono la determinazione degli obiettivi istituzionali in materia e la verifica dei risultati delle attività svolte dall'ARPA Piemonte, nonché del loro coordinamento con le attività dei dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Il CRI – organo di vertice politico - definisce altresì le forme di integrazione e di coordinamento delle attività delle strutture periferiche dell'ARPA con i servizi delle corrispondenti amministrazioni provinciali e della Città metropolitana di Torino e con i dipartimenti di prevenzione delle ASL (ex art. 20 legge regionale 18/2016).

Il Comitato tecnico del CRI, di concerto con ARPA, individua la proposta di obiettivi istituzionali a valenza pluriennale e gli obiettivi generali a valenza annuale secondo cui orientare, anno per anno, l'attività dell'Agenzia. Terminata la fase istruttoria il Comitato tecnico sottopone al CRI lo schema complessivo a valenza triennale con scorrimento annuale denominato "Documento programmatico" per il vaglio e l'approvazione finale.

Il CRI, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, della L.R. 18/2016, approva gli obiettivi istituzionali per l'attività dell'ARPA posto che nel Comitato convergono e trovano sintesi tutte le istanze rappresentate dalle articolazioni regionali e dagli altri Enti territoriali.

L'Atto del CRI definisce il perimetro di azione di ARPA Piemonte, ovvero il suo mandato istituzionale (così come definito dalla legge istitutiva), è un documento programmatico "a scorrimento", in quanto annualmente aggiornato anche a seconda di sopravvenute esigenze e richieste regionali.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte la programmazione si pone, attraverso una pianificazione che dà maggiore impulso a servizi di prevenzione, quale strumento di intervento volto ad intensificare ed esplicitare la correlazione con le caratteristiche del territorio, desumibili attraverso indici di pressione territoriale ed i vincoli normativi che determinano la tipologia ed i volumi di attività per singoli settori di intervento, nonché con la tipologia ed i volumi di risorse impiegate.

La proposta degli obiettivi istituzionali per le annualità 2026 - 2028, predisposta dal Comitato tecnico di concerto con ARPA, è stata elaborata in coerenza con le Macro Aree Strategiche (MAS), nelle quali è articolata la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte, diretta conseguenza operativa della Strategia Nazionale e dell'Agenda 2030. Nell'ambito di tali aree strategiche sono individuati, per quanto di competenza, gli obiettivi di Valore Pubblico di ARPA Piemonte, in continuità e coerenza con l'azione svolta dalla Regione Piemonte nel suo insieme. Le

MAS, infatti costituiscono riferimento per la definizione del PIAO della Regione ed alle stesse è allineato il documento di Economia e Finanza (DEFR).

L'attività di monitoraggio conoscitivo e di controllo realizzata da ARPA Piemonte, dal momento della sua istituzione ad oggi, ha subito un'evoluzione nel tempo che è andata di pari passo con la trasformazione culturale in campo ambientale ed in ultimo con l'istituzione del sistema nazionale in rete per la protezione dell'ambiente di cui alla Legge 28.06.2016 n. 132 nonché con alla legge regionale 26.09.2016 n.18, da ultimo modificata con legge regionale 19 ottobre 2021 n. 25. La recente norma regionale ha riconosciuto, anche sulla base del percorso già avviato dall'Agenzia nel corso del biennio 2020 e 2021, che ARPA Piemonte, oltre alla funzione di controllo ambientale, svolga anche attività di ricerca sull'ambiente, ai sensi dell'art. 4, co.1 bis che recita *"Ai fini del perseguimento delle finalità di cui all'articolo 2 e dello svolgimento delle funzioni di cui al comma 1, l'ARPA realizza attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca. ARPA adegua il proprio ordinamento interno per svolgere le attività di ricerca"*.

Per tale ragione, e per ulteriori esigenze di razionalizzazione ed efficienza dell'Agenzia, il Regolamento di organizzazione è stato recentemente oggetto di ulteriori modifiche come indicato nel decreto del direttore generale n. 7 del 19 gennaio 2024.

Inoltre, a livello nazionale, il 2 agosto 2024 è entrato in vigore il D. Lgs 103/2024 in materia di "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118.

Tale norma è tesa, una volta attuabili tutti gli strumenti di programmazione e gestione ivi previsti, a modificare in maniera sostanziale il sistema dei controlli ambientali delle attività economiche prevedendo un cambiamento radicale dell'approccio della PA in materia di controllo, non più orientato ad un approccio del tipo *"command and control"* ma più partecipativo e confidenziale del sistema, prevedendo non solo la programmazione triennale dei controlli da effettuare sulla base della valutazione del rischio e semplificate per le aziende a minor rischio ambientale, ma addirittura prevedendo un nuovo istituto, quello della "diffida amministrativa" in caso di commissione dell'illecito ambientale secondo i criteri previsti dall'art 6 dello stesso Decreto.

Ad oggi sono stati "censiti" tutti i controlli effettuati da ARPA il cui elenco è disponibile nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/controlli-sulle-attivita-economiche?pid=124>.

La semplificazione sui controlli delle attività economiche si lega con l'ulteriore obiettivo di aderire al SUAP 2.0 (l'evoluzione dello Sportello Unico per le Attività Produttive) a livello nazionale

attraverso i finanziamenti PNRR, per rilanciare l'economia italiana e accelerare e semplificare i processi autorizzativi. Il SUAP 2.0 che investirà anche alcune attività di ARPA prevedendo la catalogazione e la standardizzazione a livello nazionale di tutti i procedimenti ricadenti nel SUAP. Questi due strumenti, semplificazione dei controlli e delle autorizzazioni, si avvarranno del "fascicolo elettronico di impresa" realizzato e gestito da Infocamere che permetterà di disporre di tutta la documentazione digitale sia tecnica che amministrativa delle imprese che verrà gestita secondo il principio del "*once only*" per tutte le PPAA che interverranno nei procedimenti autorizzativi e di controllo.

A breve si assisterà pertanto a una rivoluzione delle modalità di gestione sia del controllo preventivo (rilascio delle autorizzazioni da parte delle Autorità competenti) che dei controlli amministrativi successivi, come quelli svolti da ARPA.

1.3 – L'Amministrazione "in cifre"

Al finanziamento dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 21 della legge regionale 26.9.2016 n. 18, si provvede mediante:

- a) una quota del fondo sanitario regionale destinata alla prevenzione, secondo parametri determinati dalla Giunta regionale in rapporto alle attività attribuite all'ARPA, nonché un contributo regionale ordinario annuale, da destinare alle attività istituzionali obbligatorie di cui all'articolo 7, comma 2;
- b) contributi integrativi annuali della Regione e degli altri enti di cui all'articolo 2, comma 3, da destinare alle attività istituzionali non obbligatorie di cui all'articolo 7, comma 3;
- c) risorse aggiuntive della Regione e degli altri enti di cui all'articolo 2, comma 3, da destinare alle ulteriori attività previste dal Comitato regionale di indirizzo;
- d) proventi dovuti dai soggetti privati di cui all'articolo 7, comma 5;
- e) eventuali rendite patrimoniali dell'ARPA;
- f) ogni altra eventuale risorsa, quali lasciti, donazioni, contributi di altri enti;
- g) risorse derivanti dalla partecipazione a progetti regionali, nazionali e comunitari;

Il prossimo esercizio finanziario si presenta con gravi criticità che, se non superate nel primo semestre dell'anno, condizioneranno nella seconda parte dell'anno lo svolgimento dell'attività dell'Agenzia nei livelli quali-quantitativi attesi.

L'invarianza del trasferimento regionale registratasi nell'ultimo decennio (62,5 milioni), la riduzione di tale importo invariato rispetto agli importi del decennio precedente (ad esempio 71 milioni nell'anno 2010), l'ulteriore riduzione di 1,4 milioni anno per il triennio 2025-2027 prevista alla legge regionale 1 del 27.2.2025 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale di previsione

2025-2027 - Legge di stabilità regionale 2025), la mancata attualizzazione dell'importo comunque ridotto in coerenza con l'evoluzione del fenomeno inflattivo (con un coefficiente ISTAT di circa il 20%) ed il sopravvenire sull'annualità 2026 e seguenti di ingenti maggiori spese originate da due tornate di rinnovi contrattuali del personale dipendente (interventute nel biennio 2022-2024 e nell'anno 2025), non consentono più di far fronte agli obblighi previsti dalla normativa e agli impegni istituzionali assunti con le Amministrazioni Pubbliche di riferimento.

La conseguenza è stata la redazione e l'approvazione di un bilancio volto a garantire la copertura delle spese obbligatorie quali, in particolare, oneri stipendiali, tasse e imposte, mutui e obbligazioni contrattuali derivanti da contratti pluriennali già stipulati.

Ulteriori dettagli circa le precedenti strategie organizzative e gestionali messe in campo per assicurare i livelli di prestazione definiti negli anni passati e l'attuale situazione finanziaria dell'Agenzia sono rintracciabili nella Relazione al bilancio 2026 -2028.

Ne consegue, che potrebbe profilarsi una situazione di sospensione di attività istituzionale in quelle circostanze in cui la disponibilità di risorse per l'acquisto di beni e servizi a supporto della stessa si esaurissero anzitempo ovvero, in alternativa, la necessità di rideterminare al ribasso, in coerenza con le risorse disponibili, i volumi di attività pianificati d'intesa con i Soggetti istituzionali di riferimento.

La rappresentazione della criticità è stata formalmente segnalata ed argomentata agli Amministratori regionali di riferimento con richiesta di integrazione dell'entità del trasferimento regionale in misura congrua agli aumenti intervenuti a seguito dei rinnovi contrattuali e successivamente rinnovata in occasione del Comitato regionale di indirizzo svoltosi il 17.12.2025.

In particolare, l'Amministrazione regionale ha pubblicamente assunto l'impegno ad individuare tutte le possibili soluzioni per aumentare il rifinanziamento della legge regionale 60/1995 istitutiva dell'Arpa Piemonte, così come modificata dalla legge regionale 18/2026, ed oggi quantificato ai sensi della legge regionale 2/2025 (Bilancio di previsione finanziario 2025-2027), rispettivamente, in euro 48,5 milioni a carico del Fondo Sanitario Regionale e in euro 12,6 milioni a carico del bilancio regionale e, in particolare, della quota di competenza dell'Assessorato all'Ambiente.

L'impegno dell'Amministrazione regionale potrà però trovare riscontro solo all'interno della pianificazione finanziaria regionale attualmente in divenire e che si presta ad una gestione provvisoria, almeno per i primi mesi dell'anno.

In concomitanza con l'iter legislativo, l'Agenzia proseguirà nel percorrere misure che, sebbene non sufficienti a recuperare il differenziale di fabbisogno necessario, potranno contenerne l'entità e che possono individuarsi:

- nell'analisi, con eventuale riclassificazione, delle attività svolte ai fini del rispetto di quanto previsto dall'art. 21 della legge regionale 18/2016 in materia di finanziamento

delle attività istituzionali obbligatorie e attività istituzionali non obbligatorie svolte dall'Arpa Piemonte;

- nell'adozione di misure organizzative e la promozione di iniziative finalizzate ad accrescere le entrate proprie;
- nella conferma dei provvedimenti per il contenimento dei consumi energetici già adottati nel corso dell'ormai trascorso anno;
- nella individuazione di eventuali ulteriori margini di razionalizzazione e/o di efficientamento operativo interno, aggiuntivi a quelli avviati sin dall'era della *spending review*, con particolare riferimento all'applicazione uniforme sul territorio regionale di processi di esternalizzazione ovvero di internalizzazione di servizi interni, in raccordo con il Piano del fabbisogno di personale.

Nell'attesa dei necessari riscontri regionali, la situazione sarà costantemente monitorata consentendo nella misura strettamente indispensabile l'adozione dei soli atti di spesa indifferibili e urgenti. ARPA Piemonte, come tutte le altre Agenzie, è stata inclusa tra le Amministrazioni pubbliche che, ai sensi dell'Allegato 1 alla DD del MEF - RGS n. 259 del 26-11-2024, dovranno attuare la "fase pilota" per la sperimentazione di un sistema unico di contabilità economico – patrimoniale di cui tutte le amministrazioni pubbliche dovranno dotarsi entro l'anno 2026 (PNRR Riforma 1.15 "Dotare le pubbliche amministrazioni italiane di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL"). A decorrere dal 01 gennaio 2026 pertanto l'Agenzia adotterà il sistema di gestione contabile denominato ACCRUAL.

Il rendiconto dell'esercizio in corso, che sarà redatto nell'anno 2026, affiancherà gli schemi di bilancio redatti con la logica ACCRUAL mentre, la gestione contabile dell'esercizio 2026 dovrà svolgersi completamente secondo le nuove modalità.

Si riportano sinteticamente le previsioni di entrata e di spesa per l'anno 2026:

ENTRATE:

TITOLO	DENOMINAZIONE	PREVISIONE 2026
	Fondo pluriennale vincolato	6.116.880,00
2	Trasferimenti correnti	62.453.501,98
3	Entrate extratributarie	4.887.455,00
4	Entrate in conto capitale	2.320.440,50
7	Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	6.110.000,00
9	Entrate per conto terzi e partite di giro	17.995.000,00
	TOTALE	99.883.227,48

SPESE:

TITOLO	DENOMINAZIONE	PREVISIONE 2026
1	Spese correnti	69.828.956,98 ¹
2	Spese in conto capitale	5.147.320,50 ²
4	Rimborso di prestiti	802.000,00
5	Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	6.110.000,00
7	Spese per conto terzi e partite di giro	17.995.000,00
	TOTALE	99.883.227,48

Per la visione di dettaglio della situazione finanziaria di ARPA Piemonte e le sue future evoluzioni è possibile consultare il bilancio preventivo 2026-2028 approvato con DDG n. 117 del 23.12.2025 e i bilanci precedenti nella specifica sub sezione di Amministrazione Trasparente del sito Internet dell'Agenzia all'indirizzo <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/bilanci?pid=124>.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Piano Nazionale Complementare (PNC)

Le specializzazioni multidisciplinari interne che caratterizzano l'organizzazione di ARPA Piemonte favoriscono la partecipazione dell'Agenzia alla realizzazione di progetti regionali, nazionali o internazionali, anche in coerenza con i principali ambiti di intervento del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), documento strategico predisposto per accedere ai fondi del programma Next generation EU (NGEU), suddiviso in 6 Missioni principali, che individua le priorità di investimento per il sistema Paese nell'arco temporale 2021-2026. Il PNRR ruota intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

Inoltre, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.5 “Cybersecurity”, ARPA Piemonte ha ottenuto il finanziamento pari a euro 1.500.000,00 (di cui 500.000 euro in conto capitale e 1 milione di euro in conto corrente), previsto dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio, tramite l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (Acn) per il progetto “Potenziamento della resilienza cyber di ARPA Piemonte” come da DDG n. 8 del 29-1-2025 ad oggetto: “Attuazione del progetto “Potenziamento della resilienza cyber di ARPA Piemonte” - CUP E69B24000010006 – a valere sul

¹ Di cui fondo pluriennale vincolato pari ad euro 1.810.000,00.

² Di cui fondo pluriennale vincolato pari ad euro 1.000.000,00.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.5 “Cybersecurity (M1C1I1.5)”.

Il PNRR è stato ulteriormente integrato e potenziato nei contenuti attraverso il Piano Nazionale Complementare (PNC) con lo stanziamento di ulteriori risorse nazionali per complessivi 30.622,46 milioni di euro per gli anni dal 2021 al 2026, ripartite su diversi programmi ed interventi. All'interno del PNC, è stato previsto uno specifico programma di investimenti relativo al sistema “Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima” (PRACSI), che risulta essere strettamente collegato all'azione di riforma oggetto della Missione 6 – Salute del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) denominata «*Definizione di un nuovo assetto istituzionale sistemico per la prevenzione in ambito sanitario, ambientale e climatico, in linea con un approccio integrato (One Health)*». L'investimento pluriennale previsto fino al 2026 per tale programma risulta di circa 500 milioni di euro.

Con il decreto del MEF del 15 luglio 2021, adottato ai sensi del comma 7 dell'articolo 1 del decreto-legge 59/2021 e s.m.i., ai fini del monitoraggio degli interventi del “Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari” sono state emanate disposizioni che individuano, per ciascuno degli investimenti del PNC di competenza del Ministero della Salute, gli obiettivi iniziali, intermedi e finali (art. 3) in relazione al crono-programma finanziario e in coerenza con gli impegni assunti nel PNRR.

L'Agenzia ha ottenuto un finanziamento totale, per gli anni 2021-2026, pari a euro 8.531.920.

Relativamente all'annualità 2021 con DDG n. 60 del 27.5.2022 sono stati approvati l'Accordo Operativo con l'ISS, quale soggetto attuatore, e l'Accordo Attuativo con le ARPA/APPA facenti parte del raggruppamento n.4 (APPA Bolzano, ARPA Lombardia, APPA Trento, ARPA Umbria e ARPA Valle d'Aosta) di cui ARPA Piemonte è stata individuata quale Agenzia capofila. Con successivo DDG n. 96 del 19.8.2022 è stata approvata la conseguente variazione di bilancio in entrata e spesa sull'esercizio 2022 per complessivi euro 12.758.490,00, di cui euro 3.355.220,00, quale quota propria di Arpa Piemonte, per il finanziamento degli investimenti di spesa in conto capitale correlati alle attività svolte dall'Agenzia ed euro 9.403.270,00 quale quota da trasferire a favore delle ARPA/APPA facenti parte del raggruppamento n. 4.

Nell'ambito degli interventi di cui al PNC al P.N.R.R. si è data attuazione alle seguenti linee di investimento:

1. Biologia molecolare;
2. Potenziamento rete di laboratori;
3. Potenziamento reti monitoraggio;
4. Mobilità aziendale zero emissioni;
5. Riqualficazione energetica.

Come riepilogato nella tabella sottostante, a fronte di un finanziamento previsto pari a euro 3.355.220,00, di cui al DDG n. 60 del 27.5.2022, sono stati realizzati interventi complessivi pari a euro 2.904.672,48. La conseguente economia, pari ad un importo di euro 450.547,52, di cui euro 346.412,46 conseguenti a risparmi derivanti dai ribassi originatesi durante le procedure di gara, è stata accantonata.

	Finanziamento	Aggiudicato	Economie
ARPA PIEMONTE	3.355.220,00 €	2.904.672,48 €	450.547,52 €

Nel corso dell'esercizio 2023, si sono determinate ulteriori economie per euro 29.926,59 per un totale complessivo di euro 480.474,11. In data 21 marzo 2023 Regione Piemonte ha approvato la DGR n. 23-6628 ad oggetto: "PNC. Approvazione schema Accordo Operativo ISS – Regione Piemonte e schema tipo di accordo attuativo Regione Piemonte – soggetti Sistema regionale Prevenzione Salute (SRPS) per realizzazione subinv. Programma Salute, Ambiente, Biodiversità, Clima (art. 1, c. 2, lett. e), punto 1) D.L. 59/2021)".

Ai sensi della citata deliberazione, ARPA Piemonte è stata individuata quale soggetto realizzatore degli investimenti di cui all'Allegato 1 dell'Accordo Operativo fra ISS e Regione, per un finanziamento sull'annualità 2022 pari ad euro 1.034.800,00.

Con DDG n. 37 del 29 marzo 2023 il Direttore Generale di ARPA Piemonte ha approvato l'Accordo Attuativo con Regione Piemonte avente ad oggetto: "Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC) – Accordo Attuativo ex art. 15 della L. n. 241/1990 per la realizzazione dei sub investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" (art. 1, comma 2, lettera e), punto 1 del D.L. 59/2021)" e conseguentemente è stata approvata la variazione di bilancio in entrata e spesa sull'esercizio 2023, l'aggiornamento al Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2022-2023-2024 (approvato con DDG 110 del 11 ottobre 2022) e l'aggiornamento al Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi 2023-2024 (approvato con DDG 14 del 9 febbraio 2023).

Con riferimento all'annualità 2022, come riepilogato nella tabella sottostante, a fronte di un finanziamento previsto pari a euro 1.034.800,00 sono stati realizzati interventi di riqualificazione energetica per complessivi euro 835.984,08. La conseguente economia, pari ad un importo di euro 198.815,92 è stata accantonata in sede di rendiconto 2023.

	Finanziamento	Aggiudicato	Economie
ARPA PIEMONTE	1.034.800 €	835.984,08 €	198.815,92 €

In data 13 maggio 2024 Regione Piemonte ha approvato la D.G.R. n. 4-8544 ad oggetto "Approvazione schema di Atto Aggiuntivo all'Accordo Operativo tra Regione Piemonte e ISS.

Modifica dello schema tipo di Accordo Attuativo, di cui alla DGR n. 23-6628 del 21 marzo 2023, per la realizzazione dei sub investimenti del programma “Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima” (art.1, c. 2, lettera e), punto 1) del D.L. 59/2021) Missione 6 Salute - Componente 1 - Linea di intervento E.1.1.0 (PNC M6C1 E.1.1.0) tra Regione Piemonte e soggetti del SRPS di cui alla DGR n. 23-7841 del 4 dicembre 2023”.

Ai sensi della citata deliberazione, ARPA Piemonte è stata individuata quale soggetto realizzatore degli investimenti, di cui all'allegato 2bis dell'Accordo, per un finanziamento complessivo di euro 4.141.900,00, di cui euro 1.839.470,00 per la Priorità P3 ed euro 2.302.430,00 per la Priorità P4.

Con DDG n. 84 del 7 agosto 2024 il Direttore Generale di ARPA Piemonte ha approvato l'Accordo Attuativo con Regione Piemonte avente ad oggetto: “Approvazione schema di Atto Aggiuntivo all'Accordo Operativo tra Regione Piemonte e ISS. Modifica dello schema tipo di Accordo Attuativo, di cui alla DGR n. 23-6628 del 21 marzo 2023, per la realizzazione dei sub investimenti del programma “Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima” (art.1, c. 2, lettera e), punto 1) del D.L. 59/2021) Missione 6 Salute - Componente 1 - Linea di intervento E.1.1.0 (PNC M6C1 E.1.1.0) tra Regione Piemonte e soggetti del SRPS di cui alla DGR n. 23-7841 del 4 dicembre 2023)” e conseguentemente è stata approvata la variazione di bilancio in entrata e spesa per euro 1.839.470,00 per l'esercizio finanziario 2025 ed euro 2.302.430,00 per l'esercizio finanziario 2026, l'aggiornamento al Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2023-2024-2025 (approvato con DDG 105 del 2 novembre 2023) e l'aggiornamento al Programma triennale degli acquisti di beni e servizi 2024-2025-2026 (approvato con DDG 117 del 29 novembre 2023).

La tabella riepilogativa delle aree degli interventi relativi all'annualità 2024 (P3) è la seguente:

	AREE INTERVENTI 2024	FINANZIAMENTO APPROVATO	INTERVENTI DA REALIZZARE	CAPITOLO DI BILANCIO
1	Potenziamento reti laboratorio	€ 634.400,00	Cromatografo liquido con autocampionatore per la determinazione del cromo esavalente	22500/2025
			Spettrometro di massa a triplo quadrupolo interfacciato con un gascromatografo per analisi chimiche di sostanze pericolose (IPA, fitofarmaci) su matrici solide.	
			Microscopio elettronico a scansione (SEM) con sorgente FEG per analisi amianto ambientale	
2	Riqualificazione energetica	€ 863.470,00	Sostituzione condizionatori a split e ventilconvettori per miglioramento classe energetica	21051/2025
			Sostituzione condizionatori a split per miglioramento classe energetica	21050/2025
			Miglioramento classe energetica sede mediante interventi sull'involucro, inclusa la sostituzione dei serramenti esterni	
3	Potenziamento reti monitoraggio	€ 341.600,00	Adeguamento della rete di rilevamento della qualità dell'aria alla Direttiva europea sulla qualità dell'aria di imminente approvazione	22550/2025
		€ 1.839.470,00		

A fronte di un finanziamento previsto pari a euro 1.839.470,00, ai sensi del sopra citato DDG 84 del 7-8-2024, sono stati aggiudicati interventi di riqualificazione energetica relativi ad opere di manutenzione straordinaria delle sedi esistenti anche a salvaguardia della sicurezza dei lavoratori e di potenziamento, rispettivamente per la rete dei laboratori e la rete di monitoraggio della qualità dell'aria, per complessivi euro 1.763.118,42, determinando un'economia pari a euro 76.351,58 che è stata accantonata.

La tabella riepilogativa delle aree degli interventi relativi all'annualità 2025 (P4) è la seguente:

	AREE INTERVENTI 2025	FINANZIAMENTO APPROVATO	INTERVENTI DA REALIZZARE	CAPITOLO DI BILANCIO
1	Potenziamento reti laboratorio	€ 474.400,00	n. 1 Catena per generazione e analisi di segnali elettromagnetici con riferimento anche alla tecnologia 5G finalizzata alla valutazione dell'esposizione umana	22502/2026
			N. 15 campionatori automatici di rateo di dose gamma con sensori Geiger Muller	
			Spettrometro a fluorescenza a raggi X (ED-XRF) per analisi dei metalli su filtri di particolato atmosferico	22550/2026
2	Riqualificazione energetica	€ 973.030,00	Realizzazione impianto fotovoltaico e miglioramento alimentazione elettrica privilegiata	21051/2026
			Miglioramento energetico edificio reception e sala polifunzionale mediante ottimizzazione impianto di	

			climatizzazione estiva/invernale e interventi sull'involucro - partizioni opache e trasparenti	
3	Potenziamento reti monitoraggio	€ 855.000,00	Fornitura e allestimento di mezzi elettrici furgonati per monitoraggio ammoniacale/ossidi di azoto, SO ₂ /H ₂ S, BTEX, particolato (gravimetrico Pm ₁₀ /2,5) e acquisto strumentazione per la rete regionale di qualità aria	22000/2026 22550/2026
		€ 2.302.430,00		

L'incremento delle attività progettuali assistite da specifico finanziamento incide favorevolmente su aspetti economico-finanziari necessari al funzionamento dell'Agenzia. In questo ambito è stata avviata e prosegue una politica volta alla realizzazione delle sole attività di cui all'art.4 comma 3 della già citata L.R. 18/2016.

Indicazioni circa le procedure gestite dall'Agenzia con fondi PNRR/PNC sono consultabili al seguente indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/scheda-informativa/piano-nazionale-ripresa-resilienza-pnrr>.

1.4 – Mandato istituzionale e missione

ARPA Piemonte svolge in autonomia gestionale la propria missione volta alla tutela dell'ambiente ispirandosi ai principi di competenza tecnico-scientifica.

Ai sensi dell'art. 4 della L.R. 18/2016 ARPA Piemonte svolge le attività di controllo, di supporto e di consulenza tecnico scientifica e altre attività utili alla Regione, agli Enti di Area vasta ai Comuni singoli e associati, nonché alle Aziende Sanitarie per lo svolgimento dei compiti loro attribuiti dalla legge nel campo della prevenzione e tutela ambientale, come meglio specificato nei paragrafi precedenti.

La L.R. 19 ottobre 2021 n. 25 ha riconosciuto, anche sulla base del percorso già avviato dall'Agenzia nel corso del biennio 2020 e 2021, che ARPA Piemonte, oltre alla funzione di controllo ambientale, svolga anche attività di ricerca sull'ambiente, ai sensi dell'art. 4, co.1 bis L.R. 26 settembre 2016 n. 18 (vigente dal 21.10.2021): *“Ai fini del perseguimento delle finalità di cui all'articolo 2 e dello svolgimento delle funzioni di cui al comma 1, l'ARPA realizza attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca. ARPA adegua il proprio ordinamento interno per svolgere le attività di ricerca”*.

A seguito delle modifiche apportate dalla L.R. 19 ottobre 2021, n. 25, l'Agenzia ha adeguato quindi il proprio ordinamento interno per svolgere attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica.

La complessità delle problematiche ambientali e l'esigenza di porsi in relazione con i molteplici soggetti appartenenti al contesto esterno di riferimento hanno favorito lo sviluppo in Agenzia di una molteplicità di competenze trasversali, che le consentono di svolgere un ruolo di supporto alle politiche di sviluppo sostenibile e di promozione di una cultura ambientale partecipata.

La competenza e l'alta professionalità tecnico-scientifica, elementi distintivi dell'Agenzia, la rendono un punto di riferimento per le istituzioni, le imprese, i cittadini presenti sul territorio regionale.

In tale senso l'Agenzia ha sviluppato sempre più la collaborazione con soggetti esterni pubblici e privati, nazionali ed internazionali, attraverso accordi, convenzioni e/o progetti.

La mission istituzionale, approvata con decreto del Direttore Generale n. 118 del 27/10/2022, è sintetizzabile nei seguenti punti:

- perseguire il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Integrato rispetto ai requisiti di qualità (UNI EN ISO 9001:2015), di competenza dei laboratori di prova e di taratura (UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018), di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (ISO 45001:2018);
- ottimizzare le risposte di ARPA alle esigenze della comunità e della committenza in termini di efficienza ed efficacia, migliorando l'affidabilità dei servizi svolti e garantendo al pubblico una costante informazione ambientale;
- valorizzare il binomio Ambiente e Salute secondo un approccio One Health promuovendo lo sviluppo di attività sia di ricerca che di monitoraggio finalizzate alla salvaguardia dell'ambiente e della popolazione, anche nel campo della virologia ambientale e delle indagini epidemiologiche ambientali, al fine di studiare le correlazioni tra l'inquinamento delle matrici e i danni che ne possono conseguire;
- prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, anche attraverso la sensibilizzazione del personale a segnalare comportamenti pericolosi, condizioni pericolose ed eventi che, in particolari condizioni, avrebbero potuto evolvere in incidenti (*near-misses*);
- valorizzare il capitale umano, leva indispensabile per il processo di modernizzazione dell'organizzazione attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni;
- promuovere lo sviluppo di una cultura che garantisca a tutti dipendenti pari opportunità e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, anche attraverso un'organizzazione dinamica in grado di conciliare tempi di vita e lavoro;

- perseguire la trasformazione digitale secondo le disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale e di ogni altra norma in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione;
- valorizzare il patrimonio dell'Agenzia anche, attraverso interventi da realizzare nel solco del percorso avviato di transizione energetica, secondo gli indirizzi del Green Deal europeo;
- applicare Criteri Ambientali Minimi (CAM) volti ad individuare le soluzioni progettuali, i prodotti e i servizi migliori sotto il profilo ambientale lungo il ciclo di vita, tenuto conto della disponibilità di mercato.

Con la revisione di ottobre 2025, la politica della Direzione Generale si è ulteriormente arricchita inserendo il perseguimento dei seguenti ulteriori obiettivi:

- valutare la rilevanza del cambiamento climatico nell'ambito dell'analisi del contesto ed attuare da un lato azioni mirate a ridurre il contributo delle proprie attività al cambiamento climatico e dall'altro a individuare e adottare strategie di resilienza;
- garantire la tutela ambientale e la riduzione dei contributi al cambiamento climatico anche attraverso il progressivo rinnovo del parco auto con mezzi meno inquinanti e con interventi di efficientamento energetico degli edifici;
- utilizzare strumenti e indicatori che consentano di prendere in considerazione le esigenze e aspettative delle parti interessate. Relativamente a quelle interne si citano il questionario del benessere organizzativo e stress da lavoro correlato e le non conformità mentre per quelle esterne le risultanze della soddisfazione dei clienti/committenti e dei reclami.

1.5 – ARPA in rete e il sistema delle Agenzie

Con decreto del Direttore Generale n. 64 del 14 giugno 2023 ARPA Piemonte ha deciso di aderire nuovamente ad AssoArpa e con Delibera di AssoArpa n. ASS/2/2023 del 5 giugno 2023 è stata approvata la nuova adesione della nostra Agenzia.

Anche a livello di SNPA, l'attività dell'Agenzia ha ripreso la propria partecipazione attiva ai diversi tavoli in corso sui diversi filoni di interesse.

La programmazione di tutta l'attività istituzionale di ARPA è basata sui Lepta (livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali), cioè l'insieme di prestazioni tecniche ambientali che, il Sistema Nazionale (Snpa), attraverso le Agenzie ambientali, deve fornire in modo omogeneo sul territorio nazionale. I Lepta sono organizzati secondo un catalogo nazionale dei servizi che contiene le prestazioni erogate dalle diverse componenti del Snpa, elaborato dal Sistema medesimo, che individua macroaree di intervento e prestazioni. I Lepta, approvati dal Consiglio Federale Snpa con Delibera 209/2023 ad oggetto "[Presa d'atto del documento DPCM di cui all'art. 9 della L. 132/2016 nella versione approvata dal Consiglio del Snpa \(seduta 21.12.2020\)](#)" si integrano con i Lea (livelli

essenziali di assistenza sanitaria) ai sensi dell'art. 9 della Legge 132/2016 “. I Lepta costituiscono il livello minimo omogeneo in tutto il territorio nazionale di attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria”. Si è attualmente in attesa dell'emanazione del DPCM previsto sempre dal medesimo art. 9 Legge 132/2016.

I Lepta sono parametri per il lavoro delle Arpa/Appa:

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.a – VALORE PUBBLICO

Di particolare interesse per la predisposizione del PIAO è il concetto di “Valore Pubblico” (di seguito VP) la cui misurazione può avvenire secondo i criteri riportati nella logica piramidale (Fig. “La Piramide del Valore Pubblico”) proposta dal Centro di Ricerca sul Valore Pubblico ([CERVAP](#)).

Con la definizione di “valore pubblico territoriale” si intende il livello di soddisfacimento dei bisogni della comunità tramite una gestione economica delle risorse dell’ente, funzionale a sostenere la crescita del territorio, tenuto conto degli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Poiché il VP è strettamente correlato alla pianificazione e gestione dei servizi, si articola in vari livelli secondo un modello a piramide (“**Piramide del Valore Pubblico**”) che agisce su diversi ambiti:

ORGANIZZAZIONE	PERSONALE	COMPETENZE	TERRITORIO
PARTECIPAZIONE	DIGITALIZZAZIONE	TRASPARENZA	LEGALITÀ

Viene definito che una Pubblica Amministrazione genera Valore Pubblico (Livello 1) quando, in coerenza con le missioni istituzionali dell’ente, si incrementa il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei suoi utenti e *stakeholder*, senza dimenticare il livello di salute dell’amministrazione e si contribuisce al mantenimento e al miglioramento del benessere nazionale e territoriale (Benessere Equo e Sostenibile - BES) e allo sviluppo sostenibile nell’ottica dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell’Agenda 2030 (Livello 2: valore istituzionale o delle performance istituzionali). Il VP si genera quando:

- ✚ si orientano le performance organizzative verso il miglioramento di quelle istituzionali o impatti; in particolare, si crea valore aziendale (Livello 3 o delle performance organizzative) in caso di:
 - performance organizzative adeguate dal punto di vista sociale, ovvero di erogazione di servizi quanti-qualitativamente adeguati a soddisfare gli utenti (efficacia);

- performance organizzative adeguate dal punto di vista economico, ovvero in presenza di una condotta economica ed efficiente da parte dell'ente;
 - mantenendo monitorato lo stato quanti-qualitativo delle risorse dell'ente (salute risorse);
- ✚ si orientano le performance individuali verso il miglioramento di quelle organizzative; si crea valore individuale (Livello 4 o delle performance individuali) in caso di:
- performance individuali dei dirigenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti direzionali;
 - performance individuali dei dipendenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti esecutivi.

Di seguito si sintetizza la catena di abilitazione (fattori abilitanti), protezione (misure) e creazione (obiettivi) del VP che agisce secondo una logica di causa-effetto: consente di funzionalizzare le condizioni abilitanti del VP (salute delle risorse), le leve di creazione e protezione del VP (performance e anticorruzione e trasparenza), verso il miglioramento dei singoli impatti e verso l'orizzonte della generazione di VP.

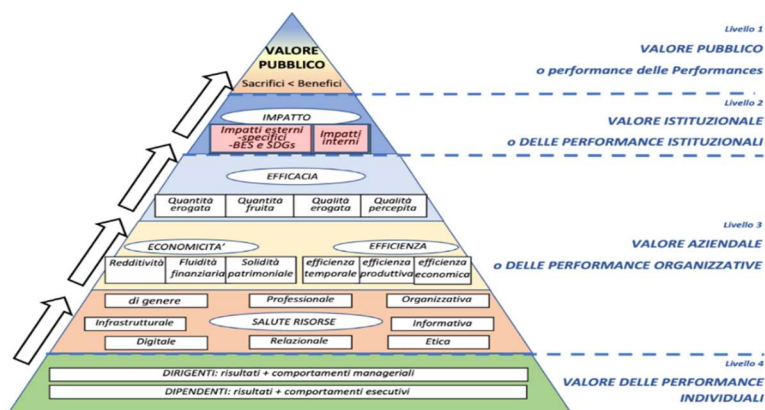


Fig. 1 - La Piramide del Valore Pubblico (Fonte: Centro di Ricerca sul Valore Pubblico [CERVAP](#))

Il processo di programmazione di ARPA Piemonte si conforma ai principi del D.lgs. n. 150/2009 e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Agenzia. Quest'ultimo, istituito con DDG n. 56/2014, è attualmente oggetto di revisione per garantirne il pieno allineamento alle recenti evoluzioni normative, con particolare riferimento al D.L. n. 80/2021 (convertito in Legge n. 113/2021) e alle direttive Zangrillo, in particolare la direttiva 28 novembre 2023 in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, al fine di definire le modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della performance individuale

nelle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale e la Direttiva in materia di misurazione e valutazione della performance individuale per l'Area e il Comparto Sanità sottoscritta il 21.07.2025.

L'iter procedurale prevede che il Comitato Tecnico del Comitato Regionale di Indirizzo (CRI), d'intesa con l'Agenzia, definisca annualmente la proposta di programmazione, articolata in obiettivi istituzionali pluriennali e obiettivi generali annuali. Tale fase istruttoria si avvale di specifici tavoli di confronto tra i Responsabili delle direzioni regionali competenti e le strutture tecniche di ARPA Piemonte.

All'esito dell'istruttoria, il Comitato Tecnico sottopone al CRI il "Documento Programmatico" triennale per l'approvazione definitiva. Ai sensi dell'art. 20, comma 1, della L.R. n. 18/2016, il CRI ratifica gli obiettivi istituzionali, garantendo la sintesi delle istanze espresse dalle articolazioni regionali e dagli enti territoriali.

A integrazione di quanto esposto, si evidenzia che nella seduta del **17 dicembre 2025**, il CRI ha formalmente deliberato quanto segue:

1. **Obiettivi Istituzionali 2026-2028:** approvati a seguito della proposta condivisa dal Gruppo Tecnico e coerentemente con la relazione della Direzione regionale Ambiente, Energia e Territorio. Tali obiettivi assicurano l'integrazione dell'operato agenziale con le priorità di intervento della Regione Piemonte e con il mandato del Direttore Generale di Arpa.
2. **Documento di Programmazione 2026-2028:** preso atto del programma dettagliato di attività di prevenzione e tutela ambientale, redatto in conformità agli indirizzi di (SNPA), ai sensi dell'art. 11, comma 7, lett. d) della L.R. n. 18/2016.

Infine, la traduzione degli obiettivi istituzionali in programmazione operativa viene attuata internamente all'Agenzia secondo una logica "top-down". Coerentemente con il SMVP, tale processo garantisce l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la declinazione degli indirizzi strategici in obiettivi operativi annuali assegnati ai diversi livelli organizzativi.

Occorre aggiungere che quest'anno, ARPA Piemonte compirà 30 anni di istituzione e per celebrare questo importante traguardo, saranno organizzati due eventi specifici per condividere con tutti gli attori coinvolti, dai dipendenti agli enti e associazioni, i contributi nel tempo forniti dall'Agenzia al miglioramento della prevenzione dell'inquinamento, governance e tutela ambientale. Gli eventi istituzionali per i 30 anni dell'Agenzia saranno:

- un evento esterno che avrà la durata di due giorni. Il primo giorno l'incontro principale sarà il Consiglio Federale del Sistema SNPA con il coinvolgimento di tutte le Agenzie per l'Ambiente del territorio italiano e il secondo giorno un evento, a invito, che ripercorra la protezione ambientale dalla nascita ai giorni nostri;

- un evento interno che possa coinvolgere più dipendenti possibili per confrontarsi sull'evoluzione delle metodologie per la protezione ambientale, intrecciando inquinamenti affrontati nel tempo e sfide future, inquinanti conosciuti e inquinanti emergenti, cambiamenti climatici ed eventi estremi.

Oltre a questi due eventi istituzionali saranno organizzati altri seminari, incontri tematici, convegni sui tematismi che caratterizzano il lavoro quotidiano dell'Agenzia.

Durante gli eventi verrà esposto un *roll up* che ripercorre le tappe principali della storia di Arpa Piemonte, dal referendum del 1993 quando gli italiani hanno scelto che i controlli ambientali fossero affidati a un sistema di prevenzione e protezione specifico separandosi dall'ambito sanitario, alla legge istitutiva del 1995, all'inizio dell'attività nel 1996 fino al 2002 quando sono state assegnate all'Agenzia le competenze su previsione e prevenzione dei rischi naturali e l'istituzione dell'SNPA nel 2016.

2.a.1 - Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati

Nel formulare il PIAO, ARPA Piemonte ha considerato ulteriori rilevanti strumenti di analisi e di programmazione, indispensabili per l'individuazione di obiettivi di valore pubblico definiti anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, quali:

- I. il **Rapporto BES** che, guardando allo stato del Paese attraverso la prospettiva del benessere dei cittadini, costituisce il riferimento per un'azione che intenda intervenire a far crescere quel benessere;
- II. l'**Agenda 2030 dell'ONU** con i relativi 17 obiettivi e 169 target di sviluppo sostenibile (ambientale, economico e sociale) che declina in maniera concreta, fissando indicatori di misurazione del raggiungimento del percorso da compiere;
- III. la **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile**, che si colloca nel solco dell'Agenda ONU declinandone i principi e gli obiettivi a livello nazionale;
- IV. il documento "*Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico del SNPA*" quale strategia di misurazione del valore pubblico a livello di sistema agenziale;
- V. la **Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile della Regione Piemonte** che discende a sua volta dalla strategia nazionale focalizzando obiettivi e interventi sul territorio regionale piemontese di riferimento che rappresenta il medesimo contesto di operatività di ARPA Piemonte.

La SNSvS rappresenta il quadro di riferimento nazionale per i processi di pianificazione, programmazione e valutazione di tipo ambientale e territoriale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del D.lgs. 152/2006 e ss.mm.ii. In base allo stesso articolo, le Regioni devono dotarsi di Strategie Regionali, che siano coerenti e mostrino il proprio contributo alla realizzazione degli obiettivi della Strategia di livello nazionale, garantendo il monitoraggio integrato. Difatti, l'esame degli obiettivi strategici nazionali nelle aree selezionate dalla SNSS mostra chiaramente il possibile ruolo svolto dalle Agenzie ambientali per la protezione dell'ambiente del SNPA per il loro perseguimento, come ad esempio nell'area delle "Persone" (Obiettivo III.1 Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico); del "Pianeta" (Obiettivo III.3 Minimizzare i carichi inquinanti nei suoli, nei corpi idrici e nelle falde acquifere, tenendo in considerazione i livelli di buono stato ecologico dei sistemi naturali, III.6 Minimizzare le emissioni e abbattere le concentrazioni inquinanti in atmosfera, per esempio); ma anche della "Prosperità" che punta a modelli sostenibili di produzione e di consumo e alla decarbonizzazione dell'economia.

Con il rapporto sul Benessere equo e sostenibile dei territori (cd Bes dei Territori) inoltre l'ISTAT presenta ogni anno i risultati di un'iniziativa che pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano oltre il PIL (Prodotto Interno Lordo).

Il Rapporto non è solo un prodotto editoriale ma una linea di ricerca, un processo che assume come punto di partenza la multidimensionalità del benessere e, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori descrive l'insieme degli aspetti che concorrono alla qualità della vita dei cittadini e valuta il progresso dei territori non solo a livello economico ma anche sociale e ambientale.

Per un approfondimento completo di tutti gli indicatori e domini oggetto di analisi nell'ambito del rapporto BES (Benessere Equo Sostenibile) dei Territori – Piemonte 2025, redatto da ISTAT si rimanda al seguente link: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/12/BesT2025-Piemonte.pdf>



La Regione Piemonte per la Sostenibilità

La Regione Piemonte ha approvato la propria [Strategia per lo Sviluppo Sostenibile](#) (SRSvS), con DGR n. 2-5313 dell'8 luglio 2022, strategia che definisce gli ambiti e gli obiettivi che la Regione Piemonte intende perseguire nel quadro definito dall'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite² e in coerenza e attuazione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

ARPA Piemonte, quale ente strumentale della Regione Piemonte, deputato istituzionalmente ad attivare iniziative di prevenzione e tutela ambientale, è tenuta ad inserirsi nel percorso definito dal PIAO della Regione Piemonte, così come previsto dal citato modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA.

Per rappresentare in modo efficace come l'operato regionale si traduca in valore pubblico, l'approccio scelto dalla Regione Piemonte è stato di rendere conto di strategie ed attività in rapporto ad alcuni obiettivi strategici di interesse generale. Per questo scopo sono state utilizzate le Macro Aree Strategiche (MAS) della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte (SRSvS), diretta conseguenza operativa della Strategia Nazionale e dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals*, SDGs.

La SRSvS del Piemonte, approvata a luglio 2022, permea trasversalmente gli obiettivi e gli strumenti di policy della Regione Piemonte e svolge il ruolo di guida per l'azione di coordinamento dei vari livelli istituzionali. Sugli stessi obiettivi sono conformati anche quelli della programmazione 2021-2027 dei Fondi europei di investimento, in piena coerenza con il *Green Deal* europeo e il

pacchetto definito *Next Generation EU*, da cui prende forma il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano (PNRR).

Gli obiettivi istituzionali di ARPA che rappresentano il livello della programmazione strategica, sono contestualmente gli obiettivi di valore pubblico dell'Agenzia correlati alle seguenti MAS (Macro Aree Strategiche) del PIAO della Regione Piemonte ed ai rispettivi sub-obiettivi:

- MAS 1 - Accompagnare la transizione del sistema produttivo piemontese verso un modello in grado di coniugare competitività e sostenibilità
- MAS 2 - Favorire la transizione energetica, l'adattamento e la mitigazione degli effetti del cambiamento climatico
- MAS 7 - Affrontare i cambiamenti di domanda sanitaria: cronicità, fragilità, appropriatezza delle prestazioni, equità distributiva

La Regione Piemonte ha individuato, in coerenza con i contenuti programmatici del DEFR e in linea con le Macro Aree Strategiche e i sub-obiettivi della SRSvS, le "Strategie di valore pubblico" ritenute prioritarie tra i numerosi ambiti d'intervento delle Direzioni regionali.

Per maggiori informazioni è possibile consultare l'intera SRSV al seguente link <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/strategia-sviluppo-sostenibile>.

Le attività avviate dalla Regione hanno ad oggi portato a sviluppare un percorso consolidato di conoscenza del posizionamento del Piemonte rispetto agli obiettivi di sostenibilità. Per "leggere il Piemonte" in relazione alle dinamiche di sviluppo sostenibile si è lavorato molto sull'aggiornamento, il reindirizzo e l'integrazione della Relazione sullo Stato dell'Ambiente con la Relazione annuale di Ires Piemonte che analizza le dinamiche socio-economiche della realtà piemontese.

L'obiettivo di costruire un "sistema" che lavori in modo sinergico e strutturato per "condurre" il Piemonte verso la sostenibilità sta iniziando a prendere forma: questa scelta assume ancor più valore in questo particolare momento storico in cui il Piemonte deve ripartire tendendo ad una nuova, ma quanto mai efficace e sostenibile, normalità.

Nel contempo la Regione ha anche avviato la costruzione della **Strategia regionale sul cambiamento climatico** in attuazione della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile e dell'Agenda 2030 dell'ONU (Goal 13) che porterà sia a implementare le azioni di mitigazione e adattamento nei vari strumenti di pianificazione, sia a mettere a sistema quanto già attuato su più fronti ma non ancora "interpretato" nell'ottica della sostenibilità.

ARPA Piemonte, quale ente strumentale della Regione Piemonte deputato istituzionalmente ad attivare iniziative di prevenzione e tutela ambientale, è naturalmente e formalmente inserito in questo approccio "territoriale" finalizzato alla costruzione di strategie e piani territoriali di programmazione e intervento finalizzate alla creazione di valore pubblico.

In particolare, con gli obiettivi strategici **4** ('PFAS e inquinanti emergenti'), **5** ('Qualità dell'aria: emissioni e misure compensative innovative PRQA') e **6** ('Strategia regionale di contrasto al cambiamento climatico e Osservatorio, tutela della biodiversità'), ARPA Piemonte assicurerà una partecipazione attiva in qualità di partner tecnico di elevata qualificazione. L'Agenzia fornirà il proprio supporto specialistico all'interno dei rispettivi Osservatori, garantendo il contributo tecnico necessario all'analisi dei principali *pattern* ambientali e all'approfondimento di specifiche criticità emergenti.

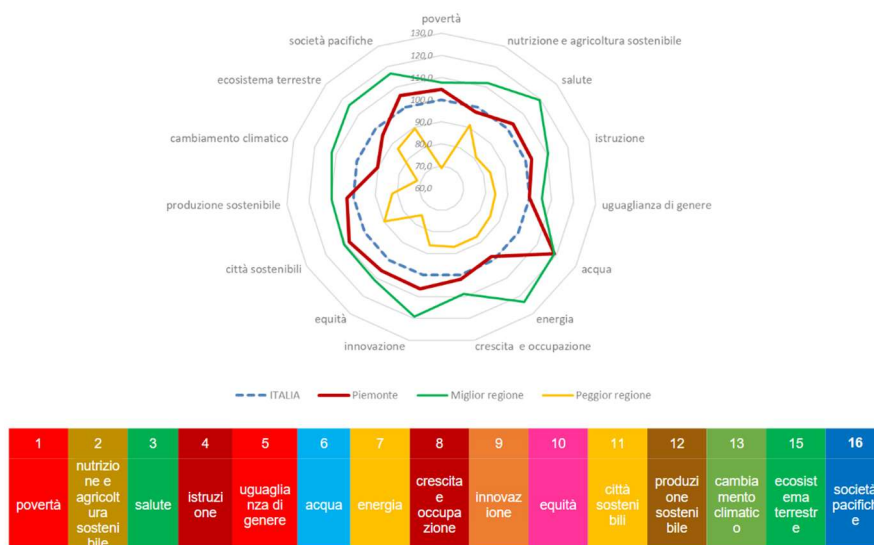
IL POSIZIONAMENTO DEL PIEMONTE (rispetto ai Goals Agenda 2030).

Nelle analisi del 2025, il Piemonte, si posiziona al 6° posto nel rank nazionale.

I risultati migliori per il Piemonte si registrano rispetto a:

- Goal 6 “acqua” (1° posto), in particolare al 1° posto per Acque reflue urbane con trattamento secondario o avanzato (cod. indicatore 6.3.1);
- Goal 11 “città sostenibili” (3° posto), è tra le migliori regioni d'Italia per alta Incidenza delle aree di verde urbano sulla superficie urbanizzata della città (11.7.1), 2° posto: 12,2% per il Piemonte (2022) contro l'11,4% nelle regioni del Nord-Ovest e l'8,7% nella media nazionale; e per bassa percentuale di Abusivismo edilizio (11.3.1), 3° posto: 4,2% per il Piemonte (2022) contro il 15,1% nella media nazionale;
- Goal 16 “società pacifiche” (3° posto), in particolare per la durata dei procedimenti civili (16.6.2) che in Piemonte conta 240 giorni contro i 270 nella media delle regioni del Nord Ovest e i 460 della media italiana.

Fig. 2 – Confronto tra i risultati del Piemonte e della miglior/peggiore regione (relativamente agli SDGs)



Fonte: elaborazione propria da dati ISTAT (ultimo aggiornamento luglio 2024)

Verso la definizione degli obiettivi di valore pubblico

Il ruolo assunto da ARPA Piemonte a livello nazionale, mediante la partecipazione al sistema delle Agenzie e le nuove modalità di gestione delle relazioni in materia di programmazione strategica e operativa con la Regione Piemonte approvate con il "[Modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA](#)", riesaminato nel corso del 2023 e approvato dal Comitato regionale di indirizzo (CRI) con propria determinazione nella seduta del 20-12-2023, hanno portato alla definizione degli obiettivi di valore pubblico per il triennio 2026 – 2028 che rappresentano prevalentemente degli obiettivi di "filiera territoriale", in quanto, l'Agenzia concorrendo a funzionalizzare i propri obiettivi a quelli di Regione diventa uno dei principali fautori della loro realizzazione.

Nuovo sistema di definizione degli obiettivi istituzionali e di programmazione delle attività di ARPA Piemonte

L'aggiornamento del modello organizzativo di ARPA Piemonte risponde all'esigenza di integrare la programmazione agenziale con gli indirizzi strategici della Regione Piemonte. Tale processo assicura una stretta correlazione tra gli obiettivi istituzionali triennali, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) regionale e le Macro Aree Strategiche (MAS) della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile. L'obiettivo finale di questa sinergia è la generazione di "Valore Pubblico", inteso come il miglioramento del benessere socio-ambientale collettivo attraverso l'ottimizzazione delle risposte ai bisogni del territorio.

Sul piano operativo, l'attività dell'Agenzia è imperniata sui LEPTA (Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali), i quali garantiscono standard omogenei di tutela su scala nazionale in integrazione con i livelli essenziali di assistenza sanitaria (LEA). In attesa del completamento del quadro normativo nazionale, ARPA agisce sulla base del proprio Catalogo dei Servizi, che traduce le prestazioni tecniche in risultati attesi e misurabili tramite specifici indicatori chiave di risultato (KPI). Questi elementi convergono nel documento di programmazione delle attività annuali e pluriennali, che per l'esercizio 2026 rappresenta sinteticamente le attività previste in coerenza con il bilancio di previsione e con la necessità di mantenere un equilibrio costante tra risorse disponibili e dinamiche ambientali in evoluzione.

La definizione del programma triennale 2026-2028 è stata supportata dall'Ufficio Programmazione e Controllo e si è concretizzata in specifiche schede tecniche (LEPTA e attività istituzionali ulteriori). Tali documenti, condivisi nel dicembre 2025 con il Comitato Tecnico del CRI e la Direzione Regionale Ambiente, costituiscono lo strumento principale per la semplificazione dei

rapporti istituzionali e per la puntuale rendicontazione delle attività svolte nei confronti della collettività e degli enti di riferimento.

Nella sezione successiva è riportata la tabella degli obiettivi istituzionali 2026-2028 di ARPA Piemonte con le rispettive correlazioni alle MAS regionali, ai sub-obiettivi strategici del PIAO della Regione Piemonte nonché ai LEPTA di cui alla Deliberazione del Consiglio del SNPA del 07/06/2023 n. 209/2023.

Il citato modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA richiama i seguenti punti:

- il programma triennale delle attività del Sistema nazionale di cui all'art. 10 della legge 28 giugno 2016, n. 132 e i i LEPTA;
- le MAS con i relativi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals* (SDG).

2.a.2 - Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini

Ogni Amministrazione contestualizza il Valore Pubblico considerando la propria *mission* istituzionale (prospettiva istituzionale) e il suo mandato politico (prospettiva degli *stakeholder*), coniugandoli tra loro. Tra gli obiettivi di cui al paragrafo precedente e in un'ottica di integrazione nel sistema territoriale di programmazione e attuazione di un Piano territoriale teso a creare valore pubblico su scala regionale e in sinergia con le altre amministrazioni attive sul territorio, ARPA Piemonte ha selezionato una parte delle proprie politiche, considerate prioritarie per i propri *stakeholder*, definendo alcuni obiettivi di valore pubblico sulla base dei quali avviare una prima e graduale attuazione del Piano Integrato delle attività e organizzazione.

Il processo di programmazione delle attività di Arpa Piemonte si sviluppa secondo fasi che implicano sia azioni autonome, interne all'Agenzia, sia relazioni istituzionali con la pluralità di committenti istituzionali principalmente Regione Piemonte, tramite il Comitato Regionale di Indirizzo (CRI), cui compete la determinazione degli obiettivi istituzionali per lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni di prevenzione ambientale e di tutela dell'ambiente e della salute.

La Struttura semplice Ufficio Programmazione e controllo ha supportato i Dirigenti responsabili delle strutture organizzative tecniche, coinvolti nel processo di definizione del Programma triennale delle attività di ARPA 2026-2028, organizzato per Lepta, in linea con le finalità e le attività previste dalla L.132/2016.

Sono state quindi redatte sei schede Lepta e una scheda relativa alle attività istituzionali obbligatorie ulteriori (art. 7 comma 4 L. 132/2016), contenenti i riferimenti alle Macro Aree Strategiche (MAS)

della SRSvS, articolate in attività istituzionali, previste dal catalogo dei servizi, nonché in attività istituzionali non rientranti nel già menzionato Catalogo dei servizi.

Si riportano di seguito gli obiettivi di valore pubblico selezionati per il triennio 2026-2028:

Area	Matrice/Attività	Macro Aree Strategiche	Descrizione obiettivo	Peso%	Indicatori target	Data di conseguimento
Gestionale	Economico-finanziaria		1–Incremento dell'efficienza: Rafforzamento della capacità amministrativa nel presidio delle fasi di programmazione e consuntivazione delle attività e dei costi in correlazione LEPTA-LEA	5	Piano di Azione: 1.Relazione analisi costi-attività LEPTA-LEA in sede di consuntivo entro 10 giorni dalla data di approvazione del rendiconto 2.Relazione analisi costi -attività attesi LEPTA-LEA in sede di programmazione entro la data del Comitato Tecnico del CRI di presa d'atto del bilancio di previsione	Come da Piano di Azione
Gestionale	Organizzazione-qualità		2 – Miglioramento dell'efficienza amministrativa: orientare la qualità dei servizi di ARPA al miglioramento dei tempi di risposta al fine di incrementare l'efficacia del supporto fornito ai procedimenti amministrativi di interesse ambientale	5	Rilevazione tempi medi di risposta 2025 entro il 31.03.2026 e diminuzione dei tempi di risposta di almeno il 10% entro il 31.12.2026 per le pratiche individuate prioritarie tra le seguenti attività: a.Valutazioni istruttorie e pareri relativi ad organi tecnici (VIA, VAS, verifiche di ottemperanza) b. Prestazioni analitiche su certificazioni di avvenuta bonifica c. Pratiche riferite ad installazioni di grandi dimensioni o ad alto impatto ambientale d. Pareri per le valutazioni per autorizzazioni impianti di trattamento e smaltimento rifiuti nei casi di cessazione della qualifica di rifiuto di cui all'art. 184 ter del decreto legislativo 152/2006	Come da Piano di Azione
Gestionale	Programmazione e controllo		3 – Incremento dell'efficienza: assicurare le attività di coordinamento, omogenizzazione e semplificazione dei pareri resi dalle diverse articolazioni dell'Agenzia nell'ambito delle procedure autorizzative	10	Piano d'Azione: 1. Istituire uno o più gruppi di lavoro con funzioni operative e di coordinamento interno ed esterno all'Agenzia per ambiti di attività, entro il 31.03.2026: 2. programmare ed implementare un	

					sistema di monitoraggio teso ad assicurare la tempestività, l'omogeneità e completezza dei pareri resi dall'Agenzia nell'ambito dei procedimenti autorizzativi, nelle conferenze di servizi e nelle conferenze di copianificazione, al fine di garantire uniformità e rispetto dei termini procedurali, entro il 31.06.2026 3. programmare monitoraggi semestrali 4. redazione di almeno 3 procedure inerenti i contributi tecnici di Arpa alle Autorità competenti in ambito di procedimenti autorizzativi ambientali, entro il 31.12.2026	Come da Piano di Azione
Tecnica	Sviluppo delle conoscenze	MAS 2 1A, 1B LEPTA 5.1.E	4 – PFAS e inquinanti emergenti: Prosecuzione dell'attività di definizione di un quadro conoscitivo sulle principali fonti di immissione puntuale e diffusa in ambiente di PFAS e supporto tecnico-scientifico all'Osservatorio PFAS	20	Piano d'Azione: 1. supporto tecnico all'Osservatorio PFAS 2. redazione di almeno 2 contributi tecnici per il trattamento delle matrici liquide 3. redazione di 2 report semestrali di monitoraggio 4. relazione semestrale sperimentazioni e nuove tecniche di campionamento 5. avvio campionamento emissione in atmosfera per almeno 1 sito	Come da Piano di azione entro il 31/12/2026
Tecnica	Qualità dell'aria	MAS 2 LEPTA 1.8, 5.1.C	5 – Qualità dell'aria: emissioni e misure compensative innovative PRQA. Contribuire alla sperimentazione per la speciazione del particolato aero-disperso, per l'innovazione tecnologica per il miglioramento della qualità dell'aria e la valutazione di efficacia di nuove tecnologie ai fini dell'implementazione del PRQA	20	Piano d'Azione: 1. Supporto tecnico alla Struttura Speciale ai fini della predisposizione delle misure compensative da integrare nel vigente Piano Regionale della Qualità dell'Aria 2. aggiornamento dell'inventario delle emissioni con riferimento alle sorgenti puntuali costituite dai grandi impianti di combustione 3. valutazione delle emissioni provenienti dagli impianti a	Come da Piano di azione entro il 31/12/2026

					biogas/biometano, anche alla luce delle recenti evoluzioni tecnologiche e normative 4. esame dell'efficacia derivante dall'utilizzo nei trasporti di combustibili alternativi (con specifico riferimento ai carburanti alternativi di origine rinnovabile-olio vegetale idrotrattato) in termini di riduzione delle emissioni inquinanti	
Tecnica	Clima e biodiversità	MAS 2 LEPTA 1, 5.1	6 – Strategia regionale di contrasto al cambiamento climatico e Osservatorio, tutela della biodiversità. Supporto tecnico per l'implementazione e la gestione delle attività dell'Osservatorio sui Cambiamenti Climatici, alla strategia regionale di contrasto al cambiamento climatico, alla tutela della biodiversità	15	Piano d'Azione 1. Supporto tecnico all'Osservatorio sui Cambiamenti Climatici 2. contributo tecnico alla strategia regionale di contrasto al cambiamento climatico: produzione report e scenari finalizzati alla redazione degli stralci della strategia 3. Contributi tecnici per l'analisi della distribuzione degli habitat e delle Aree Prioritarie per la biodiversità sul territorio piemontese ai fini della valorizzazione e recupero del capitale naturale, lo sviluppo sostenibile e la resilienza del territorio	Come da Piano di azione entro il 31/12/2026
Tecnica	Siti dismessi e FER	MAS 2 2A LEPTA 3.1, 4.2	7 – Aree Idonee FER e siti dismessi. Collaborazione nella localizzazione delle aree idonee e degli impianti FER attraverso la condivisione dei sistemi informativi ambientali dell'Agenzia e contributo al rilevamento e caratterizzazione di nuovi siti e all'aggiornamento delle caratteristiche dei siti già inseriti nel catalogo della Banca dati del Riuso (BDR)	20	Piano d'Azione: 1. Raccolta dati per la caratterizzazione di almeno 20 nuovi siti dismessi, nei territori della CMTO e della Provincia di Asti 2. Integrazione dei dati dei siti dismessi già inseriti nella BDR entro il 30.06.2026 3. Aggiornamento semestrale dei dati relativi ai siti dismessi nella BDR 4. Integrazione nella BDR dei dati utili alla valutazione della potenzialità del sito dismesso ad ospitare impianti a fonte rinnovabile	Come da Piano di azione entro il 31/12/2026

Tecnica	Ambiente e salute	MAS 7 7A LEPTA 6.2	8 - Ambiente e salute: supporto tecnico alla rete regionale integrata Ambiente e Salute ed elaborazione di programmi di attività intersettoriali	5	1. supporto tecnico al Sistema Regionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS) 2. supporto tecnico per il Piano Regionale Amianto 3. supporto laboratoristico per l'effettuazione di indagini analitiche su matrici specifiche 4. formulazione di linee di indirizzo su specifiche tematiche	Come da Piano di azione entro il 31/12/2026
----------------	--------------------------	---	---	---	---	--

2.a.3 - Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, per cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità

Preme sottolineare che ARPA Piemonte ha puntualmente individuato e nominato tutte le principali figure di garanzia e di supporto al personale tese ad evitare qualsiasi forma di discriminazione. Si citano ad esempio le principali nomine con l'indicazione dei link ove è possibile approfondire le loro funzioni e iniziative e reperire i loro contatti:

- CUG e il suo Presidente con DDG n. 12 del 09/02/2023;
- Consigliera di Fiducia avvenuta con DDG n. 29 del 7.03.2025 che resterà in carica fino al 31.03.2027 (<https://www.arpa.piemonte.it/scheda-informativa/consigliera-fiducia>);
- Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità avvenuta in data con DDG n. 114 del 18/10/2022 <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/responsabile-dei-processi-inserimento?pid=146>;
- *Disability Manager* avvenuta con DDG n. 151 del 28/12/2022.
- *Mobility Manager* avvenuto con Decreto del Direttore Generale n.68 del 08/06/2022 <https://www.arpa.piemonte.it/scheda-informativa/mobility-manager>.

2.a.4 – Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

In merito all'accessibilità digitale invece, annualmente entro il 31 marzo, vengono definiti secondo le linee guida AGID e pubblicati sul portale dell'Autorità, gli obiettivi di accessibilità dell'Agenzia <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accessibilita-catalogo-dei-dati-metadati>.

Con DDG n. 1 del 10 gennaio 2025 è stato adottato il Piano Triennale per l'Informatica, che rappresenta l'aggiornamento del precedente Piano di Transizione Digitale e definisce gli obiettivi di digitalizzazione, i risultati attesi e linee di azione attraverso le quali realizzarli che devono intendersi integrati nel PIAO. Il Piano è interamente consultabile al seguente indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/responsabile-per-transizione-al-digitale?pid=146>

Ad oggi le procedure digitalizzate sono le seguenti:

Posta elettronica – Collaboration Suite
Doqui ACTA – Protocollo e archivio informatico
Civilia NEXT – Gestione contabilità
Civilia Atti NEXT – Gestione provvedimenti amministrativi (decreti e determinazioni)
Civilia Fatturazione attiva
Applicativo spaccettamento cedolini
SMART HCM – cedolini stipendiali

IRISWEB – gestione anagrafica personale, stato giuridico, presenze, giustificativi, turni di reperibilità
Gestione informatizzata delle procedure concorsuali
Registro uscite
GAU – Gestione anagrafiche dei soggetti ambientali e dei punti per la gestione delle pratiche
PROLABQ – Gestione dei processi di laboratorio
SONOIO – Gestione anagrafiche impianti di telecomunicazioni ed elettrodotti e gestione pratiche
ArpaVip – Gestione delle richieste di servizio
Qualità delle acque database
Radar Meteorologia: Acquisizione dati radar
RERCOMF: Condivisione dei dati della rete di monitoraggio frane e della documentazione associata
SW di acquisizione dati dalle stazioni di Qualità dell’Aria
Portale rischi naturali e ambientali
CNP (Controlli non Programmati) – gestione delle chiamate all’URP
Sito web Istituzionale
Portale Rapporto sullo Stato dell’Ambiente
Portale distribuzione dati rischi naturali per gli Enti
Catasto incidenti – condivisione dati sugli incidenti in valanga
Distribuzione dati stazioni meteoidrografiche
GUP – servizio invio email con dati meteoidro

Nel corso dell’anno 2025 sono state inoltre, numerose le revisioni di procedure di gestione in qualità che spesso hanno comportato innovazione di processo e ulteriore digitalizzazione dello stesso, tra cui la procedura U.SGI.P001 “Gestione e controllo della documentazione di sistema” (rev. 7 di novembre 2025), finalizzata tra l’altro a snellire l’iter burocratico di gestione della documentazione richiesto a tutti gli Enti pubblici, riportando le linee guida di massima che indirizzano la scelta, rimandando poi di fatto ai singoli *layout* dei documenti per le specifiche. Inoltre, nella procedura è specificato che, al fine di perseguire l’obiettivo della dematerializzazione, ARPA adotta l’approccio di utilizzare documenti cartacei solo laddove strettamente necessario e se non sono disponibili o impiegabili strumenti atti a gestirli digitalmente.

Un ulteriore obiettivo di digitalizzazione e semplificazione previsto per il triennio 2025 – 2027 è l’acquisizione in modalità SaaS della piattaforma software per la gestione dei processi del sistema di gestione di Arpa Piemonte. Nello specifico nel 2025 è stata acquisita una nuova *release* del sw Quarta ed è stata data priorità alla gestione degli aspetti inerenti alla gestione dei percorsi e delle iniziative formative del personale dell’Agenzia e quella dell’assegnazione di compiti e competenze.

Raggiunto tale obiettivo, nel 2026 si proseguirà con l'implementazione degli altri processi, compresi quelli inerenti alla salute e sicurezza dei lavoratori. Si tratterà di un lavoro complesso finalizzato ad avere uno strumento che risponda alle esigenze agenziali in termini di requisiti cogenti e volontari e di regolamenti e disposizioni interne.

Nel corso del 2025 è stata inoltre conclusa la gara per l'acquisizione di un nuovo servizio informatico per la gestione delle prove concorsuali oltre che un nuovo programma di elaborazione dei cedolini stipendiali la cui fase di avvio sarà con il primo stipendio del mese di gennaio 2026.

Inoltre, in risposta a quanto emerso in termini di richieste e suggerimenti e nell'ottica dell'accessibilità totale e nel rispetto dei principi dell'*Open Government* - trasparenza, *accountability* e promozione della cultura della partecipazione, dal punto di vista delle relazioni con gli stakeholder dell'Agenzia, è stato caratterizzato dalla revisione del sito istituzionale www.arpa.piemonte.it la cui versione aggiornata è on line dal 1° luglio 2025.

Nel sito, le informazioni riguardanti lo stato delle acque, dell'aria, del suolo, della fauna, della flora, del territorio e degli spazi naturali, energia, rumore, radiazioni, rifiuti, emissioni, scarichi, lo stato della salute e sicurezza umana, lo stato dell'ambiente, nonché le informazioni relative all'attività tecnico scientifica svolta e in corso sono stati messi in evidenza, oltre che nella sezione dati e indicatori, in ogni tematismo come primo elemento. Nel sito è possibile anche trovare le notizie, gli approfondimenti, le pubblicazioni e le FAQ che contribuiscono a migliorare la navigazione e la fruibilità delle informazioni prodotte dall'Agenzia nei vari settori di attività. La grafica e la disposizione dei contenuti sono stati scelti nel rispetto delle linee guida dell'AGID e in accordo con i suggerimenti che negli anni gli utenti hanno inviato all'Agenzia tramite il sondaggio di "Valuta il sito" che in 3 anni ha raccolto con più di 1.000 opinioni.

La pubblicazione on line di dati e indicazioni sugli argomenti di maggior interesse per la popolazione contribuisce a diffondere la consapevolezza dello stato ambientale del proprio territorio e a instaurare e coltivare un rapporto di fiducia reciproca attraverso la condivisione di informazioni che, anche grazie all'utilizzo di una grafica accattivante e di un approccio informale, laddove possibile, nella rappresentazione dei dati e delle informazioni, dovrebbe essere più comprensibile e gradevole.

Anche le nuove tecnologie emergenti quali l'Intelligenza artificiale e la *Robotic Process Automation* sono stati oggetto di studio e valutazione nel corso dell'anno 2025, non solo per la diffusione di una cultura recettiva e attenta al cambiamento con le dovute precauzioni attraverso alcuni momenti formativi, ma anche di analisi di specifici processi, quali la gestione e lo smistamento della documentazione dell'Agenzia i cui risultati sono confluiti nella realizzazione di un *Thesaurus* che mappa tutta la documentazione in ingresso e uscita dall'Agenzia e che potrà eventualmente rappresentare lo strumento attraverso il quale la stessa potrà essere automaticamente classificata e smistata sulla base del Titolario di classificazione e dell'assetto organizzativo dell'Agenzia.

A completamento di tutte le iniziative di innovazione digitale e grazie alle risorse destinate dai fondi PNRR in materia di *cybersecurity*, sono state numerose le analisi e revisioni di procedure e di processi in materia di protezione e sicurezza dei dati e delle informazioni.

2.b - PERFORMANCE

2.b.1 Programmazione pluriennale e annuale

Il [modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'Arpa](#) è stato oggetto di profonda revisione nel corso dell'anno 2023 e la nuova proposta è stata validata dal Comitato Regionale di indirizzo con propria determinazione nella seduta del 20 dicembre 2023.

Il Comitato tecnico, come previsto dal nuovo modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'ARPA, ha attivato specifici incontri fra i Responsabili delle Strutture regionali coinvolte ed i Responsabili delle Strutture tecniche dell'Agenzia finalizzati alla realizzazione della fase istruttoria di predisposizione dei programmi annuali e pluriennali di attività.

Analogamente al percorso seguito per gli obiettivi istituzionali anche i programmi di attività sono stati correlati alle MAS, ai sub-obiettivi strategici del PIAO della Regione Piemonte nonché ai LEPTA di cui alla Deliberazione del Consiglio del SNPA del 07/06/2023 n. 209/2023.

Terminata la fase istruttoria, ARPA Piemonte ha inviato al CRI il Documento Programmatico contenente i programmi annuali e pluriennali di attività per il triennio 2026 – 2028 e durante la stessa seduta del 17 dicembre 2025, il CRI ha approvato “gli obiettivi istituzionali per l'attività dell'ARPA, per il triennio 2026-2028”.

A partire dagli obiettivi istituzionali e dai programmi annuali e pluriennali di attività sono assegnati obiettivi specifici ai dirigenti responsabili di CdR di I livello, tali obiettivi, dettagliatamente descritti nei seguenti allegati, costituiscono altresì obiettivo di performance per le rispettive Strutture organizzative.

- 1) Quadro di programmazione Annuale (QPA) – Allegato 1;
- 2) Documento di programmazione ad evidenza interna (ProgInt) – Allegato 2;
- 3) Programmi Annuali e Pluriennali Attività 2026 – 2028 – Allegato 3 così come integrato dalla programmazione fornita dall'Agenzia a supporto del servizio sanitario.

In ragione delle articolate esigenze che scaturiscono dall'attività dell'Agenzia, verranno individuati documenti di dettaglio, flessibili ed aggiornabili in corso d'anno fra il personale tecnico coinvolto nella progettazione e realizzazione della attività (Piano Operativo delle Attività - POA).

Gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa sono riconducibili nel loro insieme alle seguenti dimensioni:

(DM n. 132 del 30 giugno 2022.)

- 1) obiettivi di semplificazione

- 2) obiettivi di digitalizzazione
- 3) obiettivi e strumenti per la piena accessibilità
- 4) obiettivi per favorire le pari opportunità

(linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance n. 2/2017)

- 1) efficacia quantitativa (volumi di attività)
- 2) efficacia qualitativa (coerenza con il SGI e tempi di risposta)
- 3) efficienza (indice di produttività determinato come volumi a consuntivo/*Full Time Equivalent*)

Nel corso dell'anno 2025 è stata avanzata e presentata nei due tavoli sindacali (comparto e dirigenza) una nuova proposta di "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" (di seguito SMVP) per tutto il personale dell'Agenzia rielaborata tenendo conto non solo della coerenza con i principi del D.Lgs.150/09 e s.m.i., e con i contenuti minimi indicati nelle Delibere CIVIT di riferimento, ma anche con le indicazioni di cui alle Linee guida n.2/2017 per il "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" dei Ministeri, alla nuova Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023, cd "Direttiva Zangrillo", relativa alle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", unitamente ai più recenti indirizzi emanati dal medesimo Ministro il 14 gennaio 2025.

Il SMVP nel suo insieme ed in particolare la metodologia di misurazione e valutazione della performance sono indipendenti dal Sistema Premiale, per il quale si rimanderà ai previsti livelli di relazione con tutte le parti interessate. La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati avviene per mezzo dei sistemi di controllo di gestione orientati nella massima misura possibile alla estrapolazione ed alla elaborazione dei dati presenti nei sistemi informativi dell'ente. Con tale finalità e per gli aspetti legati alle funzioni di programmazione e controllo è garantito alla Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV il coinvolgimento nelle fasi di progettazione, implementazione e sviluppo dei sistemi informativi nonché l'accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione ivi comprese le relative basi dati utili ai fini del controllo di gestione, così come previsto dall'art 14. C 4-ter del D.Lgs 150/2009. I criteri di calcolo degli indicatori di performance sono definiti dall'Ufficio Programmazione e controllo attraverso specifiche procedure ed istruzioni operative.

2.c – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La predisposizione della presente sezione è stata curata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) con il supporto del personale della Struttura Semplice Sistema di Gestione Integrato, tenendo conto di quanto previsto negli aggiornamenti dei Piani Nazionali Anticorruzione, nonché dei risultati della rendicontazione del monitoraggio delle misure del

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) del 2024 attuato in collaborazione con i Referenti della prevenzione della corruzione.

2.c.1 - I Soggetti coinvolti e i loro ruoli:

L'Organo di vertice politico:

L'Organo di vertice politico è costituito dal Comitato Regionale di Indirizzo (CRI) di ARPA Piemonte cui compete la determinazione degli obiettivi istituzionali e la verifica dei risultati delle attività svolte dall'Agenzia, oltre che ulteriori funzioni di vigilanza.

L'Organo di vertice amministrativo:

L'Organo di vertice amministrativo è il Direttore Generale, al quale competono le seguenti funzioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- la nomina del RPCT;
- l'adozione del PTPCT e i suoi aggiornamenti;
- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Direttore Generale è coadiuvato nelle sue funzioni dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico.

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

Il RPCT di ARPA Piemonte è stato nominato con decreto del Direttore Generale n. 31 del 07 aprile 2025.

Ai sensi dell'art. 1, commi 7 e 10, della L. 190/2012, nonché di quanto indicato nella Circolare della Funzione Pubblica n. 1/2013 e nella Delibera ANAC n. 840 del 2018, al RPCT di ARPA Piemonte competono le seguenti attività/funzioni:

- a) elaborare la proposta di PTPCT e i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Direzione Generale ai fini dell'approvazione;
- b) verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Agenzia;
- c) assicurare il corretto raccordo del Piano con il Piano delle Performance;
- d) verificare il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- e) verificare la diffusione in ARPA del Codice di comportamento aziendale e monitorare la sua osservanza;
- f) segnalare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono avere rilevanza disciplinare;

- g) verificare il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013;
- h) gestire le segnalazioni provenienti da dipendenti, relative a condotte illecite all'interno dell'Agenzia (*whistleblowing*);
- i) informare la competente Procura della Repubblica qualora riscontri eventuali fatti che possono costituire notizia di reato;
- j) informare la competente Procura della Corte dei Conti qualora riscontri eventuali fatti che possono costituire fonte di responsabilità amministrativa;
- k) verificare, d'intesa con i Responsabili di Struttura, l'attuazione del Piano di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- l) definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- m) entro la scadenza indicata da ANAC pubblicare sul sito web istituzionale dell'Agenzia una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- n) trasmettere la relazione alla Direzione Generale, alla quale riferisce in ordine all'attività espletata, su richiesta di quest'ultima o di propria iniziativa.

In materia di Trasparenza, il RPCT:

- a) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- b) promuove nell'ambito delle previsioni normative vigenti l'adozione delle azioni per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- c) avvia le azioni necessarie per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- d) avvia le attività di audit e valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale in materia di trasparenza;
- e) attiva le misure per contrastare le eventuali inerzie segnalando altresì le stesse agli organi competenti: qualora rilevi omissioni, disfunzioni, ritardi, adempimenti parziali o inadempimenti in materia di pubblicazione rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente ne dà comunicazione all'U.P.D. competente, alla Direzione generale e all'OIV ai fini dell'attivazione delle diverse forme di responsabilità;
- f) in caso di istanze di accesso civico generalizzato, chiede alla Struttura competente informazioni sull'esito delle istanze, nonché esamina le richieste di riesame in caso di diniego, totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro i termini previsti dalla legge, ai sensi dell'art 5, commi 6 e 7 del D.Lgs. 33/2013;
- g) gestisce le istanze di accesso civico semplice sugli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 33/2013, rivolgendosi ai soggetti responsabili della trasmissione e

pubblicazione di documenti, informazioni e dati, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del citato decreto, come previsti nel PTPC.

Il RPCT, per l'attuazione dei compiti di spettanza, si avvale del supporto dei Referenti per la Prevenzione della Corruzione e del personale della Struttura Semplice Sistema di Gestione Integrato, al quale può attribuire responsabilità di istruttoria di procedimento, individuate su base fiduciaria, previa verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il RPCT in qualsiasi momento può chiedere ai Responsabili cui afferiscono i dipendenti che hanno istruito e/o adottato un provvedimento finale di fornire adeguata motivazione scritta circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione dello specifico provvedimento oggetto di attenzione.

Il RPCT può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fenomeni di corruzione e illegalità, di regola per il tramite dei rispettivi Responsabili.

I Referenti per la Prevenzione della Corruzione

I Referenti per la prevenzione della corruzione coincidono, di norma, con i Responsabili delle Strutture Complesse, salvo successive ulteriori indicazioni in relazione a particolari esigenze organizzative.

I Referenti per la Prevenzione della Corruzione provvedono in particolare a:

- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare per quanto di competenza, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli adempimenti di trasparenza;
- monitorare i rapporti fra l'ARPA e i soggetti che forniscono lavori, beni e servizi o sono destinatari di provvedimenti autorizzativi o concessori o ricevono vantaggi economici;
- comunicare eventuali variazioni da apportare ai termini di conclusione dei procedimenti pubblicati sul sito Internet dell'Agenzia;
- vigilare sull'assenza di situazioni di incompatibilità a carico dei dipendenti;
- garantire il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza;
- promuovere la cultura dell'etica e della legalità tra il personale e i collaboratori.

I Referenti per la prevenzione della corruzione provvedono altresì:

- all'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012), con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a salvaguardia del denunciato;

- all'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di comportamento dell'Agenzia di cui all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 (sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012), nonché delle prescrizioni contenute nel presente Piano;
- all'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano;
- all'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico;
- all'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dall'art. 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001;
- all'adozione delle misure in materia di trasparenza previste dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., e dalle altre disposizioni vigenti;
- osservare le misure contenute nel PTPCT la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare.

In base all'art. 16, c. 1, lett. 1-bis) del D. Lgs 165/2001, i dirigenti concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. Al medesimo comma, lett 1-ter si specifica inoltre che i dirigenti forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio.

I Dipendenti dell'Agenzia

Tutti i dipendenti dell'Agenzia sono tenuti a conoscere il PTPCT in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

I dipendenti all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato o determinato ricevono indicazioni per il reperimento e la consultazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente e sono tenuti a:

- a) partecipare al processo di gestione del rischio;
 - b) effettuare la formazione proposta;
 - c) osservare le misure di prevenzione contemplate dal PTPCT;
 - d) segnalare eventuali situazioni di rischio e/o illecito;
 - e) segnalare casi di personale conflitto di interessi al Dirigente sovraordinato;
 - f) rispettare il Codice di Comportamento adottato dall'Agenzia
- (<https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/regolamenti?pid=248>)

I Collaboratori e i Concessionari e incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1-ter, della L. 241/90 e s.m.i. incaricati dall'Agenzia, sono tenuti a:

- a) osservare le misure previste dal PTPCT;
- b) segnalare le eventuali situazioni di rischio e/o di illecito rispettivamente al RPCT o all'UPD.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari è stato nominato con DDG n. 45 del 10/05/2019 (<https://www.arpa.piemonte.it/media/4197>).

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'OIV viene nominato con decreto del Direttore Generale e sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità dell'Agenzia, riferendo direttamente al vertice dell'Agenzia (Direttore Generale), al quale propone la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi.

L'OIV dell'Agenzia è collegiale ed è costituito da 3 componenti nominati dal Direttore Generale <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/personale/oiv?pid=128>.

Compete all'OIV:

- a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della Trasparenza e integrità dei controlli interni nonché elaborare una Relazione Annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici agenziali;
- b) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti Organi di Governo ed Amministrazione, nonché alla Corte dei Conti ed al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) validare la Relazione sulla Performance ed assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto rispettivamente dalla normativa, dai Contratti Collettivi Nazionali, dai Contratti Integrativi, dai regolamenti dell'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito;
- e) proporre all'Organo di vertice amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione dei premi da erogarsi ai medesimi;
- f) curare la corretta applicazione delle Linee Guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- g) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza;

- h) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle Pari Opportunità;
- i) esprimere parere obbligatorio sul Codice di Comportamento Integrativo adottato dall'Agenzia.

Organismo regionale per il controllo collaborativo (Orecol)

La L.R. 8 novembre 2021, n. 27 ha istituito l'Organismo Regionale per il controllo collaborativi (ORECOL), con la finalità di verificare il corretto funzionamento delle strutture organizzative della Giunta regionale e valutare l'efficacia del sistema dei controlli interni, vigilare sulla trasparenza e regolarità delle procedure di affidamento di lavori, servizi, forniture, nonché l'esecuzione dei contratti stipulati dalle strutture regionali e dagli organismi in house e in controllo regionale.

Gli Stakeholder esterni dell'Agenzia

Sono individuati quali *stakeholder* esterni dell'Agenzia, le seguenti categorie:

- Regione Piemonte ed enti pubblici piemontesi;
- organizzazioni sindacali;
- associazioni di categoria o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi che coinvolgono le attività dell'Agenzia;
- Università e altri centri di ricerca;
- cittadini del territorio regionale piemontese.

2.c.2 - Contenuti del piano della prevenzione della corruzione

A seguito dell'evoluzione normativa avviata con l'articolo 6 del D. L. n. 80/2021 cd "Decreto Reclutamento", il PTPCT, deve confluire nel PIAO, adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

I contenuti del PTPCT sono predeterminati dalla Legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 9, nei seguenti termini:

- individuazione, tra i processi di competenza dell'Agenzia, di quelli più esposti al rischio di corruzione;
- previsione, per i processi di cui al punto precedente, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- monitoraggio, per la maggior parte dei processi, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- monitoraggio dei rapporti tra l'Agenzia ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti e i dirigenti e i dipendenti dell'Agenzia;

- individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Inoltre, in un'apposita sezione del PTPCT come indicato all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, vengono indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto in materia di trasparenza (Allegato 5 del PIAO).

Il PTPCT contiene inoltre alcune linee guida da seguire per prevenire il rischio di corruzione, mentre le “regole di condotta” che i dipendenti devono rispettare, vengono ulteriormente esplicitate nell'ambito del Codice di comportamento dell'Agenzia e negli altri Regolamenti interni che disciplinano l'organizzazione e il funzionamento delle attività e degli uffici.

2.c.3- Valutazione di impatto del contesto esterno

Il territorio piemontese si estende su una superficie complessiva di 25.400 km², comprende complessivamente 1.180 Comuni, 7 Province e una Città metropolitana (Torino).

La popolazione residente in Piemonte al 1° gennaio 2025 è di 4.255.700 abitanti, distribuita per provincia nel seguente modo:

PROVINCIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Torino	407.538	439.388	846.926
Asti	35.508	38.279	73.787
Alessandria	44.806	47.130	91.936
Cuneo	27.173	28.835	56.008
Novara	49.896	52.622	102.518
Vercelli	22.092	23.543	45.636
Biella	20.390	22.563	42.953
Verbano-Cusio-Ossola	14.290	15.726	30.016

Fonte: ISTAT

Per una disamina generale sul livello di corruzione in Italia e più in particolare sul contesto socio-economico in Piemonte, si mutua quanto contenuto nell'analisi di contesto esterno del [PIAO della Regione Piemonte che](#) ben rappresenta, mediante i dati e le informazioni derivate dalle relazioni annuali elaborate dall'IRES Piemonte, la situazione piemontese in cui si inserisce e opera anche ARPA Piemonte.

ARPA Piemonte, ente pubblico autonomo è inoltre parte di SNPA costituito con legge 28 giugno 2016 n. 132 e composto dall'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) e dalle altre 20 agenzie regionali e provinciali per la protezione dell'ambiente.

Nello specifico contesto esterno di operatività di ARPA è presente una forte pluralità di soggetti esterni aventi interessi, direttamente o indirettamente, riscontrabili e riconducibili all'attività di ARPA. Principale *stakeholder* dell'Agenzia è, ovviamente, la Regione Piemonte, sia in quanto organo di "vigilanza" dell'attività agenziale attraverso l'indirizzo politico esercitato tramite il Comitato Regionale di Indirizzo (CRI), che in qualità di principale finanziatore delle attività.

Per garantire a livello regionale lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni dell'Agenzia, il CRI assegna annualmente gli obiettivi istituzionali e verifica i risultati delle attività di ARPA Piemonte sulla base dei quali il Direttore generale determina annualmente gli obiettivi operativi delle Strutture.

Il raggiungimento degli obiettivi istituzionali è assicurato dal collegamento agli obiettivi generali e operativi attribuiti alle diverse strutture dell'Agenzia.

Ulteriori principali *stakeholder* di ARPA sono poi Enti di Area Vasta, Comuni, ATI, ASL, imprese, aziende produttive, associazioni di categorie, università, cittadini. Dalla diversità di tipologia di interessi e di influenza che tali *stakeholder* possono avere nei confronti di ARPA ne deriva una significativa contrapposizione che vede da una parte il "mondo produttivo" visto come determinante di pressione ambientale e dall'altra parte i cittadini soggetti "fruitori" dell'ambiente; rispetto a tale situazione ARPA deve sapersi porre come "soggetto" in grado di garantire il giusto equilibrio tra sviluppo economico-sociale e protezione dell'ambiente, in una reale ottica di sostenibilità.

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DI ARPA PIEMONTE



Quelli che controllano fattori rilevanti per la definizione e implementazione del Piano



Quelli che sono interessati alle attività di Arpa Piemonte ma non possono influenzarle



Quelli con i quali sviluppare strategie di collaborazione e progetti comuni

REGIONE PIEMONTE	PROVINCE E CITTA' METROPOLITANE	COMUNI	OIV	PREFETTURE e PROCURE	FORZE DI POLIZIA
MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	MINISTERO DELLA SALUTE	CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME	SNPA	COMITATI DI CITTADINI	ASSOCIAZIONI AMBIENTALISTE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORGANIZZAZIONI PROFESSIONALI INDUSTRIA E ARTIGIANATO	COMUNITA' MONTANE	AZIENDE GESTIONE RIFIUTI E TRATTAMENTO ACQUE	AZIENDE TRATTAMENTO ACQUE	ORDINI PROFESSIONALI
UNIVERSITA' DEGLI STUDI	CNR	PROTEZIONE CIVILE	FORZE DELL'ORDINE	SCUOLE E ISTITUTI	ASL -IZP

Dal 2019 ARPA Piemonte realizza e pubblica il proprio **Bilancio Sociale** (di seguito BS), documento con cui un'organizzazione dà conto ai propri interlocutori (stakeholder) dei risultati, degli effetti e degli impatti generati con la propria attività affinché possano comprendere e valutare gli effetti dell'azione dell'Agenzia e formulare un proprio giudizio su come questa interpreta e realizza il suo mandato e la sua *mission* con le risorse di cui dispone. Un'occasione per ARPA di raccontarsi attraverso una serie di informazioni presentate in maniera semplice e intuitiva nonché un'opportunità per consolidare il rapporto di fiducia con la collettività.

I contenuti del BS 2025 (che raccontato le attività dell'Agenzia nel 2024) sono consultabili all'indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/pubblicazione/bilancio-sociale-2025>.

La Giornata della Trasparenza per ARPA Piemonte rappresenta un importante appuntamento annuale per presentare le iniziative e le attività promosse in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e innovazione. In queste occasioni, l'intenzione dell'Agenzia è aprire le proprie porte alla collettività.

La Giornata della Trasparenza per il 2025 si è tenuta nell'ambito dell'iniziativa "[Aspettando il 5 giugno](#)", Giornata Mondiale dell'Ambiente e in vista della presentazione della Relazione sullo stato dell'Ambiente in Piemonte, momento in cui ARPA si racconta ai cittadini per far conoscere i dati che derivano dalle sue attività.

Fra le iniziative in attesa della Giornata Mondiale dell'Ambiente del 5 giugno, a Torino, ARPA Piemonte - in collaborazione con le Biblioteche Civiche – ha anche aperto le porte alla cittadinanza con eventi speciali che uniscono parole e ambiente per aumentare la consapevolezza dei partecipanti sui temi proposti. Un'esperienza itinerante, un percorso a piedi dalla biblioteca per raggiungere la sede torinese di ARPA Piemonte, tra letture all'aria aperta, riflessioni collettive e dialoghi sul futuro del nostro pianeta. L'evento rientrava nel programma di "Porte aperte all'ARPA", l'iniziativa che ogni anno apre le sedi dell'Agenzia ai cittadini per condividere conoscenza, strumenti e azioni a tutela dell'ambiente.

In queste occasioni, in un'ottica di partecipazione e condivisione, l'Agenzia ha voluto coinvolgere attivamente la popolazione, invitando ad andare oltre il ruolo di semplici uditori chiedendo quali sono i temi ambientali di maggior interesse e domande sui temi selezionati a cui rispondere durante gli incontri e da pubblicare come FAQ per il sito per arricchire quelle già presenti.

L'intento è quello di far sì che la Giornata della Trasparenza producesse informazioni non solo nelle occasioni di incontro, ma conoscenze utili tutto l'anno e per un pubblico il più ampio possibile.

Annualmente vengono, inoltre, tenute delle Conferenze di raccordo territoriale, affinché i rappresentanti degli enti locali possano formulare il proprio giudizio sull'operato di ARPA ed esprimere le proprie esigenze. Si tratta di incontri finalizzati all'ascolto del territorio e a rendere, di conseguenza, l'azione di Arpa sempre più in linea con le esigenze delle popolazioni locali.

Un importante indicatore a livello nazionale di valutazione del contesto esterno in cui l'Agenzia interviene per la prevenzione e la riduzione dei reati in campo ambientale può essere il riepilogo dei reati ambientali penali commessi ai sensi del Testo Unico dell'ambiente, di seguito riportato:

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA
UFFICIO DEL CAPO DIPARTIMENTO
E-mail monitoraggio.dgpenale.dag@giustizia.it

REATI AMBIENTALI - T. U. AMBIENTE, CODICE PENALE (L. 68/2015)

Tabella 1 - RIEPILOGO ANNO 2024 - dati aggiornati al 28 maggio 2025

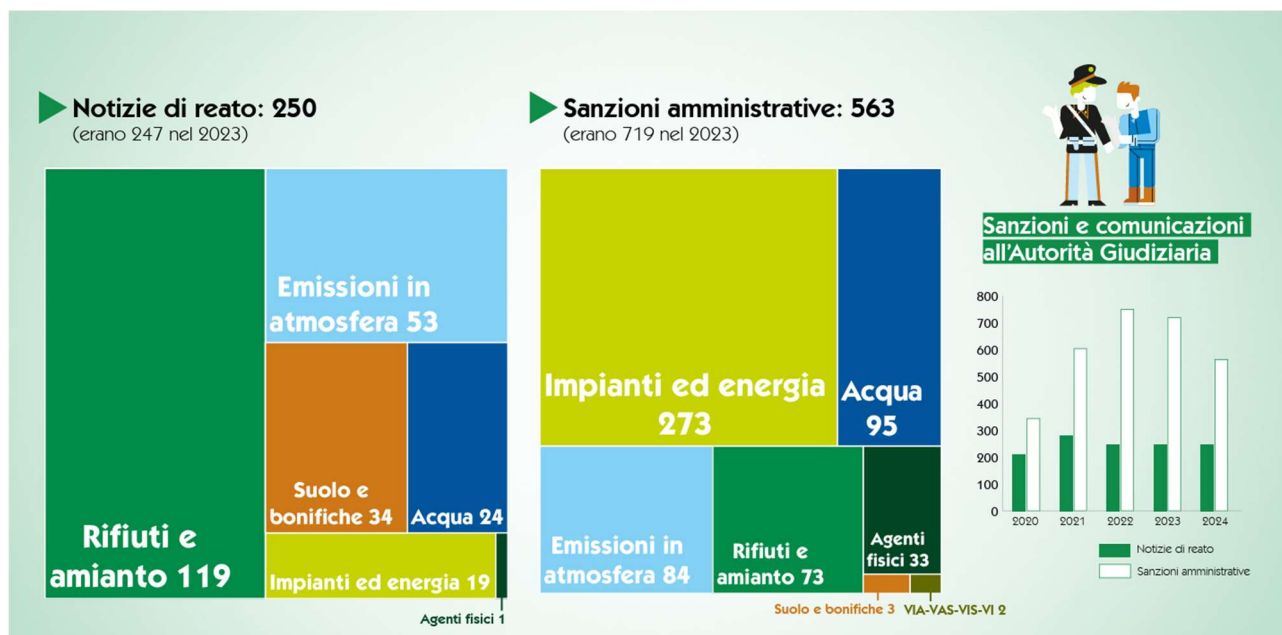
PROCURE	T. U. AMBIENTE, CODICE PENALE (L. 68/2015) - ARTICOLI												
riepilogo nazionale 161 uffici su 165 (98%)	256 c.3	256 bis	257	259	452 quaterdecies (ex 260)	452 bis	452 ter	452 quater	452 quinqies	452 sexies	452 septies	452 octies	452 terdecies
Procedimenti iscritti nell'anno c/o noti	929	717	79	194	236	271	1	36	54	2	49	10	42
Persone indagate	1.741	1.139	190	364	1.900	922	2	189	174	21	165	176	119
Procedimenti iscritti nell'anno c/o ignoti	388	901	23	11	44	261	3	25	17	2	0	0	25
Procedimenti con richiesta archiviazione c/o noti	374	281	47	100	64	119	1	15	25	1	18	3	26
Persone indagate in procedimenti con richiesta archiviazione	729	401	131	196	714	538	1	56	60	18	26	71	114
Procedimenti con richiesta archiviazione c/o ignoti	272	767	15	4	15	159	0	8	6	3	0	1	11
Procedimenti con esercizio azione penale	458	360	14	130	60	73	0	9	15	0	22	19	16
Persone imputate	775	548	22	247	714	305	0	69	37	0	60	142	97

NB: per gli artt. 256 c. 3, 256 bis e 452 bis c.p. si possono consultare le relative Tabb. 4, 5 e 6 dove i dati sono suddivisi per singoli distretti di Corte di Appello

A livello regionale, secondo quanto riportato nel Rapporto NOEcomafia – Legambiente 2025 il Piemonte si colloca al settimo posto (rispetto all'ottavo posto dell'anno precedente) nella classifica regionale dell'illegalità del ciclo dei rifiuti con 681 reati accertati, il 6,1% del totale nazionale; con 671 persone denunciate; 0 arresti e 112 sequestri.

Risulta pertanto ancora fondamentale innalzare il livello qualitativo dei controlli pubblici ambientali in tutta Italia e nella nostra regione, investendo innanzitutto nell'incremento delle risorse umane addette alle valutazioni e alle ispezioni ambientali.

Quale contributo specifico di ARPA Piemonte alla soppressione dei reati ambientali si evidenzia il dato relativo alle notizie di reato emesse dall'Agenzia per l'anno 2024 (pari a 250 notizie di reato) e dettagliato nell'immagine successiva tratta dal Bilancio Sociale 2025 di ARPA Piemonte.



Il *trend* dei dati relativi alle attività di controllo che determinano l'emissione di sanzioni amministrative e/o di comunicazioni all'Autorità Giudiziaria evidenzia la riduzione delle notizie di reato tra il 2021 e il 2023, con una stabilizzazione nel 2024.

Con D.D.G n.97 del 27 ottobre 2025 "Regolamento per l'individuazione del personale di Arpa Piemonte incaricato degli interventi ispettivi e per lo svolgimento delle relative funzioni", l'Agenzia ha recepito e armonizzato la nuova normativa in materia di funzioni ispettive approvata con il nuovo "Regolamento sul personale ispettivo del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA)" approvato con D.P.R. 4 settembre 2024, n. 186.

In particolare, il nuovo Regolamento fornisce le indicazioni per organizzare le ispezioni ambientali, per identificare le caratteristiche del personale incaricato degli interventi ispettivi ambientali e ad esigere il rispetto del codice Etico allegato allo stesso Regolamento.

2.c.4 Valutazione di impatto del contesto interno

I dipendenti dell'Agenzia al 31 dicembre 2025 sono 886 di cui 46 sono dirigenti. Tra questi ci sono professionalità diverse che vedono laureati in quasi tutte le discipline tecnico-scientifiche e umanistiche. La formazione tecnico-scientifica è la più diffusa nelle attività di laboratorio, di produzione di servizi ambientali e di tutela del territorio. Maggiori informazioni circa il capitale umano di ARPA Piemonte sono disponibili nella sezione 3 del presente Piano alla quale si rimanda.

ARPA esercita attività di controllo, di supporto e di consulenza tecnico scientifica alla Regione, alle Province e ai Comuni singoli e associati, nonché alle Aziende Sanitarie del Piemonte per lo svolgimento dei compiti loro attribuiti dalla legge nel campo della prevenzione e tutela ambientale.

Un elemento imprescindibile per la definizione delle scelte organizzative ed operative di ARPA Piemonte è rappresentato dall'accurata conoscenza del contesto interno ed esterno dell'Agenzia. A tale scopo, la Direzione Generale pone al centro dell'attenzione i tre elementi fondamentali dell'organizzazione:

- la struttura e le strategie di governo dell'Agenzia: risorse disponibili e loro organizzazione;
- i processi: di supporto (ad esempio la formazione, l'approvvigionamento di beni e servizi) e di fornitura dei servizi (avendo a base il catalogo dei servizi erogati);
- i prodotti (relativi ai processi di supporto ed ai servizi erogati).

Tutto il personale, in un percorso individuale e collettivo verso la massima responsabilizzazione, è impegnato nella condivisione di valori fondamentali come l'imparzialità, la trasparenza, la competenza e la ricerca continua delle migliori pratiche operative che, nel contesto attuale, si concretizzano anche attraverso il processo di transizione digitale che sta operando l'Agenzia.

Le linee guida dell'azione di ARPA Piemonte sono:

- autorevolezza tecnico scientifica;
- approccio integrato e multidisciplinare ai temi ambientali;
- centralità del ruolo del controllo, ivi compreso il monitoraggio e l'attività di laboratorio;
- uniformità di servizio sul territorio regionale;
- informazione ambientale oggettiva al pubblico, anche relativamente alle situazioni di emergenza antropica e naturale.

Nell'attuale contesto di continui sviluppi della società dell'informazione, della modernizzazione globalizzata e dello sviluppo scientifico e tecnologico, alle persone è richiesta una capacità di adattamento totalmente inedita. Gestire il cambiamento significa essere in grado di ridefinire la propria identità professionale, nei diversi ambiti di situazioni complesse che evolvono velocemente e continuamente. Pertanto, in ARPA Piemonte la formazione del personale assume un ruolo fondamentale, come leva indispensabile per il processo di modernizzazione dell'organizzazione e di ottimizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni aziendali.

L'Agenzia fornisce prodotti e servizi nell'ambito di diverse aree di competenza, il quadro complesso di compiti e funzioni attribuite all'Agenzia, le diverse variabili interne ed esterne, nonché il conseguente articolato sistema di interrelazioni istituzionali e funzionali fanno sì che risulti particolarmente complessa la definizione puntuale di un'analisi di contesto, propedeutica alla stesura di un piano strategico.

I numerosi compiti e funzioni attribuiti ad ARPA la rendono soggetto di riferimento per le attività afferenti ai principali macro ambiti di intervento funzionali alla tutela dell'ambiente e alla prevenzione

dei rischi naturali e antropici, ovvero la conoscenza (intesa come conoscenza dello stato dell'ambiente e delle principali pressioni e determinanti agenti su di esso), la prevenzione, il risanamento e la valutazione. Solo recentemente sono stati affidati ulteriori compiti ad Arpa mediante la L. R. 25/2021, estendendo l'ambito di funzioni anche alle *“attività di ricerca e sperimentazione scientifica e tecnica, in autonomia o anche in collaborazione con l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale, con le altre agenzie regionali e delle province autonome e con altri soggetti operanti nel campo della ricerca”*.

Con decreto del Direttore Generale n. 7 del 19 gennaio 2024, entrato in vigore da giugno 2024, è stato ulteriormente razionalizzato l'assetto organizzativo dell'Agenzia mediante la soppressione di due Strutture Complesse, il CORI e la Struttura “Valutazioni Ambientali” e le funzioni di “ricerca e sperimentazione scientifica” sono state attribuite trasversalmente alle diverse strutture dell'Agenzia (artt. 23, 24 e 26 del nuovo Regolamento).

In questo modo la nuova competenza, lungi dall'essere prerogativa di un'unica struttura dell'Agenzia, diventa compito e patrimonio dell'intera ARPA Piemonte, che dispiega la propria attività istituzionale anche in tale ambito e in coordinamento e relazione con il Sistema Nazionale di Protezione Ambientale. Per quanto riguarda la soppressione della SC “Valutazioni ambientali”, invece, le sue competenze sono state attribuite alla SC Integrazione servizi, Ambiente e Salute (già SC Sviluppo e coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale), alla SC Dipartimento Rischi fisici e tecnologici e alla SC Dipartimento Rischi naturali ed ambientali.

Il dettaglio delle singole attività svolte è indicato nell'Allegato 3 “Programmi annuali e pluriennali di attività”, mentre i singoli processi svolti sono riportati nell'Allegato 4 “Mappatura dei processi per la prevenzione della corruzione”.

Complessità organizzativa:

Il mandato istituzionale dell'Agenzia implica un'articolazione strutturale tale da dover assicurare da una parte una dimensione di governance centralizzata e, contemporaneamente dall'altra, una “presenza” dislocata sull'intero territorio regionale, il tutto supportato da funzioni di staff di tipo tecnico e amministrativo prevalentemente centralizzate; l'assetto organizzativo prevede pertanto la necessità di diverse articolazioni strutturali.

L'articolazione territoriale delle funzioni di prevenzione e tutela ambientale prevede una decisiva azione di coordinamento e standardizzazione delle metodologie per lo svolgimento in maniera unitaria delle funzioni di competenza al fine di evitare situazioni di *“dumping ambientale”* nei diversi quadranti nei quali il territorio e la presenza dell'Agenzia è dimensionato. L'omogeneità dell'azione tecnica dell'Agenzia è supportata e assicurata dall'istituzione dei coordinamenti tematici ridefiniti con il DDG n. 71 del 19.08.2025 che sono funzionali al coordinamento previsto all'art. 16 del Regolamento di organizzazione di ARPA.

Con il decreto sopra citato sono stati individuati i temi oggetto di coordinamento tematico ed operativo, il relativo ambito di attività, le modalità di esercizio operative, il responsabile e le Strutture coinvolte.

Nelle tabelle seguenti sono individuati per i servizi di tipo A e di tipo B gli ambiti di attività. Per i servizi di tipo A è individuata anche la Struttura di riferimento che è competente per il tema oggetto di coordinamento sul territorio regionale. In relazione al tema Energia, non essendoci al momento una Struttura Semplice con una consolidata esperienza e competenza per poter gestire le problematiche che interessano in modo trasversale i Dipartimenti dell'Agenzia, come Struttura di riferimento è stata assunta la Direzione Tecnica. A - Servizi che, sulla base di quanto previsto nelle declaratorie approvate con il succitato DDG, fanno capo a strutture organizzative tematiche, che svolgono un ruolo di indirizzo e coordinamento delle attività e, in taluni casi, anche di erogazione dei servizi insieme alle strutture territoriali. I temi oggetto di coordinamento e gli ambiti di attività sono riportati nel prospetto che segue.

<i>Temi oggetto di coordinamento</i>	<i>Ambito di attività</i>	<i>Struttura di riferimento</i>
Amianto	B5.09 Amianto e ambiente C6.20 Mappatura amianto	Centro Regionale amianto ambientale
Campi elettromagnetici	A3.03 Controllo emissioni radiazioni da impianti per telecomunicazioni ed elettrodotti B3.14 Monitoraggio Campi Elettromagnetici B5.23 Controllo campi elettromagnetici su segnalazione	Radiazioni non ionizzanti
VIA, VAS	B2.01 Supporto tecnico nelle procedure di VIA B2.04 Valutazione della compatibilità ambientale dei piani/programmi sottoposti a VAS B6.11 Verifiche e monitoraggi VIA C6.12 Alimentazione sistema informativo regionale SI-VIA B1.22 Valutazioni per autorizzazioni impianti per produzione di energia da fonti rinnovabili	Valutazioni ambientali integrate
Qualità dell'aria	B3.01 Monitoraggio qualità dell'aria B5.16 Campagne di misura della qualità dell'aria	Meteorologia clima e qualità dell'aria
Qualità delle acque	B3.05 Monitoraggio qualità acque sotterranee B3.06 Monitoraggio qualità acque superficiali B5.17 Campagne di indagine su acque superficiali	Idrologia e qualità delle acque
Laboratori	Servizi di categoria D (prova e taratura)	Coordinamento laboratori

Adattamento ai cambiamenti climatici	B4.01 - Produzione servizi standard di previsione meteorologica B4.05 - Elaborazioni modellistiche B4.09 - Produzione servizi di prevenzione sanitaria delle emergenze climatiche	Meteorologia clima e qualità dell'aria
Energia	A4.08 Controllo della qualità della attestazione della prestazione energetica resa dai soggetti certificatori B1.20 Valutazioni per compatibilità emissioni elettrodotti B1.22 Valutazioni per autorizzazioni impianti per produzione di energia da fonti rinnovabili B2.01 Supporto tecnico nelle procedure di VIA B2.04 Valutazione della compatibilità ambientale dei piani/programmi sottoposti a VAS	Direzione Tecnica

B - Servizi che vengono erogati esclusivamente da strutture territoriali. I temi oggetto di coordinamento e gli ambiti di attività sono riportati nel prospetto che segue:

<i>Temi oggetto di coordinamento</i>	<i>Ambito di attività</i>
AIA e AUA	A1.01 Controllo aziende soggette alla normativa IPPC B2.02 Supporto tecnico nelle procedure AIA B2.07 Supporto tecnico nelle procedure di AUA
Controlli e valutazioni acque	A2.02 Verifica controlli delegati depuratori acque reflue A3.04 Controllo scarichi idrici A3.08 Controlli derivazioni idriche B1.05 Valutazioni per autorizzazione scarichi idrici B1.06 Valutazioni per autorizzazione derivazioni idriche B1.07 Valutazioni per aree di rispetto dei pozzi ad uso idropotabile B3.16 Monitoraggio delle acque di balneazione B5.04 Controllo pressioni su corpi idrici
Emissioni in atmosfera	A2.01 Impianti verificati per punto di emissione in atmosfera A3.07 Controllo emissioni in atmosfera B1.13 Valutazioni per autorizzazioni emissioni in atmosfera B5.05 Controllo inquinamento atmosferico
Rifiuti	A3.05 Controllo produttori rifiuti speciali A3.06 Controllo soggetti autorizzati alla gestione dei rifiuti A3.13 Controllo dello spandimento dei fanghi di depurazione e dei reflui zootecnici in agricoltura A3.14 Controllo in materia di ripristino ambientale e riutilizzo terre e rocce da scavo

	B1.08 Valutazioni per autorizzazioni impianti di trattamento e smaltimento rifiuti B1.19 Valutazioni per autorizzazione allo spandimento in agri- coltura di effluenti e fanghi B5.03 Controllo contaminazione occasionale del suolo
Rumore	B1.04 Valutazioni di impatto e di clima acustico B3.15 Moni- toraggio acustico B5.22 Controllo rumore B6.15 Supporto alla zonizzazione acustica e ai piani comunali di risana- mento acustico
Suolo e bonifiche	B1.03 Valutazione elaborati di progetto di bonifica siti contaminati B5.03 Controllo contaminazione occasionale del suolo B6.07 Stesura di piani di caratterizzazione ed esecuzione caratterizzazione di siti contaminati B6.12 Controllo nel corso delle bonifiche di siti contaminati B6.13 Controllo finalizzato alla certificazione finale di avvenuta bonifica C2.04 Supporto tecnico alla gestione amministrativa dell'iter di bonifica C6.11 Alimentazione dell'anagrafe dei siti contaminati

Pluralismo interno:

La complessità di funzioni e compiti di ARPA fanno sì che in Agenzia siano presenti diversi gruppi professionali con una notevole diversità di *background* formativi, competenze e conoscenze.

La volontà di voler associare accanto alla quotidiana attività agenziale anche un continuo “confronto” tecnico con le diverse realtà del sistema agenziale (attraverso la partecipazione ai Tavoli tecnici interagenziali), nonché con il mondo della ricerca (attraverso collaborazioni, studi e progetti con Università e poli di ricerca) fa sì che si “arricchisca” continuamente il *background* e *know-how* del personale rendendo, in tal modo, l'ARPA un punto di riferimento di sempre più elevata competenza tecnico-scientifico in materia di ambiente.

Quale ulteriore elemento di conoscenza del contesto interno, si cita in estrema sintesi il risultato dell'indagine sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato condotto dal CUG nel mese di settembre su un campione rappresentativo della popolazione di ARPA Piemonte, che ha avuto un buon risultato di risposta pari al 58,1% del totale dei dipendenti dell'Agenzia al 1.09.2025, di cui il 55,3% donne, il 97,4% del comparto, 63,7% di ambito tecnico e 98% con contratto a tempo indeterminato. Solo dal punto di vista dell'età anagrafica non vi è una distribuzione uniforme.

Sommariamente, le aree dove la maggior parte del campione ha valutato come soddisfacente la propria situazione lavorativa sono:

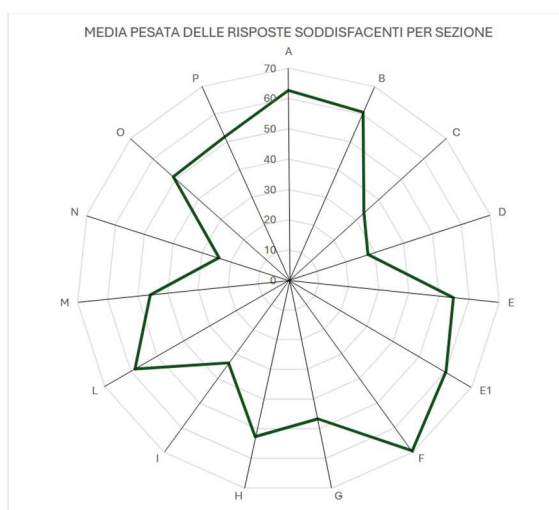
- la sicurezza e la salute dei luoghi lavorativi (sezione A);
- la correttezza di trattamento rispetto alle caratteristiche del dipendente (sezione B);

- le caratteristiche del lavoro, incluso carico, ritmo ed orario di lavoro (sezioni E ed E1);
- le relazioni di lavoro (sezione F);
- le caratteristiche di contesto dell'ente (sezione G);
- il senso di appartenenza (sezione H).

Al contrario, le sezioni che indagano la diffusione dell'equità nell'ente (sezione C) e le opportunità di sviluppo e carriera (sezione D) presentano una prevalenza di valutazioni negative.

Infine, il campione sembra non volersi pronunciare nella valutazione dell'efficacia associata a trasparenza, etica e legalità (sezione I).

La relazione illustrativa della prima fase operativa di restituzione dei risultati sull'indagine condotta è stata pubblicata sulla Intranet aziendale a beneficio di tutti i dipendenti dell'Agenzia https://intranet.arpa.piemonte.it/intranet/c.u.g/Questionario_benesserelavorativo_relazionerisultati.pdf.



In particolare, 6 sezioni presentano una soddisfazione medio-bassa, con percentuali medie inferiori al 50%: sono le sezioni C (l'equità nella mia amministrazione), D (la carriera e lo sviluppo professionale), G (il contesto del mio lavoro), I (la trasparenza, l'anticorruzione, l'etica, la legalità nella mia amministrazione), M (le mie performance) e N (il sistema di valutazione delle performance della mia amministrazione).

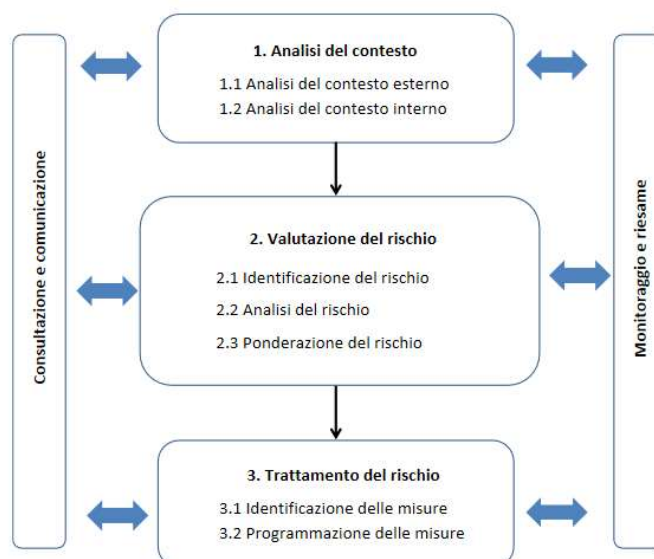
Le relazioni di lavoro, la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, le discriminazioni (sezioni F, A e B rispettivamente) mostrano invece una percentuale di soddisfazione tra i dipendenti superiore al 60%.

La valutazione del contesto interno dell'Agenzia si completa ulteriormente con il dettaglio riportato nella Mappatura dei processi di Arpa Piemonte di seguito descritta e riportata all'allegato 3 del presente Piano.

2.c.5 - Processo di gestione del rischio

L'Allegato 2 "Mappatura dei processi e delle attività degli uffici dell'ANAC, individuazione dei comportamenti a rischio, valutazione del rischio, programmazione delle misure specifiche." al Piano Nazionale Anticorruzione 2025 definisce le singole misure specifiche per ogni unità organizzativa dell'Amministrazione.

Il processo di gestione del rischio può essere schematizzato nelle seguenti fasi:



Compiti dei principali attori coinvolti nella gestione del rischio:

Il RPCT coordina il processo e ne monitora l'attuazione avvalendosi, se necessario, delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di vertice amministrativo il supporto delle strutture necessarie per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

L'Organo di vertice amministrativo deve:

- definire le linee strategiche di prevenzione del rischio di corruzione;
- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

L'OIV deve:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

I Referenti della Prevenzione e i dirigenti effettuano la valutazione del rischio e aggiornano i dati dei processi di propria competenza. Essi inoltre devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

E' opportuno che tutti i dipendenti partecipino attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

2.c.6 – Mappatura dei processi e del rischio

La mappatura dei processi è funzionale sia all'analisi organizzativa, sia alla mappatura dei rischi corruttivi, sia ad interventi di analisi e valutazione della spesa.

L'Agenzia si è dotata di una prima mappa di valutazione dei rischi relativi ai processi gestiti nel 2015, a seguito di rilevazione di tutti i processi svolti dall'Agenzia, attraverso l'analisi delle attività svolte dalle strutture aziendali, integrando tra loro il Titolare (procedimenti amministrativi) e il

Catalogo dei servizi dell'Agenzia (processi tecnici). Successivamente, la mappatura è stata aggiornata ogni anno dal 2017 fino a fine 2025 mediante l'aggiornamento dei processi a seguito delle variazioni intercorse alle competenze attribuite all'Agenzia.

La mappatura dei processi rappresenta la base di partenza necessaria a identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta dall'Agenzia, espongono la stessa a rischi corruttivi. Nell'ottica di integrazione dei principali documenti programmatici nel PIAO, è stato effettuato un ulteriore confronto circa la validità dei processi mappati e quelli inseriti nel catalogo dei servizi dell'Agenzia e su GAU (Gestione Anagrafe Unica).

La mappatura vigente dei processi e del rischio di corruzione è disponibile nella sezione Trasparenza del sito Internet alla seguente pagina: [disposizioni generali PIAO e allegati](#).

La Mappatura permette inoltre di rilevare, laddove pertinenti, i tempi di conclusione dei procedimenti e le conseguenti misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione adottate dai diversi titolari, nonché il grado di rischio di corruzione potenziale.

La Mappatura è stata inizialmente predisposta e viene annualmente aggiornata in collaborazione con i Referenti per la prevenzione della corruzione che sono periodicamente coinvolti nella valutazione dei processi di rispettiva competenza. Questi ultimi, infatti, sono i principali soggetti che detengono una profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi e sono, dunque, i soggetti maggiormente qualificati a identificare le misure di prevenzione che maggiormente si adattano alla fisionomia dei rispettivi processi.

Le misure di prevenzione del rischio corruttivo costituiscono, tra l'altro, parte integrante degli obiettivi operativi dirigenziali, cui è subordinata l'indennità di risultato.

2.c.7 – Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La metodologia utilizzata per l'analisi dei rischi di corruzione si basa sul documento metodologico indicato nell' Allegato 2 "Mappatura dei processi e delle attività degli uffici dell'ANAC, individuazione dei comportamenti a rischio, valutazione del rischio, programmazione delle misure specifiche", approvato con il PNA 2025-2027, adottando un principio di prudenza e privilegiando un sistema di misurazione "qualitativo", piuttosto che "quantitativo", ovvero chiedendo e valutando congiuntamente con i Responsabili i processi, sulla base della conoscenza del contesto interno ed esterno, al fine di effettuare una valutazione prudenziale e ponderata circa il potenziale rischio di corruzione, volta anche ad evitarne una sua sottostima.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: $\text{Rischio (E)} = \text{Probabilità(E)} \times \text{Impatto(E)}$:

- 1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto basso, medio, alto e altissimo;
- 2) l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:
 - a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
 - b) sugli *stakeholders* (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Indicatori di stima del livello di rischio:

A titolo esemplificativo, qui di seguito, si elencano alcuni indicatori di stima del livello di rischio:

- Livello di interesse "esterno" – presenza di interessi anche economici rilevanti e di benefici per i destinatari del processo;
- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA – la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto al processo stesso altamente vincolato;
- Manifestazione di eventi corruttivi verificatisi in passato nel processo/attività esaminata – se l'attività è già stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non solo formale riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano - la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento - l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Si conferma quale obiettivo strategico di prevenzione della corruzione per il triennio 2026-2028, l'attività di aggiornamento del "Registro degli eventi rischiosi", almeno per quei processi considerati maggiormente "sensibili" al rischio corruttivo.

Per ogni processo inserito nel Registro vengono individuati, laddove possibile, i cd “fattori abilitanti” ovvero l’indicazione delle condizioni/situazioni che potrebbero agevolare l’evento corruttivo e le relative misure ulteriori da adottare affinché sia possibile prevenire, per quanto possibile, il suo verificarsi.

Tra queste misure, verranno indicate:

TIPOLOGIA DI MISURA
Misure di controllo
Misure di trasparenza
Misure di definizione e promozione dell’etica e di <i>standard</i> di comportamento
Misure di regolamentazione
Misure di semplificazione
Misure di formazione
Misure di sensibilizzazione e partecipazione
Misure di rotazione
Misure di segnalazione e protezione
Misure di disciplina del conflitto di interessi
Misure di regolazione dei rapporti con gli <i>stakeholder</i>

Sulla base delle informazioni disponibili relative sia al contesto esterno (aggiornamenti al PNA) che a quello interno desumibili dalle conoscenze dell’Ufficio legale, dell’Ufficio procedimenti disciplinari nonché dalle eventuali segnalazioni di condotte illecite, è possibile distinguere le cd “aree a potenziale rischio di corruzione”.

Per poter individuare le aree a rischio di fenomeni corruttivi si definisce il concetto di rischio corruttivo come “la pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi, correlata alla gravità delle relative conseguenze”.

Ci si riferisce, in particolare, alle aree d’ora in poi definite “**aree generali**” relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso;
- reclutamento personale;
- procedure di acquisto di beni e servizi.

di seguito maggiormente esplicitate:

Strutture / Uffici interessati	Attività
Direzione Generale e Strutture in Staff	- Procedure di selezione e conferimento incarichi e nomine - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

	- Accreditamento Strutture sanitarie - Predisposizione bilanci e rendiconti - Procedimenti disciplinari - Controllo gestione cassa economale - Gestione fondi PNRR/PNC
Dipartimenti territoriali/Dipartimenti tematici	- Pareri istruttori finalizzati al rilascio di autorizzazioni, sospensioni, revoche e diffide allo svolgimento attività
Dipartimenti territoriali/Dipartimenti tematici	- Attività finalizzate al rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di attività - Attività ispettive, di controllo, verifica, vigilanza e certificazione - Attività sanzionatorie e di polizia giudiziaria - Affidamento forniture beni e servizi
Dipartimento Affari Amministrativi e personale	- Affidamento incarichi esterni - Concorsi e procedure selettive, progressioni di carriera - Conferimento incarichi a dipendenti e autorizzazioni all'esercizio di attività extra-istituzionali - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati - Scelta del contraente per forniture di beni e servizi - Affidamento incarichi di docenza - Erogazione di sanzioni amministrative - Attività di recupero crediti
Dipartimento Patrimonio e Contabilità	- Scelta del contraente per appalti di lavori, di forniture di beni e servizi, servizi tecnici, lavori e opere di manutenzione e affini - Gestione patrimonio aziendale ed inventario dei beni mobili e dismissioni - Procedure di scelta del contraente per fitti, locazioni e alienazioni del patrimonio immobiliare - Predisposizione dei documenti di bilancio - Economato - Pagamento fatture

Dipartimento Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale	- Affidamento forniture beni e servizi - Sicurezza dati e informazioni elettroniche
Tutte le Strutture	- Verifiche presenze del personale - Verifiche corretto utilizzo beni strumentali e servizi in dotazione - Autorizzazione incarichi esterni

La Mappatura del rischio effettuata prevede un'analitica individuazione di ciascun processo/procedimento attivato o gestito dall'Agenzia in maniera tale da rendere esaustiva la valutazione del potenziale rischio di corruzione.

2.c.8 - Trattamento del rischio

In questa fase vengono individuati i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In primo luogo, sono state individuate le misure di prevenzione del rischio, tenendo conto della distinzione tra misure "generalì" e misure "ulteriori o specifiche": l'applicazione delle prime discende obbligatoriamente dalla legge o da alte fonti normative che riguardano l'organizzazione in generale; le seconde, invece, che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio, e sono inserite nei PTPC in quanto maggiormente indicate per la specificità dell'organizzazione stessa o di alcuni suoi processi. L'efficacia di una misura dipende, infatti, dalla capacità di quest'ultima di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio, in un'ottica generale di semplificazione degli adempimenti, deve rispondere ai principi di:

- neutralizzazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Nell'attuale Piano, per l'anno in corso, sono state valutate tutte le misure previste anche alla luce del monitoraggio del Piano effettuato nei primi mesi di quest'anno e confluiti nella Relazione del RPCT e tenuto conto delle relazioni trasmesse dai Referenti della Prevenzione della corruzione, confermandole o modificandole sulla base dei risultati emersi. Inoltre, per ogni misura, laddove possibile e coerente, sono state individuate le tempistiche di attuazione, i responsabili delle misure e gli indicatori per la loro valutazione.

2.c.9 - Misure obbligatorie di prevenzione della corruzione

Le “misure obbligatorie” di prevenzione della corruzione sono sinteticamente le seguenti:

Ambito	Misura
Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. e della L 190/2012, di altre normative in materia di trasparenza e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, dettagliatamente enunciate nella Sezione allegata
Codice di comportamento dei dipendenti	Aggiornamento, semplificazione e divulgazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R n.81 del 13 giugno 2023; vigilanza sul rispetto del codice da parte dei direttori e dei dirigenti
Rotazione del personale	Rotazione periodica del personale che opera nelle aree ad elevato rischio di corruzione. In caso di esigenze organizzative correlate a specifiche professionalità, tale misura può essere integrata o sostituita da un'attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza
Conflitto di interessi e obbligo di astensione	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	Adozione di modalità e criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione ad attività ed incarichi extra-istituzionali
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Dichiarazioni rese da parte dei soggetti interessati; verifica e monitoraggio situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità
Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage; revolving doors)	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs n. 165/2001
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la PA	Predisposizione di specifico modulo di autodichiarazione assenza conflitti di interesse per presidente e componenti commissioni di concorso. Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del D. Lgs 165/2001
Tutela del dipendente che segnala un illecito	Garantire la tutela della riservatezza del dipendente che segnala un illecito mediante apposita procedura informatizzata
Formazione del personale e dei soggetti coinvolti	Individuazione dei dipendenti operanti in aree a potenziale rischio di corruzione; programmazione e realizzazione di percorsi formativi generali e differenziati per destinatari; diffusione della “cultura” di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei Referenti della prevenzione della corruzione
Protocolli di legalità o patti di integrità	Predisposizione e adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di forniture (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità)
Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	Realizzazione di un sistema di monitoraggio efficiente del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti GAU

	– monitoraggio dei procedimenti tecnici e altre soluzioni
Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e soggetti terzi	Verifica del rispetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 9, lettera e) della legge n. 190/2012
Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano	Controllo sull'implementazione delle misure previste nel Piano da parte del RPCT e dei Referenti per la prevenzione della corruzione

Un maggior dettaglio delle misure generali e specifiche di trattamento del rischio con indicazione dei tempi di monitoraggio è disponibile nella sezione 4 – Monitoraggio.

In particolare:

2.c.9.1 - Misure di formazione

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nella presente sezione come a potenziale rischio di corruzione devono partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il RPCT, di concerto con i Referenti della Prevenzione, individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione a cadenza almeno annuale. Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione. Dopo la formazione di base erogata a tutti i dipendenti nel corso degli anni precedenti, e gli aggiornamenti periodici forniti ai Dirigenti, si ritiene di continuare per l'anno 2026 la formazione generale a tutti i neoassunti dell'Agenzia.

Verrà a tal fine erogata una formazione generale rivolta a tutti i neoassunti sulle materie di etica e prevenzione della corruzione e una più specialistica programmata sugli approfondimenti del PIAO adottato e la creazione di valore pubblico:

Al fine di assicurare la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, i Referenti della Prevenzione organizzano presso le rispettive strutture/servizi/uffici incontri formativi brevi (almeno uno per il 2026), nel corso dei quali gli operatori che hanno partecipato ai programmi di formazione aziendali espongono le indicazioni essenziali apprese.

Questa misura costituisce obiettivo specifico per le Strutture complesse e per le Strutture semplici in staff alla Direzione Generale. L'adempimento viene verificato tramite riscontro della tenuta di tali incontri al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza.

Tempistica di attuazione	<i>1 incontro annuale entro il 31 dicembre</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Responsabili di SC e in Staff alla Direzione Generale</i>
Indicatore	<i>1 incontro e riscontro al RPCT</i>

2.c.9.2 - Misure di rotazione: straordinaria e ordinaria

Rotazione straordinaria: fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il dirigente competente, con il supporto del RPCT, procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai CCNLL e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva.

Rotazione ordinaria: per le altre ipotesi di rotazione ordinaria negli incarichi, occorre premettere che, in linea generale, il Direttore Generale, ove necessario, può valutare, con il supporto del RPCT, le modalità concrete di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti relativi ai processi a maggiore rischio di corruzione, tenuto conto delle disposizioni previste nell'intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Inoltre, la rotazione deve essere attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico dell'Agenzia ed in considerazione della competenza professionale del personale, e non trova applicazione per le professionalità infungibili, la cui infungibilità è stata specificamente individuata e motivata.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, i principi ai quali ispirarsi nella loro assegnazione, rispettosa del criterio di rotazione ordinaria, sono:

- assicurare la continuità amministrativa e il buon andamento dell'azione amministrativa, programmando la rotazione su un arco temporale adeguato e accompagnando la rotazione a periodi di affiancamento e interventi formativi;
- preservare le specificità professionali acquisite, in particolar modo nel caso in cui l'esercizio di una prestazione è direttamente collegato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo;
- all'interno delle singole Strutture alternare la rotazione degli incarichi dirigenziali con quella degli incarichi di funzione laddove possibile;
- allineare per quanto possibile le scadenze degli incarichi dirigenziali al fine di permettere una rotazione effettiva degli stessi;
- prevedere la rotazione degli incarichi che sono perdurati più di 10 anni nella medesima funzione al fine di evitare il consolidamento di particolari posizioni eccessivamente influenti;
- scomporre se possibile le funzioni a più elevato rischio di corruzione in più settori assegnandoli a responsabilità diverse;

E' possibile prevedere ulteriori misure di rotazione ordinaria all'interno delle singole Strutture, quali a mero titolo indicativo:

- nelle attività di controllo e di ispezione ambientale prevedere contemporaneamente almeno due tecnici e ruotare regolarmente (ove possibile) i componenti delle coppie di ispettori;

- ruotare le pratiche di controllo o i Soggetti da controllare, attribuendo i relativi incarichi a operatori diversi in modo tale da prevenire l'instaurazione di rapporti confidenziali derivanti dalla consuetudine e dalla conoscenza reciproca a discapito del corretto rapporto tra "controllore" e "controllato";
- supervisione/condivisione da parte dei superiori gerarchici (Funzionari e Dirigenti) degli atti, anche durante le fasi di istruttoria;
- affiancare (a campione) al personale di vigilanza, ispettori estranei all'area territoriale interessata dalle relative verifiche con funzioni di "supervisor" durante tali accertamenti;
- ruotare i partecipanti alle Commissioni Ambientali (Osservatori, VIA, VAS, Conferenze dei servizi, ecc.);
- assegnare, laddove possibile, a dipendenti distinti l'espletamento delle diverse fasi di conclusione di un procedimento;
- 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 maniera 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 di criticità e prevenire la commissione di illeciti;
- predisporre e incentivare l'utilizzo di protocolli operativi e procedurali univoci, modulistica standard in attività similari;
- aggiornare continuamente le procedure facenti parte del Sistema Qualità dell'Agenzia;
- prevedere da parte dei responsabili, modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività e l'articolazione delle competenze.

Per quanto attiene alla rotazione di quelle attività istruttorie che risultino attuabili a prescindere da interventi sull'assetto organizzativo delle Strutture operative, si conferma l'adozione del criterio della "rotazione funzionale" del personale dedicato a specifiche attività o delle pratiche, tramite l'individuazione, in ciascuna struttura, delle attività con esse compatibili.

Tempistica di attuazione	<i>Rotazione straordinaria: a ogni procedimento penale o disciplinare collegato a condotte di natura corruttiva;</i> <i>Rotazione ordinaria: valutazione a ogni scadenza di incarico dirigenziale o incarico di funzione, se compatibile con la funzione</i> <i>Rotazione funzionale: ad ogni programmazione delle attività/ad ogni assegnazione di pratica</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Direzione Generale e Responsabili di SC/SS</i>

Indicatore	<i>N posti ruotati/N posti attivi e riscontro al RPCT N pratiche-dipendenti ruotati/N pratiche-dipendenti</i>
-------------------	---

Questa misura, individuata dalla stessa L. 190/2012, continua a costituire obiettivo specifico per le Strutture complesse e le Strutture semplici. L'adempimento viene verificato tramite relazione da fornirsi da parte delle SC e Semplici in staff al RPCT entro il 10/01/2027.

2.c.9.3 - Monitoraggio dei rapporti tra Arpa e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione

Al fine di consentire il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti interessati a procedimenti a rischio, come previsto dall'art. 1, c. 9, lett. e) della Legge 190/2012:

- a) Il Responsabile del Dipartimento Affari amministrativi e personale raccoglie annualmente i provvedimenti relativi alle procedure di assunzione e di conferimento di incarico di qualsiasi natura avviate e concluse nel periodo considerato. Per ciascuna procedura dovranno evidenziarsi i nominativi del Responsabile del procedimento, del Responsabile dell'istruttoria e del restante personale che vi abbia partecipato e dei componenti della commissione esaminatrice, delle dichiarazioni di assenza di situazioni di conflitto dei componenti la commissione di concorso, tipologia di procedura, nominativi dei destinatari, oggetto e durata dei conseguenti contratti con specificazione del corrispettivo e delle generalità del soggetto incaricato. A tal fine è stato predisposto e viene fatto sottoscrivere un apposito modulo di attestazione di assenza di situazione di conflitto di interesse per i diversi membri delle commissioni di concorso da sottoscrivere al momento dell'insediamento della commissione.
- b) i Responsabili dell'Ufficio Acquisti e dell'Ufficio Tecnico, trasmettono un elenco relativo alle procedure di competenza delle loro strutture. Nell'elenco deve essere specificato: nominativo del Responsabile unico del procedimento, del Responsabile dell'istruttoria, del restante personale ARPA che vi abbia partecipato e dei componenti della commissione esaminatrice, tipologia di procedura, importo base di gara, nominativi dei vincitori, oggetto e durata dei conseguenti contratti con specificazione del corrispettivo, generalità del contraente, nominativo del direttore dei lavori.
- c) il Responsabile dell'Ufficio Contabilità trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza l'elenco delle fatture ricevute, con l'indicazione della data di ricevimento e di liquidazione.

Queste misure continuano a costituire obiettivo specifico dell'anno 2026 per il Dipartimento Affari Amministrativi e personale nonché per altre Strutture complesse interessate ad acquisti di beni e servizi, con gestione diretta della relativa gara e per la Struttura Contabilità e Patrimonio. Considerato l'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, l'adempimento viene verificato con l'acquisizione della documentazione di cui sopra da parte del RPCT.

Tempistica di attuazione	Misura a) <i>annualmente entro il 31 dicembre</i> Misura b) <i>annualmente entro il 31 dicembre</i> Misura c) <i>annualmente entro il 31 dicembre</i>
Responsabile attuazione misura	Misura a) <i>Responsabile Dipartimento Affari Amministrativi e Personale</i> Misura b) <i>Responsabile Ufficio Acquisti e Ufficio Tecnico e ogni altra Struttura che gestisce direttamente una gara di acquisto</i> Misura c) <i>Responsabile Ufficio Contabilità</i>
Indicatore	Misura a) <i>trasmissione informazioni richieste</i> Misura b) <i>trasmissione informazioni richieste</i> Misura c) <i>trasmissione informazioni richieste</i>

2.c.9.4 - Misure di disciplina del conflitto di interessi - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013.

Il D. Lgs. 39/2013 ha introdotto disposizioni riguardanti l'incompatibilità e l'inconferibilità dell'incarico di dirigente o amministratore pubblico per coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per un reato contro la pubblica amministrazione, per coloro che nei due anni precedenti abbiano ricoperto determinate cariche politiche, oppure siano stati presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico, oppure abbiano svolto in proprio un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Ente conferente, o, infine, siano titolari di cariche pubbliche.

Nell'ottica di ridurre al massimo il potenziale rischio di corruzione derivante dal conflitto di interessi sono individuate le seguenti misure:

Misura a)

Il dirigente del Dipartimento Affari amministrativi e personale, competente nell'attuale configurazione organizzativa all'istruttoria propedeutica al conferimento degli incarichi, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013. Inoltre, nei bandi e negli avvisi di conferimento degli incarichi dirigenziali saranno inserite le condizioni ostative al conferimento e l'obbligo per i soggetti interessati di rendere, al momento del conferimento dell'incarico, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità.

L'accertamento dell'insussistenza delle ipotesi di inconferibilità avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi e con gli effetti del DPR 445/2000, dall'interessato e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Questa misura costituisce obiettivo specifico del Dipartimento Affari amministrativi e Personale (Struttura semplice Amministrazione del personale) e si intende realizzata con la verifica a campione del 10% delle dichiarazioni entro il 31.12.2026.

Misura b)

Nel corso dell'incarico dirigenziale l'interessato presenta annualmente, entro il mese di febbraio, una dichiarazione di insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013.

Tale dichiarazione è resa tempestivamente dall'interessato ogni qualvolta intervenga una modifica rispetto a quanto dichiarato.

Questa misura costituisce obiettivo specifico di ciascun singolo dirigente dell'Agenzia e si intende realizzata con la resa delle dichiarazioni dovute.

Inoltre, il responsabile di ciascuna struttura trasmette prontamente al RPCT, eventuali notizie, anche se prive di riscontro, di ipotesi di incompatibilità relative al personale assegnato, seguendo la procedura prevista nel Codice di comportamento.

Questa misura costituisce obiettivo specifico dei Dirigenti responsabili di ciascuna struttura complessa dell'Agenzia e si intende realizzata con la trasmissione delle notizie di cui trattasi.

Il RPCT verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità e la contesta all'interessato qualora la stessa emerga nel corso del rapporto di lavoro e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti previste ex lege.

Misura c)

Il responsabile di ciascuna struttura verifica e valuta i casi di potenziale conflitto di interesse riguardante il personale assegnato alla propria Struttura secondo la procedura prevista al punto 5.4 del Codice di Comportamento dei dipendenti di Arpa Piemonte approvato con D.D.G. n. 9 del 31/01/2014.

L'obiettivo strategico di prevenzione della corruzione per il RPCT è disciplinato dal "Regolamento per la disciplina delle incompatibilità, dello svolgimento di attività esterne extraistituzionali e per il funzionamento del servizio ispettivo di Arpa Piemonte" adottato con D.D.G. n. 112 del 26 novembre 2024.

Tempistica di attuazione	Misura a) annualmente entro il 31 dicembre Misura b) annualmente entro il mese di febbraio Misura c) in caso di segnalazione da parte del dipendente
Responsabile attuazione misura	Misura a) Responsabile Dipartimento Affari Amministrativi e Personale Misura b) Tutti i dirigenti Misura c) Responsabili di Struttura
Indicatore	Misura a) verifica a campione del 10% delle dichiarazioni Misura b) trasmissione e pubblicazione dichiarazione Misura c) tenuta del registro dei casi di astensione

2.c.9.5 - Svolgimento di incarichi extraistituzionali

Con DDG n. 112/2024 del 26/11/2024 ARPA Piemonte ha adottato un nuovo Regolamento per la disciplina delle incompatibilità, dello svolgimento delle attività esterne extraistituzionali e per il funzionamento del Servizio Ispettivo dell'Agenzia, andando così ad aggiornare il precedente regolamento in materia.

L'aggiornamento del Regolamento ha tenuto conto della più recente evoluzione normativa e giurisprudenziale, ispirandosi ai principi di buon andamento, trasparenza, efficacia ed efficienza della pubblica amministrazione che trovano applicazione anche con riferimento alla complessa

disciplina delle incompatibilità in relazione alle attività extraistituzionali da parte di tutto il personale dell'Agenzia.

Tra le diverse novità si annoverano il venir meno dell'autorizzazione per lo svolgimento degli incarichi di Consulente Tecnico o altri incarichi che concorrono alla realizzazione della funzione giudiziaria conferiti direttamente dall'Autorità Giudiziaria (art. 9), trattandosi di incarichi che, alla luce dei più recenti orientamenti, sono conferiti da un soggetto, il Giudice o il P.M., non identificabile con le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici ovvero i privati di cui l'art. 53 d.lgs. 165/2001.

In ottemperanza, poi, all'art. 53, comma 6, lett. f-bis), d.lgs. 165/2001 è venuta meno la necessità di autorizzazione per le attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e ricerca scientifica, fermi i limiti orari previsti dal regolamento (art. 11).

Analogamente, vista la novella di cui all'art. 53, comma 6, lett. f-ter), d.lgs. 165/2001, sono state escluse dal regime autorizzatorio le prestazioni di lavoro sportivo fino alla soglia di euro 5.000 annui (art. 9).

In considerazione del fatto che gli incarichi esercitabili previa autorizzazione non possono assumere prevalenza economica rispetto al lavoro alle dipendenze dell'Agenzia, si è ritenuto opportuno fissare un limite pari al 20 per cento della retribuzione annua lorda percepita dal soggetto interessato nell'anno precedente oltre il quale non possono essere autorizzati incarichi che, sommati a quelli già autorizzati nell'anno solare di riferimento, superino tale limite (art. 13).

Si è inoltre avuto modo di esplicitare il principio per la valutazione delle richieste di svolgere incarichi esterni in base al quale non possono essere autorizzati incarichi che, sebbene considerati singolarmente non diano luogo a una situazione di incompatibilità, considerati complessivamente nell'anno solare configurino, invece, un impegno continuativo connotato da abitudine e professionalità, tenendo conto della loro natura e della remunerazione prevista (art. 13).

Sono state, poi, adeguate alle nuove previsioni del d.lgs. 165/2001 le comunicazioni previste dal regolamento in ordine all'anagrafe degli incarichi.

Nell'ottica di incentivare anche l'acquisizione di sempre maggiori professionalità nell'Agenzia, si è ritenuto opportuno precisare, visto anche il parere reso al riguardo dall'Agenzia delle Entrate, che al personale neoassunto è consentito, previa richiesta, il mantenimento temporaneo della Partita IVA per il tempo strettamente necessario all'incasso dei crediti già maturati, fermo il divieto di svolgere l'attività lavorativa connessa (art. 12).

Considerato, inoltre, che come noto la normativa nazionale non definisce esplicitamente il concetto di conflitto di interesse, al fine di fornire un maggior supporto sia nella richiesta di autorizzazione che nel concedere l'autorizzazione stessa, sono stati esemplificati, a titolo non esaustivo, una serie di incarichi e attività che si presumono incompatibili per conflitto di interessi (art. 8).

Diversi aggiornamenti hanno, poi, riguardato alcuni aspetti operativi del Servizio Ispettivo così da rendere più efficaci ed effettiva la sua azione, anche in relazione alla sua composizione collegiale a fronte delle novità introdotte dall'entrata in vigore del nuovo Regolamento di organizzazione di ARPA Piemonte, prevedendo la partecipazione anche del RPCT che provvede alla convocazione del Servizio.

Un'importante novità introdotta, infine, ha riguardato la disciplina autorizzatoria per le attività extraistituzionali degli organi di vertice dell'Agenzia, che vede il coinvolgimento anche del Servizio Ispettivo di ARPA Piemonte. In particolare, si è previsto che l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi esterni da parte del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico sia rilasciata, con Decreto, dal Direttore Generale, mentre, invece, gli incarichi extraistituzionali da parte del Direttore Generale siano autorizzati con Determinazione dal Direttore Amministrativo previo parere obbligatorio del Servizio Ispettivo, così da garantire la massima collegialità nella valutazione dell'autorizzazione.

Ogni Struttura è tenuta a trasmettere alla Struttura Amministrazione del Personale e Formazione gli atti di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali relativi al personale afferente alla propria Struttura.

Tempistica di attuazione	<i>Ad ogni emanazione di provvedimento di autorizzazione</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile della Struttura che autorizza l'attività</i>
Indicatore	<i>Trasmissione dei provvedimenti di autorizzazione alla Struttura Personale</i>

2.c.9.6 - Svolgimento di incarichi o attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro **“pantouflage – revolving doors”**

In ottemperanza all'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, è fatto divieto alle seguenti tipologie di personale:

- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato,
- personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo,
- titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013,

di prestare attività lavorative o professionali (rapporti di lavoro subordinato o autonomo), retribuita o a titolo gratuito, presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri (provvedimenti, contratti o accordi).

Deve essere altresì prevista l'acquisizione da parte dell'Ufficio Amministrazione del Personale della dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o per collocamento in quiescenza.

ARPA Piemonte inoltre inserisce negli atti ad evidenza pubblica finalizzati all'affidamento di forniture di beni e servizi, a pena di nullità, la dichiarazione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o a soggetti legati ad ARPA Piemonte da un rapporto di lavoro autonomo che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali o che hanno elaborato atti endoprocedimentali obbligatori che hanno inciso in maniera determinante sul

contenuto del provvedimento finale per conto di ARPA Piemonte nei loro confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

L'omessa ottemperanza al divieto di "*pantouflage*" comporta la nullità dei relativi contratti o incarichi conferiti e l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati per l'espletamento dell'incarico conferito all'ex dipendente pubblico e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Questa misura continua a costituire obiettivo specifico dell'anno 2026 per il Dipartimento Affari Amministrativi e Personale (Uffici Amministrazione del personale e Ufficio Acquisti Beni e Servizi) nonché per altre Strutture complesse interessate ad acquisti di beni e servizi e affidamento di lavori, con gestione diretta della relativa gara. L'adempimento viene verificato tramite la trasmissione al RPCT delle relative proposte di determinazione, nel primo caso, e delle determinazioni dirigenziali adottate nel secondo caso.

Tali misure operano a valle del rapporto di lavoro e hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Tempistica di attuazione	<i>Ad ogni emanazione di provvedimento di assunzione o affidamento di beni o servizi</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile della Struttura che adotta il provvedimento</i>
Indicatore	<i>Trasmissione dei provvedimenti al RPCT</i>

2.c.9.7 - Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

I Dirigenti competenti all'adozione degli atti 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 ARPA Piemonte intenda conferire l'incarico di membro di Commissione per l'affidamento di contratti di beni, servizi o lavori o di Commissione di concorso.

Come previsto dal Codice di comportamento nazionale (D.P.R.81/2023) è fatto obbligo per i dipendenti pubblici di comunicare all'amministrazione l'avvio e la conclusione nei propri confronti di procedimenti penali.

Il principio di rotazione esplicitato al paragrafo 2.c.9.2, deve essere applicato anche ai soggetti componenti le Commissioni di gara e di concorso nonché alle valutazioni inerenti le progressioni economiche e il conferimento di incarichi che riguardano il personale dell'Agenzia.

Analoga disciplina si applica all'assegnazione di personale agli uffici che gestiscano risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e lavori, e infine alla concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, 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. 445/2000 dall'interessato e sugli atti di nomina delle commissioni.

Tempistica di attuazione	<i>Ad ogni costituzione di Commissione di gara, concorso, progressione</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile del procedimento</i>
Indicatore	<i>Trasmissione dei provvedimenti al RPCT</i>

2.c.9.8 - Procedura di segnalazione illeciti “*whistleblowing*”

“*Whistleblowing*” è un termine di origine anglosassone, “*blow the whistle*”, che si riferisce all'azione dell'arbitro che segnala un fallo o un'infrazione. Con tale termine viene indicata la regolamentazione delle segnalazioni relative alle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, violazioni di cui si venga a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Dopo una serie di interventi normativi a partire dal 2012, la regolamentazione del *Whistleblowing* oggi vigente è contenuta nel D. Lgs n. 24 del 10/03/2023, che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937. L'ANAC con delibera n. 311 del 12/07/2023 ha emanato le relative Linee Guida sul *Whistleblowing* come disciplinato dal D. Lgs 24/2023.

Tutti i soggetti possono inviare segnalazioni di condotte illecite rispetto ai dipendenti dell'Agenzia.

Occorre rilevare che la segnalazione può essere effettuata, e la relativa tutela riconosciuta, non solo in costanza di rapporto di lavoro ma anche nelle seguenti ipotesi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (art. 3 comma 4 D.Lgs 24/2023).

Procedura

In ARPA Piemonte è attiva una piattaforma informatica in grado di gestire le segnalazioni in forma anonima [Segnalazioni su condotte illecite - Whistleblowing](#); è inoltre previsto, in caso di malf funzionamento della piattaforma o di difficoltà ad accedere o di richiesta di informazioni sul suo utilizzo, di trasmettere in via eccezionale la segnalazione o la richiesta di informazioni all'indirizzo mail del RPCT trasparenza.anticorruzione@arpa.piemonte.it.

La piattaforma per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per il RPCT e i soggetti da questa individuati, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene secretata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, può “dialogare” con il RPCT in maniera anonima tramite la piattaforma informatica consentendo l'acquisizione di ulteriori elementi o informazioni utili alla fase istruttoria.

Per lo svolgimento delle attività istruttorie, il RPCT può avvalersi di personale dell'Ufficio legale e del Sistema di Gestione Integrato.

Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria e, se necessario, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele. Il sistema informatico garantisce la tutela della riservatezza dell'identità dei segnalanti, non consente l'accesso ai dati in chiaro ai soggetti non autorizzati e garantisce la sicurezza sui dati e sulle comunicazioni scambiate.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, tra i seguenti soggetti:

- Dirigente della Struttura cui è ascrivibile il fatto;
- Ufficio procedimenti disciplinari;
- Autorità giudiziaria;
- Corte dei Conti;
- Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di articolazioni interne dell'Agenzia per lo svolgimento di attività istruttorie o per l'esercizio dell'azione disciplinare, si procede alla trasmissione della sola parte del modulo che reca i contenuti della segnalazione e della eventuale documentazione a corredo, dalla quale dovranno essere obbligatoriamente eliminati tutti i riferimenti che possano permettere di risalire all'identità del segnalante.

A seguito dell'istruttoria e a conclusione degli accertamenti tracciati mediante la piattaforma viene dato riscontro al segnalante delle iniziative intraprese entro il termine di 3 mesi dalla presentazione della segnalazione come previsto dalla normativa. Scaduti i tre mesi e chiuse le segnalazioni si provvede al salvataggio in forma anonimizzata delle segnalazioni sull'archivio informatico dell'Agenzia.

Si evidenzia che la normativa consente anche l'utilizzo dei seguenti canali alternativi attraverso i quali effettuare le segnalazioni:

- 1) la segnalazione esterna (comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata direttamente ad ANAC, ai sensi degli artt. 7 e 8 del D.Lgs. n. 24/2023);
- 2) la divulgazione pubblica (rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

Tali modalità sono percorribili solo al ricorrere di specifiche condizioni:

- la segnalazione interna non è prevista come obbligatoria o se obbligatoria il canale attivato non è conforme alle condizioni di legge;
- il *whistleblower* ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;

- il *whistleblower* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la violazione oggetto di segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Rimane comunque ferma la possibilità e nei casi previsti dalla legge l'obbligo, di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Le segnalazioni ricevute nel corso del 2025 hanno riguardato esposti ambientali e pertanto sono state inoltrate agli uffici territorialmente competenti per il tramite dell'URP.

2.c.9.9 - Verifiche presenze in servizio

La verifica della presenza in servizio del personale dipendente, come previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento, deve privilegiare la visione diretta e fisica del personale e laddove l'attività lavorativa viene prestata da remoto (*smart working* o telelavoro) la verifica dovrà essere effettuata mediante Teams o analoghi strumenti che permettano la visualizzazione del dipendente.

Questa misura costituisce obiettivo specifico di tutte le Strutture organizzative. L'adempimento viene verificato tramite riscontro delle verifiche effettuate da inoltrarsi al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili di tutte le Strutture organizzative</i>
Indicatore	<i>Due verbali di verifica all'anno</i>

2.c.9.10 - Controllo e prevenzione del rischio

L'obiettivo del controllo e della prevenzione del rischio è di integrare la prevenzione della corruzione con gli altri strumenti di programmazione dell'ente, identificando, valutando e gestendo i rischi.

Le attività principali includono la mappatura dei processi, la definizione di misure di prevenzione (es. trasparenza, controlli, semplificazione) e il monitoraggio continuo dell'attuazione.

Uno degli indicatori utilizzati è l'audit da parte del RPCT che verifica che siano rispettate gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.

Tempistica di attuazione	<i>Almeno un audit annuale a campione</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il RPCT</i>
Indicatore	<i>Riscontro nella relazione annuale</i>

2.c.10 - Misure specifiche di prevenzione della corruzione

2.c.10.1 – Monitoraggio rapporti tra Arpa e soggetti esterni

Mantenimento agli atti della Struttura dell'evidenza dei contatti con soggetti esterni interessati nell'ambito delle attività di ispezione, vigilanza e controllo (verbale, mail, note protocollate), considerate attività a potenziale rischio di corruzione.

Questa misura continua a costituire obiettivo specifico dell'anno 2026 per tutte le Strutture complesse dell'Agenzia e per le Strutture semplici collocate in staff alla Direzione Generale. L'adempimento viene verificato a campione (una per il primo semestre, una per il secondo semestre), da realizzarsi a cura del Dirigente della Struttura complessa di riferimento, ovvero dal Dirigente delle Strutture semplici collocate in staff alla Direzione Generale da trasmettere al RPCT.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili di SC e di Struttura semplice in staff alla Direzione Generale</i>
Indicatore	<i>Una verifica a campione a semestre i cui esiti sono trasmessi al RPCT</i>

2.c.10.2 – Collegialità

La collegialità nella lotta alla corruzione si riferisce al principio di decisione e gestione collegiale, basata su un processo di gruppo per garantire la massima trasparenza e indipendenza.

Tale misura si integra con la misura specifica di cui al paragrafo 2.c.9.7 "Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione".

Questa misura continua a costituire obiettivo specifico per l'anno 2026 per tutte le Strutture complesse e Semplici interessate ad acquisti di beni e servizi e/o affidamento lavori, con gestione diretta della relativa gara. L'adempimento viene verificato dal RPCT tramite la trasmissione delle determinazioni dirigenziali adottate.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31 dicembre di ogni anno</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili di SC e di Struttura semplice in staff alla Direzione Generale che gestiscono commissioni di gara</i>
Indicatore	<i>Trasmissione atti al RPCT</i>

2.c.10.3 Gestione dei rifiuti e controlli sugli impianti autorizzati AIA

L'art. 29-decies del D. Lgs. 152/2006 recante "Norme in materia ambientale" individua le ARPA e APPA come soggetti competenti ad accertare la gestione delle attività autorizzate soggette ad AIA. Tale articolo prevede inoltre che le attività ispettive presso gli impianti soggetti all'AIA siano definite in un piano d'ispezione ambientale periodicamente aggiornato a cura della Regione o della Provincia autonoma, per garantire il coordinamento con quanto previsto nelle autorizzazioni integrate statali ricadenti nel territorio.

A tal fine, SNPA ha rilasciato alle ARPA/APPAs, in quanto organo operativo in materia di controlli, lo strumento “SSPC – Sistema di supporto alla programmazione dei controlli”, a supporto dell’espletamento dei controlli ambientali.

Sul versante della qualificazione dell’attività di controllo, la L. 132/2016 prevede l’adozione di un regolamento che stabilisca “le modalità di individuazione del personale incaricato degli interventi ispettivi nell’ambito delle funzioni di controllo svolte dal Sistema nazionale, ai sensi della vigente normativa ambientale europea, nazionale e regionale, il codice etico, le competenze del personale ispettivo e i criteri generali per lo svolgimento delle attività ispettive, prevedendo il principio della rotazione del medesimo personale nell’esecuzione delle visite nei singoli siti o impianti, al fine di garantire la terzietà dell’intervento ispettivo”.

La Regione Piemonte con DGR 9 maggio 2016, n. 44-3272 ha demandato ad Arpa Piemonte la programmazione dei controlli AIA con l’utilizzo del sistema SSPC (Sistema di Supporto alla Programmazione dei Controlli). L’elaborazione del Programma di ispezione ambientale triennale avviene sulla base di una graduatoria delle installazioni soggette ad AIA, definita come risultato dell’analisi di rischio delle medesime in un processo i cui step e scadenze sono definiti con Decreto del Direttore Generale n. 83 del 01/08/2016. Per il triennio 2024 – 2026, il Programma triennale di ispezione ambientale aggiornato è consultabile sul sito istituzionale all’indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/scheda-informativa/aia-programma-triennale-ispezione-ambientale>.

Possibili eventi rischiosi

- omissione di controlli su alcune installazioni; effettuazione di controlli con ritardo o con frequenza inferiore rispetto a quanto previsto o a quanto di regola praticato; esecuzione di controlli immotivatamente ricorrenti e insistenti su determinate installazioni o determinati gestori;
- composizione “opportunistica” delle squadre ispettive, evitando la rotazione e favorendo la creazione di contiguità fra controllori e controllati, o comunque non prestando la dovuta attenzione all’assenza di conflitti di interesse del personale ispettivo;
- esecuzione delle ispezioni in modo disomogeneo, a vantaggio/svantaggio di determinati soggetti;
- omissioni nell’eseguire le ispezioni o nel riportare gli esiti.

Misure

- rotazione del personale che effettua le attività ispettive su singole installazioni assicurando che operi in squadra, possibilmente con squadre a composizione variabile;
- definizione di procedure operative standard per l’effettuazione delle ispezioni, elaborazione di check list e di modelli standard di verbale;
- formazione per accrescere la qualificazione professionale del personale incaricato delle ispezioni quale elemento di rafforzamento dell’autonomia rispetto alle possibili pressioni esterne;
- effettuazione di controlli a campione sui contenuti degli atti e sugli oggetti delle ispezioni effettuate;

- pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni degli esiti delle ispezioni nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31 dicembre di ogni anno</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili dei Dipartimenti Territoriali</i>
Indicatore	<i>Realizzazione del Piano Triennale di ispezione ambientale</i>

2.c.10.4 - Programmazione attività di ispezione, vigilanza e controllo

Il D. Lgs 103/2024 integra e amplia i principi e gli obblighi legati alla programmazione delle attività di vigilanza, ispezione e controllo previsti dai decreti e regolamenti precedenti, come quelli legati alla responsabilità della gestione del rischio e alla trasparenza delle attività di controllo. In particolare, il decreto stabilisce norme che mirano a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle ispezioni e dei controlli delle pubbliche amministrazioni, promuove la trasparenza e l'integrità del sistema di vigilanza, con maggiore attenzione alla rendicontazione e alla documentazione delle attività ispettive. Infine, favorisce la digitalizzazione e l'uso di strumenti tecnologici per ottimizzare le operazioni di controllo e monitoraggio.

Questa misura si integra con la misura precedente e continua a costituire obiettivo specifico dell'anno 2026 per le Strutture di Tutela e Vigilanza dei Dipartimenti territoriali, per la Struttura Semplice Impianti industriali e Energia e per il personale impiegato nelle verifiche acustiche. L'adempimento viene verificato tramite due verifiche a campione (una per il primo semestre, una per il secondo semestre), da realizzarsi a cura del Dirigente della Struttura complessa di riferimento (in qualità di Referente della prevenzione della corruzione), da trasmettere al RPCT entro il 31.12.2026.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31/12/2026</i>
Responsabile attuazione misura	<i>I Responsabili delle Strutture di Tutela e Vigilanza dei Dipartimenti territoriali, per la Struttura Semplice Impianti industriali ed Energia e per il personale impiegato nelle verifiche acustiche</i>
Indicatore	<i>Due verifiche semestrali a campione a cura del Referente della prevenzione di riferimento</i>

2.c.10.5 - Telelavoro e smart working

L'Agenzia permette ai propri dipendenti di avvalersi delle modalità del Telelavoro e Smart working come previsto dalla normativa interna e le leggi nazionali, garantendo lo svolgimento delle attività istituzionali.

Il Dirigente Responsabile del/della dipendente in telelavoro a domicilio deve monitorare costantemente l'andamento dell'attività valutandone lo sviluppo e i risultati sulla base di una rendicontazione che il/la dipendente deve produrre con cadenza mensile, anche al fine di eventuali interventi correttivi da apportare al progetto di telelavoro.

Il monitoraggio dell'attività lavorativa prestata in smart working avviene a cura del competente dirigente responsabile anche con riferimento alla verifica che il carico di lavoro ed i livelli di

prestazione del lavoratore/lavoratrice agile siano equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono attività nelle sedi dell'Agenzia.

In data 29 aprile 2023 con decreto del Direttore Generale n. 46 è stato approvato il Regolamento sul lavoro agile (*smart working*) e sul lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza) per il personale in servizio presso ARPA Piemonte. Nel [Regolamento](#) sono individuate le modalità di monitoraggio e verifica della prestazione lavorativa da attuarsi da parte dei Dirigenti Responsabili. I lavoratori in modalità agile e in telelavoro sono soggetti alla misura di prevenzione prevista per la verifica della presenza in servizio (2.c.9.9) da attuarsi compatibilmente con le disposizioni previste nel Regolamento di cui sopra e con la strumentazione fornita in dotazione dall'Agenzia (Teams, telefono cellulare o fisso).

Con DDG n. 103 del 11.11.2025 "Approvazione del verbale di Intesa con la RSU e le OO.SS. del 16.10.2025 e Istituzione dell'Osservatorio sul telelavoro e sul lavoro agile" è stato istituito presso Arpa Piemonte l'Osservatorio sul telelavoro e sul lavoro agile, in attuazione dell'art. 21 del citato Regolamento, composto da 5 rappresentanti dell'Amministrazione individuati dal Direttore Generale fra i componenti degli uffici competenti in materia di personale, acquisti, ufficio tecnico, sistemi informativi e della sicurezza, un rappresentante del CUG e 5 rappresentanti della RSU.

L'Osservatorio svolge funzioni propositive, per il miglioramento delle modalità organizzative di telelavoro e lavoro agile, consultive nei confronti dell'amministrazione e delle parti sindacali, di verifica sull'attuazione delle disposizioni regolamentari e di composizione preventiva in caso di istanza di telelavoro o lavoro agile con parere non favorevole da parte dell'Ufficio al fine di favorire soluzioni condivise tra responsabile e dipendente.

2.c.10.6 - Coordinamenti tematici, riduzione del “dumping ambientale” e procedure di qualità

In Arpa sono stati istituiti i “Coordinamenti Tematici” volti ad evitare fenomeni di “dumping ambientale”, ovvero situazioni territoriali con minor controlli e/o applicazione disomogenea della legislazione ambientale su analoghe fattispecie.

Per lo svolgimento di medesime attività tecnico specialistiche da parte di strutture dislocate su territori diversi (es funzioni di vigilanza, di produzione, di controllo di specifici ambiti ambientali...), sono stati istituiti dei “Coordinamenti Tematici” finalizzati non solo al raccordo delle stesse in un'ottica di maggiore armonizzazione delle procedure adottate dai tecnici ma altresì volte ad evitare fenomeni di “dumping ambientale”, ovvero situazioni territoriali con minor controlli e/o applicazione disomogenea della legislazione ambientale su analoghe fattispecie.

Con DDG n. 71 del 19 agosto 2025 è stata approvata la nuova regolamentazione delle funzioni di coordinamento tematico dell'Agenzia, con l'introduzione di un nuovo tematismo, oggetto di coordinamento regionale, riguardante i servizi inerenti alla gestione e produzione dell'energia, e l'inserimento di figure dirigenziali nella composizione dei gruppi di lavoro di coordinamento. Il nuovo modello organizzativo è orientato a dare maggiore forza alle funzioni di coordinamento tematico, che

hanno per l'Agenzia una rilevanza strategica sia per la propria organizzazione interna che per la rappresentanza verso tutti soggetti con cui si svolgono collaborazioni istituzionali.

Ad integrazione di tale modalità organizzativa, il sistema di gestione della qualità sviluppato all'interno dell'Agenzia permette alle Strutture di disporre di procedure standard validate e verificate nell'ambito degli audit programmati da applicare in maniera omogenea per lo svolgimento di medesime attività esercitate su territori differenti.

Questi due strumenti, oltre a fornire indicazioni di merito a tutte le Strutture interessate, tendono altresì a ridurre la discrezionalità di azione dei singoli Responsabili, lasciando comunque inalterata la responsabilità finale del singolo procedimento seguito.

A tal proposito nel corso dell'anno 2025 si è iniziato a verificare le sinergie attuabili tra il PTPCT e il sistema qualità, sia a livello di semplificazione delle procedure, analisi dei processi ma anche di risultati degli audit effettuati. Nel corso del 2026 tale pratica verrà estesa ad ulteriori procedimenti significativi per le attività di competenza dell'Agenzia.

Tempistica di attuazione	<i>Entro il 31/12/2026</i>
Responsabile attuazione misura	<i>Il Responsabile della Struttura Sistema di Gestione Integrato, i Responsabili delle Strutture Complesse e Semplici e il RPCT</i>
Indicatore	<i>Trasmissione risultanze audit qualità e relazione sintetica annuale sulle funzioni di coordinamento al RPCT</i>

2.c.10.7 - Digitalizzazione dei processi e dei documenti

La digitalizzazione dei processi e dei documenti è un'importante misura di prevenzione della corruzione in quanto permette la tracciabilità degli stessi e i relativi tempi di conclusione. Nel corso degli ultimi anni sono stati notevoli gli sforzi di digitalizzazione dei processi e dei documenti all'interno dell'Agenzia. Con l'introduzione degli applicativi Doqui, Civilia Atti e GAU sono stati digitalizzati i principali procedimenti anche nell'ottica di maggior trasparenza delle funzioni svolte e per l'armonizzazione dei prodotti finali (provvedimenti, verbali di sopralluogo,...).

Tutta la documentazione di ARPA è gestita secondo il "Manuale di gestione della documentazione e conservazione dei documenti dell'Agenzia" approvato con D.D.G. n. 147 del 22 dicembre 2020. Con D.D.G. n. 16 del 11 febbraio 2025 è stato nominato il Responsabile per la transizione al digitale (RTD) di ARPA Piemonte, la cui partecipazione nel gruppo di lavoro per la predisposizione del PIAO è garanzia di integrazione di tali aspetti e degli obiettivi di digitalizzazione nell'ambito della programmazione e creazione di valore pubblico per le prossime annualità.

In data 10 gennaio 2025, con decreto n. 1 è stato approvato il Piano Triennale per l'informatica 2025 - 2027 che rappresenta l'evoluzione e aggiornamento del precedente Piano per la transizione digitale (<https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/responsabile-per-transizione-al-digitale?pid=146>) che individua gli specifici obiettivi di

digitalizzazione che hanno attinenza con l'organizzazione di ARPA Piemonte per il prossimo triennio e che sarà presumibilmente oggetto di aggiornamento nell'anno in corso.

Nel 2025 è iniziata l'implementazione dell'applicativo Quarta EVO, che dal 2026 gestirà la parte della formazione del personale e di attribuzione della parte di Compiti e Competenze. Quarta EVO dispone infatti delle funzionalità necessarie per supportare il sistema di gestione della sicurezza, condividendo in un'unica piattaforma anagrafiche, dati e processi, circostanza che permette di adottare la logica "*once only*" promossa dall'AGID.

2.c.11 - Misure specifiche di prevenzione della corruzione in materia di Contratti pubblici

La disciplina dei contratti pubblici si basa sul [Codice dei contratti pubblici](#) (D.Lgs. 36/2023), che regola l'affidamento di lavori, servizi e forniture da parte delle pubbliche amministrazioni. Il suo scopo è garantire trasparenza, efficacia ed economicità, tutelando al contempo gli interessi pubblici e quelli degli operatori economici.

Dal primo gennaio 2024 tutte le fasi di gestione dei procedimenti di acquisto sono pertanto state interessate da una rivoluzione considerevole volta non solo a semplificare il processo secondo il principio del "*once only*" ma a renderlo più trasparente e agevole anche ai fini della prevenzione della corruzione.

L'ANAC ha avuto un ruolo predominante all'interno di questo processo rendendo disponibili tutti i servizi e le informazioni necessarie, quali la Piattaforma contratti pubblici (PCP), la Piattaforma per la pubblicità legale degli atti, il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE), allo svolgimento delle singole fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

In materia di contratti pubblici, occorre tener inoltre conto delle peculiarità dell'attività istituzionale dell'Agenzia e della complessità dei beni e servizi acquistati in relazione alla dinamica introduzione di nuove tecnologie.

Gli acquisti su MEPA sono regolati da diverse leggi, principalmente il D.Lgs. 36/2023 (nuovo Codice Appalti) e la Legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007), che rendono obbligatorio l'uso del MEPA (o di piattaforme digitali certificate come le PAD) per le Pubbliche Amministrazioni (PA) negli acquisti sotto soglia comunitaria, specialmente per importi superiori a 5.000 euro, con obblighi più stringenti per enti centrali, scuole e università. Le PA possono derogare se dimostrano maggiore convenienza economica, ma devono comunque usare piattaforme digitali certificate per la tracciabilità, anche per micro-affidamenti.

Sotto i 5.000€ (micro-affidamenti): Obbligo di usare piattaforme digitali certificate, con obbligo di CIG tramite PCP ANAC fino al 30 giugno 2025; dal 1° luglio 2025 solo piattaforme certificate.

Le leggi hanno reso il MEPA (o strumenti equivalenti) uno strumento fondamentale per la digitalizzazione degli acquisti pubblici, obbligatorio per molte PA e per quasi tutti gli importi sottosoglia comunitaria, garantendo trasparenza e tracciabilità.

I contratti pubblici costituiscono un settore preminente in ottica di prevenzione della corruzione e trasparenza; al fine di governare le suddette variabili, giova scomporre le procedure inerenti alla contrattualistica nelle fasi del ciclo “tipo” degli approvvigionamenti interessanti l’Agenzia, in modo da poter intervenire in modo puntuale su ciascuna di esse. Sul punto, si richiama il “Regolamento per gli approvvigionamenti di beni servizi e lavori” approvato con decreto del Direttore Generale n. 113 del 27 novembre 2023 che costituisce la disciplina interna dell’Agenzia in materia di acquisti e che replica la medesima struttura a fasi.

Tale Regolamento interno, peraltro, deve considerarsi integralmente richiamato anche quanto alla definizione ed all’organizzazione degli attori del processo di approvvigionamento di ARPA Piemonte. Tali attori hanno l’onere di documentare con particolare attenzione tutte le fasi del ciclo degli approvvigionamenti dalla definizione delle necessità (qualificazione del fabbisogno), alla programmazione dell’acquisto, alla individuazione delle modalità di reperimento di beni e servizi, sino alla gestione dell’esecuzione del contratto.

Un altro strumento con cui l’Agenzia mira a contrastare le citate variabili è inoltre costituito dalla formazione specifica in materia di anticorruzione e trasparenza che viene erogata ai soggetti interessati con il precipuo scopo di agevolare la comprensione della normativa, individuare e contrastare i possibili conflitti di interesse e ottemperare ai conseguenti obblighi di trasparenza.

Da ultimo, si rappresenta che ARPA Piemonte, con nota prot. 14218 del 16/02/2022, ha provveduto ad individuare quale responsabile anagrafe unica della stazione appaltante (RASA) il Dirigente Responsabile dell’Ufficio Acquisti di Beni e Servizi. Tale soggetto è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante.

2.c.11.1 - Programmazione del fabbisogno

Possibili eventi rischiosi

Gli eventi rischiosi, inerenti questa fase, possono consistere nella definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma, piuttosto, alla volontà di premiare interessi particolari, ad esempio scegliendo di dare priorità alle forniture/opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico.

Misure

- Pubblicazione sull’apposita sezione del sito di Arpa Piemonte (settore gare e appalti) di tutti i provvedimenti di proroga dei contratti, più portale della trasparenza di ANAC;
- Audit interni sul fabbisogno in vista della programmazione per procedure di acquisto superiori ai 140.000 euro, per beni e servizi e 150.000 euro per lavori, accorpendo quelli omogenei, dandone atto con relazione interna alla proposta di determinazione finale.

2.c.11.2 - Progettazione della gara

Possibili eventi rischiosi

- Nomina dei RUP in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurarne la terzietà e l'indipendenza;
- Fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volontà di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara;
- Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore;
- Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione;
- Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, di quelli tecnico-economici, al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti ovvero non sufficientemente inclusive e discriminatorie.

Misure

- Ricorso, ove possibile, a procedure centralizzate, semplificate e digitali, in quanto mercati assoggettati ad un controllo generalizzato più elevato e ciò anche in considerazione delle recenti deroghe introdotte nell'ambito del PNRR.
- Osservanza delle norme contenute nel vigente regolamento agenziale in materia, che prevedono l'interpello plurimo degli operatori economici aggiudicatari per importi inferiori a quanto stabilito dalle norme nazionali;
- Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura che a quella del sistema di affidamento adottato, ovvero della tipologia contrattuale, con verifica a campione, stante l'attuale assetto organizzativo, da parte del RPCT;
- Congrua ed espressamente motivata attribuzione dei pesi ponderali all'offerta tecnica e all'offerta economica da inserire nella relazione di progettazione dell'appalto per importi superiori alla soglia comunitaria;
- Previsione in tutti i bandi, avvisi, lettere di invito e nei contratti di importi superiori alla soglia comunitaria, di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità.
- Obbligo di motivazione maggiormente rigorosa per le proroghe contrattuali e analisi a campione delle ragioni di opportunità sottese a dette scelte di merito;
- Adesione alle linee guida fornite da ANAC in materia di PNRR e contratti pubblici.

- Previsione, ove possibile, di criteri premianti volti a perseguire finalità di promozione di pari opportunità, sia generazionali che di genere, di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, in ottica di tutela della concorrenza.

2.c.11.3 - Selezione del contraente

Possibili eventi rischiosi

- Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara;
- Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito;
- Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti;
- Alterazione o sottrazione della documentazione sia in fase di gara che nella fase successiva di controllo.

Misure

- Pubblicazione tempestiva della determinazione di nomina della commissione giudicatrice nella sezione gare e appalti del sito aziendale;
- Pubblicazione sul sito Internet dell'Agenzia dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione;
- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese;
- Utilizzo di idonei ed inalterabili sistemi di tracciabilità delle offerte;
- Attestazione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle offerte ed individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) cartelle di rete e piattaforme certificate;
- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti non dipendenti dell'Agenzia delle commissioni ed eventuali consulenti (per i componenti dipendenti dell'Agenzia vale la determinazione di individuazione della Commissione);
- Verifiche a campione sui provvedimenti di nomina di commissari da parte del RPCT;
- Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni di cui dovrà essere fatta menzione nel provvedimento di aggiudicazione (es. esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni, non svolgere o aver svolto "Alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta", non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali)
- Obbligo di preventiva pubblicazione online del calendario delle sedute di gara;
- Motivazione articolata della scelta del contraente anche nei procedimenti in cui soltanto pochi operatori economici sono risultati idonei a causa dell'elevato grado tecnico-specialistico richiesto;
- Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e i fondi strutturali, in ossequio alle linee guida di cui al PNA 2022, l'Agenzia applica obblighi dichiarativi rafforzati per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi.

2.c.11.4 – Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

Possibili eventi rischiosi

- Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche di legge al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti;
- Possibilità che i contenuti delle verifiche siano alterati per pretermettere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria;
- Violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari;

Misure

- Monitoraggio annuale dell'incidenza complessiva del fenomeno della moltiplicazione degli affidamenti ai medesimi operatori: definizione ed analisi del rapporto fra il totale degli affidamenti dell'Agenzia e il totale degli affidatari diversi.
- In caso di ricezione di accesso civico in materia di contratti questo deve essere tracciato nel registro degli accessi dell'Agenzia

2.c.11.5 - Esecuzione del contratto

Possibili eventi rischiosi

- Mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento dei lavori, servizi e forniture rispetto al cronoprogramma, al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto;
- Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore (ad esempio, per consentirgli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni extra o di dover partecipare ad una nuova gara);
- Approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando di gara o nel capitolato d'onere (con particolare riguardo alla durata, alle modifiche di prezzo, alla natura dei lavori, ai termini di pagamento, etc...), introducendo elementi che, se previsti fin dall'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio;
- Mancata valutazione dell'impiego di manodopera o incidenza del costo della stessa ai fini della qualificazione dell'attività come subappalto per eludere le disposizioni e i limiti di legge;
- Mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie sul subappaltatore;
- Mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti;
- Non rispetto degli standard previsti dal capitolato tecnico o dalla scheda prodotto;
- Esecuzione del contratto da parte di un soggetto differente, privo delle caratteristiche garantite in sede di offerta;
- Mancata adozione di non conformità e di penali previste per la gestione del contratto al fine di eludere la valutazione del fornitore;
- Scarsa consapevolezza del ruolo di DEC durante la gestione dell'esecuzione di un contratto;

- Pubblicazione sulla Intranet aziendale dell'elenco nominativo dei RUP/DEC per i principali servizi affidati all'esterno dall'Agenzia al fine di permetterne una maggior consapevolezza e segnalazione da parte degli utenti.

Misure

- Controllo sull'applicazione di eventuali penali per mancato rispetto delle condizioni contrattuali;
- Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti;
- Pubblicazione tempestiva sul sito agenziale dei provvedimenti di adozione delle varianti;
- Verifica del rispetto degli standard pattuiti durante tutta la vigenza contrattuale tramite controlli a campione da parte del DEC.

2.c.11.6 - Rendicontazione del contratto

Possibili eventi rischiosi

- Alterazioni o omissioni di attività di controllo al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante;
- Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.

Misure

- Pubblicazione dei dati dei contratti sul sito dell'Arpa - sezione amministrazione trasparente <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/bandi-gara-contratti?pid=124>

Ulteriori misure di prevenzione della corruzione in materia di contratti pubblici consistono:

- individuazione dei criteri di rotazione nella nomina del RUP ove possibile tenuto conto delle caratteristiche e modalità organizzative dell'amministrazione: data l'esiguità del numero dei potenziali RUP dirigenti, in caso di difficoltà ad attuare la rotazione, occorre che ruotini almeno i membri delle Commissioni di gara;
- chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare e a monitorare le dichiarazioni di situazioni di conflitto di interessi da parte del soggetto che nomina la Commissione o suo delegato;
- inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari, ai quali si richiede la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente;
- previsione, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere in mancanza del rispetto del principio di proporzionalità;

- attestazione da parte del RUP all'interno del provvedimento di affidamento/aggiudicazione di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi;
- attività di sensibilizzazione del personale della Struttura acquisti al rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di conflitto di interessi, anche mediante apposite sessioni formative in cui analizzare – tra l'altro – casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto, nell'ambito dell'incontro formativo in materia di prevenzione della corruzione organizzato da parte della Struttura Acquisti;

2.c.12 - Relazione del RPCT sull'attività svolta

Il RPCT entro la scadenza prevista dall'ANAC pubblica nel sito Internet dell'Agenzia, nella sezione "Amministrazione Trasparente" (AT), una relazione recante i risultati dell'attività svolta e contestualmente la trasmette al Direttore Generale. L'adempimento per l'anno 2025 è stato fissato al 31/01/2026.

2.c.13 – Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La Sezione Trasparenza del Piano viene elaborata dal RPCT con il supporto del personale del Sistema di Gestione Integrato.

La sezione AT dell'Agenzia, visibile al seguente link: [Amministrazione Trasparente](#), è gestita e costantemente aggiornata secondo le regole fornite da ANAC e Agid.

Tra i vari compiti dell'RPCT vi è l'obbligo di sollecito ai Responsabili delle varie Strutture Complesse e Semplici dell'Agenzia, sulle azioni preventive, coordinandole e monitorando il perseguimento e conseguimento degli obiettivi di trasparenza.

In caso di impossibilità a rispettare le scadenze previste per ciascun obiettivo di trasparenza la Struttura responsabile dell'informazione sarà tenuta a fornire note esplicative in merito al ritardo e a proporre nuovi termini di adempimento

La Struttura responsabile della pubblicazione è tenuta a segnalare sul sito, in corrispondenza della voce dedicata, il nuovo termine previsto in caso di ritardo nella scadenza.

Eventuali violazioni dell'obbligo di trasparenza graveranno, oltre che sul sopracitato RPCT, sul Responsabile della Struttura che detiene, raccoglie, elabora e trasmette le informazioni in relazione alle quali si è verificata la violazione e sul Responsabile della struttura incaricata della pubblicazione.

Tutti gli atti dell'Agenzia sono pubblicati all'interno dell'[Albo Pretorio](#) e restano visibili per quindici giorni come previsto dal Testo Unico degli Enti Locali (TUEL).

Le informazioni relative ai Concorsi ed alle Gare e Contratti sono pubblicate nelle Sezioni del sito denominate rispettivamente "[Concorsi](#)" e "[Bandi - Appalti](#)".

Nell'allegato 5 - "Tabella adempimenti trasparenza 2026-2028" viene indicato per ciascun adempimento la struttura responsabile della definizione, produzione, raccolta, elaborazione e trasmissione dei contenuti da pubblicare, la struttura responsabile della pubblicazione sulla sezione

“Amministrazione Trasparente” del sito Internet istituzionale dell’Agenzia e quella responsabile del monitoraggio del rispetto delle tempistiche. I nominativi dei Dirigenti di struttura sono indicati nell’organigramma dell’Agenzia i cui aggiornamenti vengono tempestivamente pubblicati nell’apposita sezione al seguente link-<https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/chi-siamo>.

Per quanto attiene la pubblicità legale degli atti, essa viene garantita mediante collegamento all’Albo Pretorio on line del sistema “Civilia atti Next”.

Gli adempimenti relativi alla pubblicazione nelle sezioni sopra citate sono attribuiti alle Strutture organizzative dell’Agenzia secondo il sotto riportato prospetto:

Tipologia Atti	Struttura che detiene l'originale e garantisce l'affidabilità del documento da pubblicare e che trasmette i contenuti da pubblicare alla struttura responsabile della pubblicazione*)	Struttura responsabile pubblicazione*)
Albo Pretorio on-line		
Atti	La Struttura Semplice Affari generali e legali monitora il regolare funzionamento del sistema di pubblicazione ed il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.	
Concorsi/Ricerca professionalità	Struttura Semplice Amministrazione del Personale e formazione	Struttura Semplice Amministrazione del Personale e formazione
Bandi di gara	Struttura Semplice Ufficio Acquisti e servizi	Struttura Semplice Ufficio Acquisti e servizi

*) nei casi sopra indicati la medesima struttura produce, detiene e pubblica documenti e dati.

La trasmissione dei dati da pubblicare avviene internamente alla struttura ai soggetti abilitati ad operare sul sito nelle apposite sezioni.

Nel corso del 2025 sono stati aggiornati alcuni schemi della sezione AT dell’Agenzia; in particolare gli schemi:

- utilizzo delle risorse pubbliche;
- organizzazione delle pubbliche amministrazioni;
- controlli sull’organizzazione e sull’attività dell’amministrazione.

Sono stati adeguati a seguito della Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 con cui ANAC ha approvato i suddetti 3 nuovi schemi di pubblicazione obbligatori, con l’obiettivo di uniformare la gestione dei dati, dei documenti e delle informazioni da inserire nella sezione Amministrazione Trasparente dei portali istituzionali.

Con la delibera n. 481 approvata dal Consiglio del 3 dicembre 2025, ANAC è poi intervenuta aggiornando i due schemi di pubblicazione relativi all’utilizzo delle risorse pubbliche e ai controlli su organizzazione e attività dell’amministrazione (artt. 4-bis e 31, d.lgs. n. 33/2013), precedentemente adottati con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, messi a disposizione dell’Autorità allo scopo di

favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione AT dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione di dati, documenti e informazioni grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

2.c.13.1 - Organizzazione dei flussi informatici necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati

Tutti i dati relativi alla Trasparenza vengono forniti dai Responsabili delle Strutture Complesse e semplici per specifica materia di competenza. La Pubblicazione avviene secondo l'allegato presente nel PIAO denominato "Tabella adempimenti trasparenza" che specifica gli obblighi di pubblicazione da parte degli stessi.

Il seguente elenco specifica chi implementa e aggiorna la pubblicazione dei dati:

- sito Internet dell'Agenzia: Dirigente della Struttura Semplice Comunicazione istituzionale in staff alla Direzione Generale.
- sezione Amministrazione Trasparente: Sistema di Gestione Integrato previa disponibilità dei contenuti da parte delle Strutture produttrici delle informazioni; per alcune sezioni specifiche del sito, è prevista la pubblicazione, da parte dei Responsabili della materia di competenza.

2.c.13.2 - Indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili

I nominativi dei Dirigenti responsabili delle strutture Complesse e Semplici sono riportati nell'[Organigramma](#) dell'Agenzia tempestivamente aggiornato.

2.c.13.3 - Accesso civico e accesso civico generalizzato

In ARPA Piemonte il diritto di accesso civico e civico generalizzato viene disciplinato e garantito dal "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi, accesso civico semplice e generalizzato, accesso alle informazioni ambientali" approvato con DDG n. 163 del 29 dicembre 2021 e, nella sezione "Altri contenuti/Accesso civico" vengono pubblicati semestralmente i dati relativi agli accessi e ai loro esiti <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico?pid=146>. Con riferimento all'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi, accesso civico semplice e generalizzato, accesso alle informazioni ambientali, è stata realizzata sul sito una sezione specifica in cui sono disponibili tutte le indicazioni per avanzare una richiesta di accesso ai documenti amministrativi e ai dati ambientali o a qualsiasi altro documento in possesso di Arpa: www.arpa.piemonte.it/scheda-informativa/accesso-0.

L'accesso è possibile su dati, informazioni, atti e documenti amministrativi esistenti e in possesso di Arpa Piemonte al momento della richiesta.

Le modalità con cui avere accesso a questa documentazione sono:

- “[Accesso Civico](#)” rimane circoscritto a dati, informazioni e documenti oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio all'inosservanza di tali obblighi imposti dalla legge consentendo l'accesso a quanto non è stato pubblicato.
- “[Accesso Civico Generalizzato](#)” è il diritto di chiunque ad accedere ai documenti, alle informazioni o ai dati detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria

Le ulteriori richieste di accesso (documentale, civico generalizzato e alle informazioni ambientali) possono essere avanzate mediante all'URP.

2.c.13.4 - Obiettivi strategici di Trasparenza

ARPA Piemonte si pone i seguenti obiettivi strategici di trasparenza per il triennio 2026 – 2028:

- costante adeguamento dei contenuti della sezione “Amministrazione trasparente” secondo il formato “dati aperti”;
- aggiornamento annuale della “Mappatura dei processi” integrata anche con i nuovi processi collegati a nuove funzioni e/o attività approvate o in corso di approvazione;
- miglioramento continuo dell'integrazione del ciclo: performance, trasparenza, anticorruzione
- aggiornamento del codice di comportamento aziendale;
- aggiornamento annuale del Bilancio sociale quale documento di sintesi redatto sulla base delle informazioni contenute nella relazione annuale sulla performance che permetta il semplice e immediato riscontro tra le attività svolte dall'Agenzia e le ricadute ambientali, economiche e sociali sul territorio regionale;
- monitoraggio del rispetto dei tempi dei procedimenti mediante ulteriore estensione dell'utilizzo del software GAU con riferimento alle attività tecniche che permetterà, grazie alla tracciabilità delle singole attività, di essere anche un utile strumento di prevenzione di eventi corruttivi e delle richieste di accesso agli atti, alle informazioni ambientali, accessi civici e generalizzati mediante i dati rilevati per la predisposizione del registro degli accessi;
- rifacimento con risorse interne della Intranet aziendale, sezione on line dedicata al personale Arpa, luogo prediletto per la comunicazione interna, sulla base del questionario somministrato ai dipendenti al fine di render questo spazio più funzionale e semplice da utilizzare e in grado di fornire gli strumenti (informazioni e servizi) che possano semplificare effettivamente il lavoro e potenziare la realizzazione dei processi aziendali.

Ai sensi dell'art 14, comma 1-quater, del D. Lgs 33/2013 e s.m.i., si intendono quali obiettivi di trasparenza assegnati ai Dirigenti, gli obblighi di pubblicazione, o di predisposizione/aggiornamento/trasmissione dei documenti/dati alla struttura incaricata della pubblicazione o di acquisto/predisposizione/adeguamento di applicativi in supporto alla pubblicazione, indicati nella presente Sezione del PIAO, e nell'allegato “Tabella degli adempimenti di trasparenza 2026-2028” formante parte integrante e sostanziale del presente piano.

2.c.13.5 - Sanzioni Trasparenza

L'art. 36 del D. Lgs n. 97 /16 modificando la disciplina dell'art 45 del D. Lgs. n. 33/2013, attribuisce ad ANAC un potere di controllo circa l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, permettendo di esercitare poteri ispettivi mediante richieste di notizie, informazioni, atti e documenti e ordinandone la pubblicazione entro 30 giorni. Il mancato adempimento costituisce illecito disciplinare. ANAC segnala l'inottemperanza all'UPD, ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV, nonché alla Corte dei conti, ove ravvisi anche altri profili di responsabilità.

Infine, sempre il D. Lgs. 97/2016 ha introdotto nuove sanzioni pecuniarie in caso di mancato rispetto di alcuni obblighi di pubblicazione attribuendo all'ANAC la competenza all'irrogazione delle stesse (art. 47 D.Lgs. 33/2013).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Struttura organizzativa

L'organizzazione dell'Agenzia, ente pubblico dotato di autonomia amministrativa, tecnico-giuridica, patrimoniale e contabile, posta sotto la vigilanza del Presidente della Giunta Regionale per garantire l'attuazione degli indirizzi programmatici della Regione Piemonte nel campo della previsione, prevenzione e tutela ambientale, è stata definita dal decreto del Direttore Generale n. 7 del 19 gennaio 2024 ed è vigente a decorrere dal mese di giugno 2024, come previsto dal decreto del Direttore Generale n. 51 dell'8 maggio 2024.

L'organizzazione è stata definita in modo funzionale all'attuazione delle finalità e dei compiti istituzionali dell'Ente ed è orientata al perseguimento del ruolo dell'Agenzia quale punto di riferimento sulla conoscenza ambientale per Amministrazioni ed Enti, per la Collettività e per il Cittadino.

L'organizzazione di ARPA è fondata sulle seguenti funzioni principali ed orientata alla loro massima integrazione:

- funzioni di direzione generale e di gestione complessiva
- funzioni di supporto e monitoraggio alle politiche istituzionali in materia ambientale, di produzione di informazione ambientale, di prevenzione e protezione ambientale e previsione dei rischi naturali
- funzioni di monitoraggio, ispezione, vigilanza e controllo
- funzioni strumentali di laboratorio
- funzioni di supporto trasversale.

Le Strutture Complesse sono state individuate all'interno dell'Agenzia seguendo un modello organizzativo divisionale con una distribuzione delle responsabilità secondo criteri geografici e di prodotto.

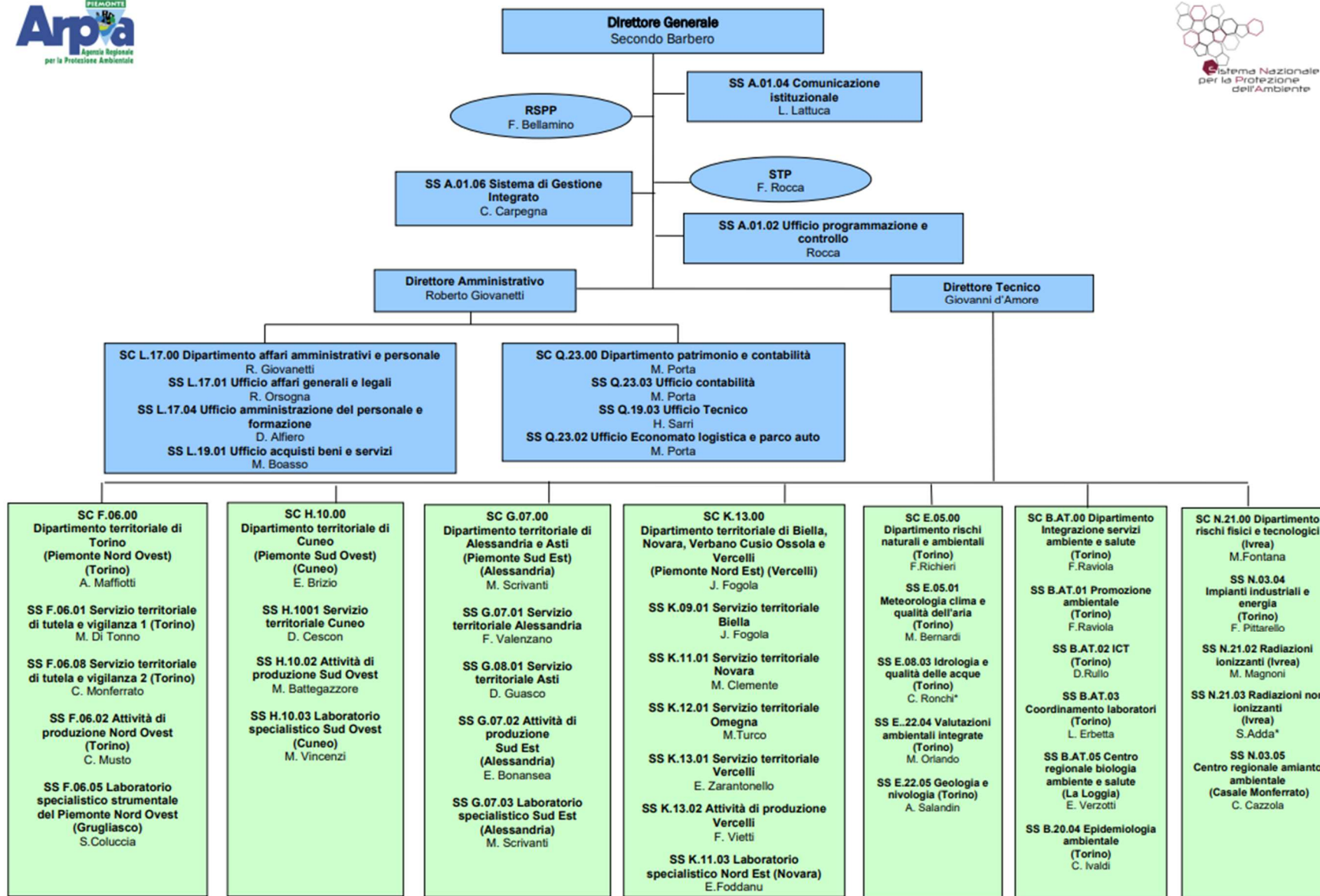
All'interno dell'Agenzia, quindi, si distinguono:

- dipartimenti territoriali su base geografica (Piemonte Nord Est, Piemonte Nord Ovest, Piemonte Sud Este e Piemonte Sud Ovest) che costituiscono le strutture periferiche alle quali è demandato lo svolgimento delle attività istituzionali nell'ambito del proprio territorio di riferimento;
- dipartimenti tematici (Rischi naturali e ambientali, Rischi fisici e tecnologici, Integrazione servizi ambiente e salute) che costituiscono la struttura centrale di livello regionale e a cui competono funzioni specialistiche a rilevanza regionale che richiedono una gestione unitaria per scala territoriale o per esigenze di programmazione, indirizzo e coordinamento.
- dipartimenti amministrativi (Affari amministrativi e personale, Patrimonio e contabilità) che svolgono funzioni di supporto alle attività tecnico-scientifiche anche operando in stretta sinergia e raccordo con il personale e le funzioni amministrative svolte a livello decentrato secondo processi di riparto di competenze improntati al criterio di sussidiarietà nel rispetto dell'unitarietà dell'azione amministrativa.

La dimensione di governo è prerogativa della Direzione Generale composta dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico ed è coadiuvata da alcune funzioni di staff (Comunicazione istituzionale, Sistema di gestione integrato, Ufficio di programmazione e controllo, Struttura tecnico permanente), collaborando con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

La struttura organizzativa è rappresentata graficamente dal seguente organigramma:

ORGANIGRAMMA DI ARPA PIEMONTE



* Dirigenti in periodo di prova
U.R.D.V.001

Organigramma aggiornato al 07/01/2026
pag. 1/1

Rev.65

Nella tabella che segue è rappresentato il numero delle risorse umane assegnate a ciascuna Struttura a far data dal 1° gennaio 2026:

DENOMINAZIONE_SC	Totale_ DIP	COMPAR TO_TD	COMPA RTO_TI	DIRIGE NZA_TI	DIRIGEN ZA_TD
DIREZIONE GENERALE (incluso DG, DA e DT)	30	0	23	6	1
DIPARTIMENTO INTEGRAZIONE SERVIZI AMBIENTE E SALUTE	76	1	70	5	0
DIPARTIMENTO RISCHI NATURALI E AMBIENTALI	105	1	99	5	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE NORD OVEST	176	0	170	6	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE SUD EST	94	0	90	4	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE SUD OVEST	65	0	61	4	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE NORD EST	147	5	136	6	0
DIPARTIMENTO AFFARI AMMINISTRATIVI E PERSONALE	48	0	45	2	1
DIPARTIMENTO RISCHI FISICI E TECNOLOGICI	109	6	98	5	0
DIPARTIMENTO PATRIMONIO E CONTABILITA'	32	0	30	2	0
TOTALE	882				

3.1.1 - Livelli di responsabilità organizzativa – dirigenti e incarichi di funzione

In ARPA Piemonte si distinguono due livelli dirigenziali di responsabilità organizzativa: gestionale e professionale. In conformità a quanto previsto nei vigenti contratti collettivi nazionali si distinguono, pertanto, due diverse tipologie di incarico:

- incarichi gestionali (incarichi di struttura complessa e di struttura semplice): sono caratterizzati da una responsabilità di tipo prevalentemente gestionale (gestione di risorse umane, strumentali e finanziarie);
- incarichi professionali (incarichi di alta specializzazione e *professional*): sono caratterizzati da una responsabilità di tipo prevalentemente tecnico-specialistica.

I Dirigenti responsabili di Struttura Complessa operano con autonomia nella gestione del budget assegnato e sono titolari delle competenze elencate nell'articolo 19 del Regolamento di organizzazione.

I Dirigenti con incarico di responsabilità di Struttura Semplice esercitano la propria autonomia gestionale, disponendo di specifiche risorse assegnate per il raggiungimento di obiettivi correlati ai programmi definiti dalla Direzione Generale ed agli indirizzi espressi dai Responsabili delle Strutture Complesse di riferimento. Il Dirigente responsabile di Struttura Semplice, nell'ambito della funzione esercitata dal Responsabile di Struttura Complessa, ha autonomia funzionale ed organizzativa della Struttura diretta ed assolve agli ambiti di responsabilità individuati all'articolo 20 del regolamento di organizzazione.

I Dirigenti con incarico professionale esercitano la propria autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, nel rispetto della collaborazione multifunzionale, nell'ambito di programmi, indirizzi operativi ed obiettivi valutati e verificati dalle Strutture di riferimento.

La graduazione delle posizioni dirigenziali è effettuata sulla base di una specifica metodologia (approvata con DDG n. 105/2016) e persegue, tra gli altri, l'obiettivo di garantire uno stretto raccordo tra retribuzione di posizione e livello di complessità e responsabilità assegnato alla posizione.

Un ulteriore livello di responsabilità è rappresentato dal sistema degli incarichi di funzione che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Nel corso dell'anno 2025, a seguito di apposito avviso interno, sono stati conferiti n. 34 nuovi incarichi di funzione dando così attuazione al decreto del Direttore Generale n. 87 del 07.08.2024, con il quale era stato adottato il nuovo regolamento in materia, e completando il quadro organizzativo disciplinato dal decreto del Direttore Generale n. 101 del 21.10.2024 che ha individuato i Nuclei Operativi quali unità base dell'organizzazione di Arpa Piemonte (microstruttura).

Gli incarichi di funzione sono istituiti nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale del personale di ARPA Piemonte inquadrato nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e sono di due tipi:

- Incarico di funzione organizzativa
- Incarico di funzione professionale

Sono inoltre stati istituiti 6 incarichi di funzione professionale destinati al personale inquadrato nell'Area degli assistenti.

L'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione delle attività di monitoraggio, di ispezione e controllo, di gestione della sicurezza sul lavoro (incaricato in qualità di preposto ai sensi della normativa sulla sicurezza Dlgs n. 81/2008) e della qualità, di coordinamento del personale, nonché ogni altra attività connessa all'esercizio delle funzioni proprie.

L'incarico di funzione professionale comporta l'esercizio di compiti derivanti dalla particolare competenza e professionalità richiesta. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e/o richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto. I titolari di incarichi di funzione professionale non hanno compiti di coordinamento di unità di personale e non assumono conseguentemente il ruolo di "preposto".

3.1.2 Eventuali azioni necessarie per dare coerenza agli obiettivi di valore pubblico

Le azioni che ARPA Piemonte intende intraprendere al fine di raggiungere gli obiettivi di Valore Pubblico descritti nella Sezione 1 sono finalizzate, con particolare riferimento all'organizzazione, 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.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile continua ad essere uno strumento organizzativo utilizzato dall'Agenzia ed il nuovo CCNL del comparto Area Sanità 2022 - 2024, sottoscritto in data 27 ottobre 2025, disciplina al Titolo IV "Rapporto di lavoro", sia il "lavoro agile" che il "lavoro da remoto", includendo in tale dizione sia il telelavoro a domicilio che "altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite".

Il consolidamento del lavoro agile all'interno dell'Agenzia, reso possibile con l'approvazione del Regolamento sul Lavoro agile (smart working) e sul Lavoro da remoto (telelavoro a domicilio ed altre forme di lavoro a distanza), adottato con DDG n. 46 del 20 aprile 2023, ha avuto per oggetto anche l'istituzione dello "Osservatorio per il telelavoro e per il lavoro agile", in attuazione dell'art. 21 del citato Regolamento.

Infatti, tale Osservatorio è stato istituito con il D.D.G. 103 del 11/11/2025 a seguito di un verbale di intesa con la R.S.U e le OO.SS. sottoscritto il 16.10.2025 che ne ha definito la composizione, garantendo pariteticità tra la parte datoriale e la parte sindacale.

L'Osservatorio svolge funzioni:

- propositive, per il miglioramento delle modalità organizzative del telelavoro e del lavoro agile;
- consultive, nei confronti dell'Amministrazione e delle parti sindacali;
- di verifica, sull'attuazione delle disposizioni regolamentari;

- di composizione preventiva, in caso di istanze di telelavoro o lavoro agile con parere non favorevole da parte dell'Ufficio, al fine di favorire soluzioni condivise tra responsabile e dipendente.

In data 27 novembre 2025 si è tenuta la prima riunione dell'Osservatorio, nel corso della quale, oltre ad un'attenta disamina sull'applicazione del Regolamento attualmente in vigore all'interno delle diverse strutture dell'Agenzia, è stata proposta l'attivazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato al quale i dipendenti potranno inviare istanze e richieste di chiarimenti in tema di telelavoro e di lavoro agile e raccogliere, in tal modo, gli elementi da cui possano emergere eventuali applicazioni difformi del regolamento nelle diverse strutture dell'Agenzia.

Il consolidamento dello *smart working* come strumento organizzativo è dimostrato anche dal continuo *trend* in crescita degli accordi individuali sottoscritti dai dipendenti: nel 2025 sono stati stipulati 626 accordi (erano 563 nel 2024 e 544 nel 2023). Parimenti anche le giornate in cui l'attività è stata svolta con la suddetta modalità sono aumentate (da 24.071 giorni nel 2024 a 24.428 giornate nel 2025).

L'utilizzo di strumenti digitali per attività in modalità collaborativa ed il lavoro agile si sono rilevati un importante strumento per coinvolgere e permettere ai dipendenti di frequentare ed accedere con maggiore responsabilità ed autonomia agli interventi formativi proposti dall'Agenzia per il miglioramento delle proprie competenze. Il numero dei corsi FAD attivati è in costante aumento negli anni con risvolti positivi misurabili in termini di diminuzione dei costi per spostamento del dipendente dalla propria sede lavorativa alla sede di Torino, ove i corsi di formazione interna sono prevalentemente organizzati.

3.2.1 - Strategie di sviluppo del lavoro agile e collegamento agli obiettivi di valore pubblico

Con il ricorso al lavoro agile e, più in generale attraverso il lavoro da remoto, ARPA Piemonte intende consolidare i seguenti obiettivi di valore pubblico:

- garantire il mantenimento e/o l'aumento del livello quali-quantitativo delle prestazioni dell'Agenzia previsto negli atti di programmazione;
- diffondere un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro funzionale, flessibile, capace di rispondere agli indirizzi di *policy* ed alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi;
- valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa favorendo un'organizzazione del lavoro focalizzata su obiettivi e risultati ed incrementando il senso di responsabilità e di consapevolezza del proprio lavoro;
- migliorare la *performance* amministrativa superando i limiti spazio - temporali della tradizionale organizzazione del lavoro;

- accrescere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori agendo a sostegno della conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- favorire politiche che mirano alla riduzione degli impatti ambientali.

Nel corso del 2025, coadiuvati dal Comitato Unico di Garanzia, la Direzione Generale ha somministrato al personale dell'Agenzia un questionario finalizzato alla rilevazione del benessere nell'organizzazione pubblica in cui l'esperienza del lavoro agile costituisce una delle dimensioni indagate.

In generale è emerso una valutazione positiva dell'istituto in questione; con l'aumentare dell'età si rileva una minore soddisfazione da correlarsi alle difficoltà di utilizzo delle nuove tecnologie.

Analogamente, è emersa una differenza di genere nel grado di soddisfazione percepita nell'accesso al lavoro agile in cui gli uomini risultano più insoddisfatti delle donne.

Nel corso dell'anno saranno pianificate azioni correttive attraverso l'organizzazione di formazione intergenerazionale per il superamento delle difficoltà tecnologiche, nonché momenti di monitoraggio anche con l'ausilio dell'Osservatorio sopra descritto.

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale di ARPA Piemonte per il triennio 2026 – 2028, tenendo conto delle professionalità e delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività ed agli obiettivi da conseguire.

Come previsto dagli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 165/2001, il Piano triennale del fabbisogno di personale di ARPA Piemonte costituisce il documento di pianificazione redatto secondo le indicazioni di cui alle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", contenute nel Decreto ministeriale del 22 luglio 2022 dal Ministro per la Pubblica amministrazione, pubblicato il 14 settembre 2022 in Gazzetta ufficiale.

L'art. 6, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 sottolinea l'importanza "di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter".

Le linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018, aggiornate dal D.M. 22 luglio 2022, sono state ulteriormente riviste dal D.M. 30 ottobre 2025 che ha approvato i Manuali operativi rivolti a Ministeri, Regioni, Comuni e alle Province.

Il Piano Triennale del Fabbisogno è finalizzato a garantire l'adeguatezza quantitativa e qualitativa delle risorse umane necessarie allo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Agenzia, in coerenza con la programmazione strategica e finanziaria.

Elemento determinante nell'elaborazione del piano è la verifica della sostenibilità economica e dell'equilibrio economico-finanziario dell'Agenzia, nel rispetto dei vincoli di spesa e degli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia.

Definite e verificate le risorse economiche che possono essere destinate all'acquisizione di nuove professionalità, il processo teso alla predisposizione del Piano triennale del fabbisogno di personale ha previsto il coinvolgimento della dirigenza apicale nella ricognizione interna a ciascuna struttura organizzativa con riferimento al programma di attività assegnato ed agli obiettivi da conseguire.

La ricognizione del fabbisogno delle risorse umane ha comportato un complesso lavoro valutativo per rendere il Piano sostenibile dal punto di vista economico e limitare la previsione delle assunzioni allo stretto numero necessario per la copertura delle cessazioni di personale attualmente previsto.

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza del personale al 31.12.2025

La consistenza del personale presente alla data del 31.12.2025 è leggermente diminuita rispetto al 31.12.2024 così come si evince dalla tabella di seguito riportata:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Comparto	951	960	951	927	912	899	854	840	834	846	840
Dirigenza	63	55	52	46	44	45	42	40	43	46*	46*
Totali	1014	1015	1003	973	956	944	896	880	877	892	886

*inclusi Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo

Anche nel 2025 è proseguito l'inserimento di unità di personale di età inferiore ai 40 anni (+ 8 unità rispetto all'anno precedente) continuando quindi il ricambio generazionale intrapreso a decorrere dal 2022, anche a seguito della conclusione di numerose procedure concorsuali.

Al 31.12.2025, a fronte di 1.362 unità previste nella dotazione teorica dell'Ente, si registra la presenza di 886 dipendenti distribuiti all'interno delle strutture organizzative così come illustrato nella tabella sottostante:

DENOMINAZIONE_SC	Totale_DIP	COMPARTO TD	COMPARTO TI	DIRIGENZA TI	DIRIGENZA TD
DIREZIONE GENERALE (incluso DG, DA e DT)	30	0	23	6	1
DIPARTIMENTO INTEGRAZIONE SERVIZI AMBIENTE E SALUTE	76	1	70	5	0
DIPARTIMENTO RISCHI NATURALI E AMBIENTALI	106	1	100	5	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE NORD OVEST	177	1	170	6	0

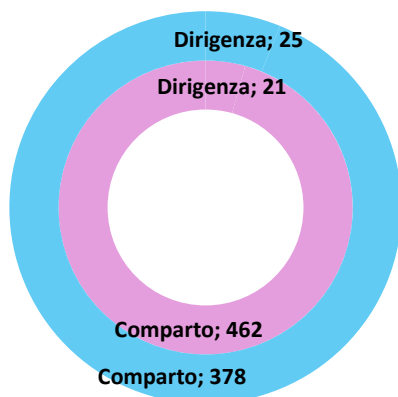
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE SUD EST	95	0	90	5	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE SUD OVEST	65	0	61	4	0
DIPARTIMENTO TERRITORIALE PIEMONTE NORD EST	148	5	137	6	0
DIPARTIMENTO AFFARI AMMINISTRATIVI E PERSONALE	48	0	45	2	1
DIPARTIMENTO RISCHI FISICI E TECNOLOGICI	109	6	100	3	0
DIPARTIMENTO PATRIMONIO E CONTABILITA'	32	0	30	2	0
TOTALE	886	14	826	44	2

Nelle tabelle che seguono sono sintetizzati i dati del personale presente al 31.12.2025 con riferimento al genere, all'età, all'area di inquadramento professionale previsto dal CCNL sottoscritto il 02.11.2022 ed al profilo professionale.

Personale dipendente al 31.12.2025

	Dirigenza	Comparto	Totale
Donne	21	462	483
Uomini	25	378	403
Totale	46	840	886

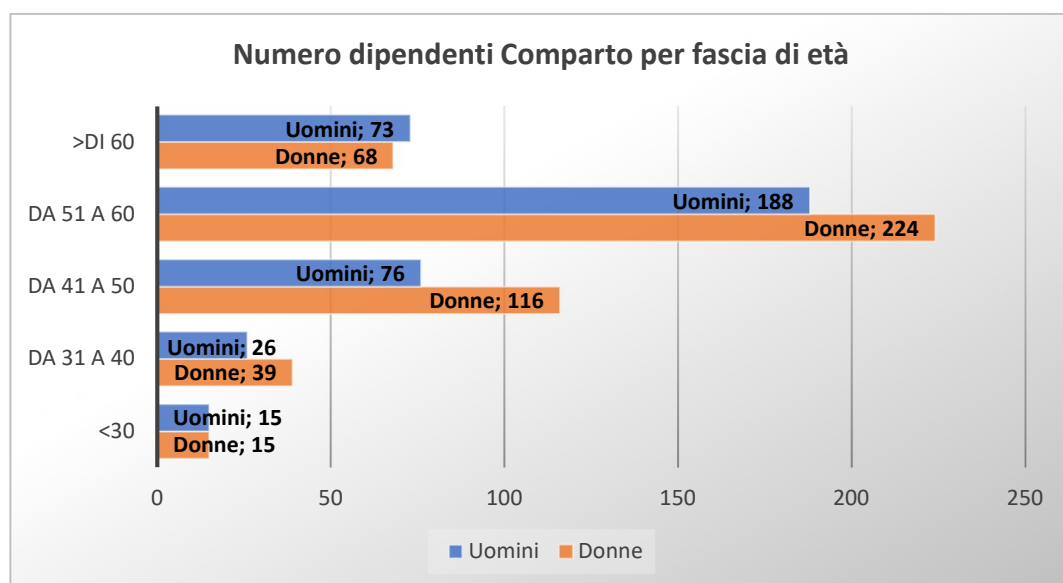
PERSONALE DIPENDENTE AL 31.12.2025



Distribuzione per età del personale non dirigente in essere al 31.12.2025

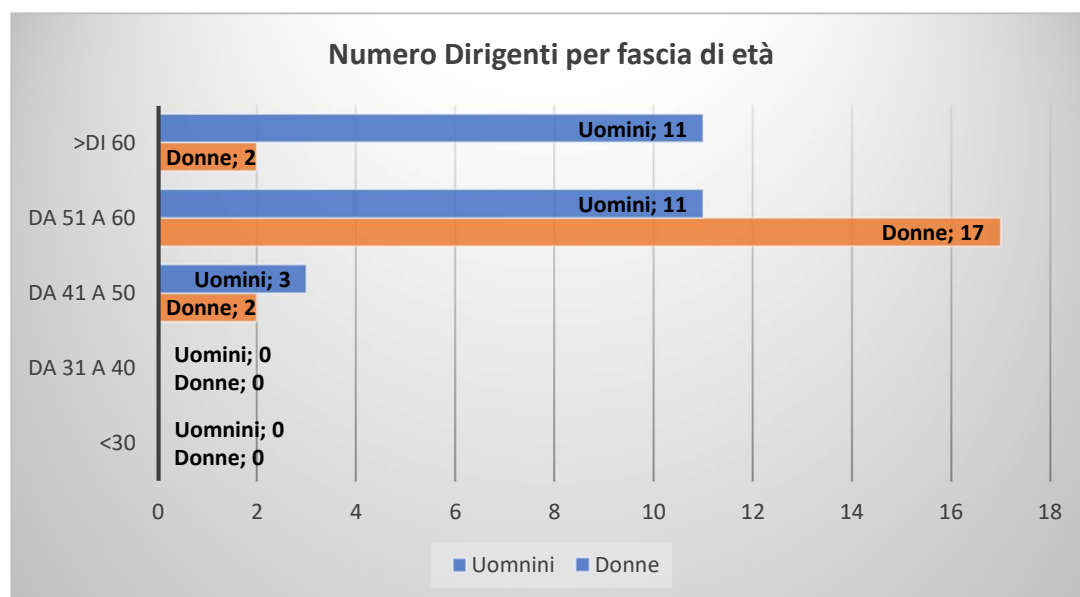
Numero dipendenti Comparto per fascia di età

	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Totale
Donne	15	39	116	224	68	462
Uomini	15	26	76	188	73	378
Totale	30	65	192	412	141	840



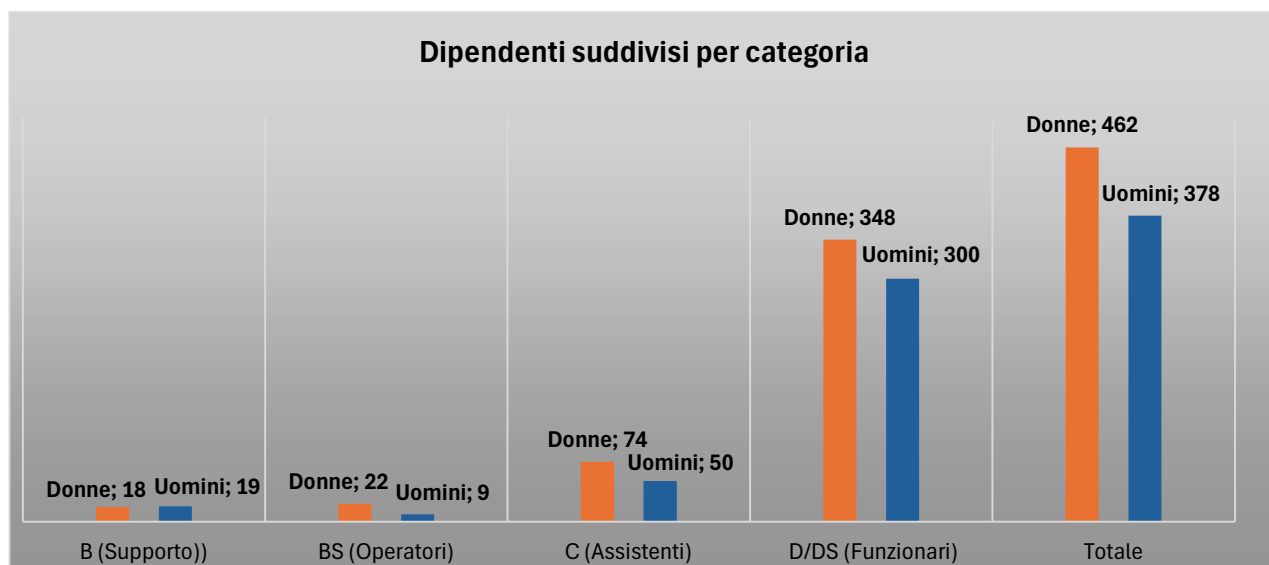
Distribuzione per età del personale Dirigente in essere al 31.12.2025

	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Totale
Donne	0	0	2	17	2	21
Uomini	0	0	3	11	11	25
Totale	0	0	5	28	13	46



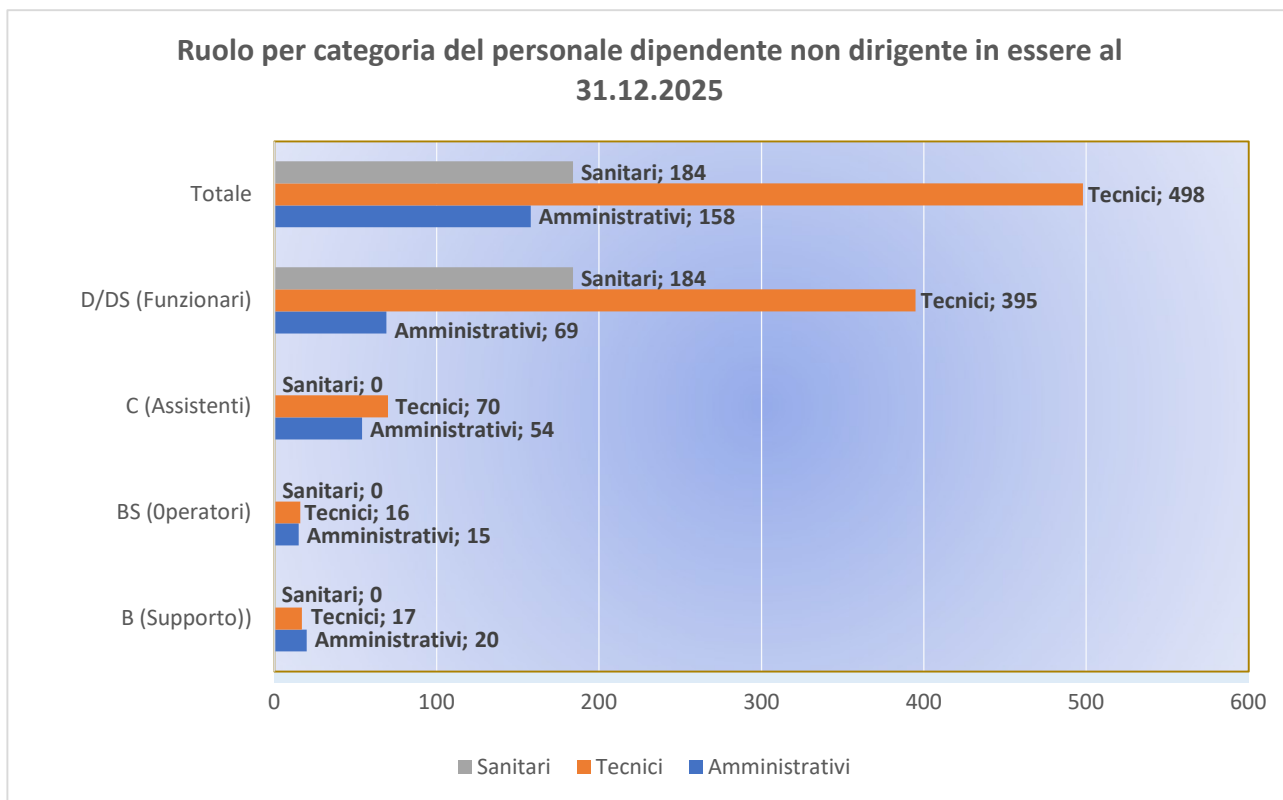
Distribuzione per categoria del personale dipendente non dirigente in essere al 31.12.2025
Numero dipendenti suddiviso per categoria

	B (Supporto)	BS (Operatori)	C (Assistenti)	D/DS (Funzionari)	Totale
Donne	18	22	74	348	462
Uomini	19	9	50	300	378
Totale	37	31	124	648	840



Ruolo per categoria del personale dipendente non dirigente in essere al 31.12.2025
Numero dipendenti suddiviso per Ruolo

	B (Supporto)	BS (Operatori)	C (Assistenti)	D/DS (Funzionari)	Totale
Amministrativi	20	15	54	69	158
Tecnici	17	16	70	395	498
Sanitari	0	0	0	184	184
Totale	37	31	124	648	840



3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano del fabbisogno di personale approvato con DDG n. 9 del 31 gennaio 2025 e successivamente aggiornato e modificato rispettivamente con DDG n. 40 del 23 aprile 2025 e n. 59 del 20 giugno 2025, è stato attuato nell'annualità 2025 come segue:

Personale del comparto

STRUTTURA COMPLESSA	SS	ATTIVITA'	PROFILO	UNITA'	NOTE
Dip Rischi naturali e ambientali	Meteorologia	Attività di modellistica qualità dell'aria, dispersione inquinanti, elaborazione dati	Coll. tecnico	1	CONCORSO (in fase conclusiva)
Dip Rischi naturali e ambientali	Idrologia e qualità delle acque	Attività di gestione rete regionale monitoraggio qualità delle acque	Assistente tecnico		ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità interna
Dip Rischi naturali e ambientali	Valutazioni ambientali integrate	Istruttoria valutazioni ambientali, attività di controllo e verifica in campo;	Coll. tecnico	1	

		attività di sopralluogo e campionamenti con particolare riferimento alle acque sotterranee			
Dip Nord Est	Produzione Staff - Vercelli	Valutazioni, bonifiche	Coll. tecnico		ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità interna
Dip Nord Est	Laboratorio Specialistico Nord Est	Attività in ambito chimico	Assistente tecnico	2	ASSUNZIONI effettuate tramite graduatoria concorsuale
Dip Nord Est			Assistente tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Nord Est	Produzione Staff - Vercelli	Valutazioni, bonifiche	Coll. tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità esterna
Dip. Patrimonio e contabilità	Ufficio Tecnico	Gestione di immobili e impianti	Coll. tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip. Patrimonio e contabilità	Ufficio Tecnico	Attività tecniche	Assistente tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Sud Est	Tutela – sede di AL	Valutazione e misure agenti fisici	Coll. tecnico	1	RINVIATO al 2027
Dip Sud Est	Tutela – sede di AL e Tutela sede di AT	Attività di tutela (sopralluoghi e campionamenti, attività territoriali)	Assistente tecnico	2	ASSUNZIONI effettuate tramite graduatoria concorsuale
Dip Sud Est	Staff – sede di AL	Gestione magazzino e attività tecnico/ amministrative di	Coadiutore amm.vo senior/ operatore	1	RINVIATO al 2026

		supporto	tecnico specializzato		
Dip Sud Est	Staff – sede di AT	attività amministrative di supporto	Coadiutore amm.vo/ operatore tecnico		ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità interna
Dip Sud Est	Produzione – sede di AT	Qualità dell’aria e attività di competenza della struttura	Assistente tecnico		ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità interna
Dip Sud Ovest	Laboratorio specialistico Sud Ovest	Attività di laboratorio	Assistente tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Sud Ovest	Attività di produzione Sud Ovest		Assistente tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Sud Ovest			Assistente tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Nord Ovest	Produzione- Torino		Coll. tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Nord Ovest	Tutela – Torino		Coll. tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip Nord Ovest	Grugliasco		Assistente amm.vo		ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità interna
Dip Nord Ovest	Grugliasco	Attività di facchinaggio	Operatore tecnico specializzato	1	RINVIATO al 2026

Dip. Integrazione servizi ambiente e salute	ICT		Assistente tecnico		Assunzione soppressa a seguito di rinuncia del dirigente per trattenimento in servizio ai sensi legge 207/2024
Dip. Integrazione servizi ambiente e salute	Coordin. Lab		Assistente tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip. Integrazione servizi ambiente e salute			Coll. tecnico	1	ASSUNZIONE effettuata tramite mobilità interna
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Ufficio amm. del personale e formazione	Trattamento giuridico e rilevazione presenze, formazione	Assistente amm.vo	2	ASSUNZIONI effettuate tramite graduatoria concorsuale
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Ufficio Affari generali e legali	Supporto per automazione dei processi di gestione documentale	Coll. tecnico		Assunzione soppressa a seguito di acquisizione risorsa interna
Dipartimento Affari amministrativi e personale	Ufficio Acquisti beni e servizi	Attività di supporto alla struttura	Assistente amm.vo	1	ASSUNZIONE effettuata (distacco temporaneo presso altra SC)
Dip Rischi fisici e tecnologici	Radiazioni	Radiazioni – analisi misure e servizio tarature	Coll. tecnico	1	ASSUNZIONE in corso a seguito procedura concorsuale conclusa
Dip Rischi fisici e tecnologici	Impianti industriali ed energia	Supporto amministrativo alla struttura	Assistente amm.vo	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale

Dip Rischi fisici e tecnologici	Impianti industriali ed energia	Supporto amministrativo alla struttura	Assistente amm.vo	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
---------------------------------	---------------------------------	--	-------------------	---	---

Personale dirigenziale

STRUTTURA COMPLESSA	SS	UNITA'	Note
Dip. Integrazione servizi ambiente e salute		1	Incarico dirigenziale conferito
Dip. Integrazione servizi ambiente e salute	CRBM	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dip. Patrimonio e contabilità	Ufficio Contabilità	1	CONCORSO (in fase espletamento)
Direzione generale	SGL	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Dipartimento Affari amministrativi e personale		1	RINVIATO al 2026
Dipartimento Piemonte Nord Est	Servizio territoriale Omegna	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Rischi fisici e tecnologici		1	Incarico dirigenziale conferito
Rischi fisici e tecnologici	Radiazioni non ionizzanti	1	ASSUNZIONE effettuata tramite graduatoria concorsuale
Rischi naturali e ambientali	Idrologia e qualità delle acque	1	ASSUNZIONE effettuata tramite utilizzo graduatoria concorsuale altro ente

Come evidenziato nella tabella riportante lo stato di attuazione del Piano del fabbisogno del personale del comparto, alcune esigenze sono state soddisfatte ricorrendo a soluzioni interne.

Infatti, all'approvazione del Piano 2025/2027 è seguito il procedimento di mobilità interna dando attuazione a quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale approvato con DDG n. 50 del 04.05.2022.

Oltre al bando di mobilità interna nella forma disciplinata dal richiamato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, preventivamente all'assunzione di nuove unità di personale in utilizzo di graduatorie concorsuali, è stata condotta un'attenta analisi finalizzata a soddisfare le richieste di trasferimento della sede lavorativa di alcuni dipendenti già in servizio presso l'Agenzia. Tutto ciò è stato realizzato nell'ottica di favorire il benessere organizzativo e di migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata dei dipendenti che erano stati assunti su sedi distanti dalla propria residenza.

Secondo le linee guida il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2026 – 2028 è predisposto tenendo conto delle esigenze dell'Agenzia sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica del personale necessario per assolvere la mission nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle necessità dell'Agenzia).

Per l'annualità 2028 al momento della redazione del Piano si ritiene maggiormente opportuno e rispondente a criterio di flessibilità non dettagliare le attività e le strutture cui assegnare le risorse assunzionali.

Le assunzioni previste nel presente Piano sono limitate alla sola copertura del *turnover* derivante dalle cessazioni per pensionamenti per limiti d'età.

Tale strategia risulta obbligata in quanto fortemente condizionata dai costi relativi agli adeguamenti contrattuali per il personale del comparto, già sostenuti dall'Agenzia ad esclusivo carico del proprio bilancio, e dei costi da sostenere in vista degli ulteriori rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 per il personale dirigente, nonché dalla riduzione del trasferimento della Regione Piemonte di € 1.400.000 a decorrere dal 2025.

Lo spazio assunzionale viene conseguentemente autodeterminato e limitato nei numeri alla sostituzione del personale cessato per pensionamento per limiti d'età, stante l'invarianza rispetto all'anno precedente del contributo di funzionamento ordinario garantito dalla Regione Piemonte per il 2026. Occorre sottolineare che, a fronte di immutato finanziamento, gli equilibri di bilancio hanno imposto uno stanziamento di spesa per le retribuzioni del personale per l'anno 2026 di € 24.410.000.

Il suddetto importo rappresenta la spesa annua da sostenere per il pagamento delle retribuzioni del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2026.

Quindi le assunzioni previste andranno a sostituire personale che cesserà a seguito di pensionamento per raggiunti limiti di età e le attuali disponibilità finanziarie non consentono di ipotizzare un incremento del personale in servizio rispetto al 1° gennaio 2026.

Non essendo possibile pianificare ingressi di personale nella misura superiore alle cessazioni, si evidenzia che in un'ottica prudentiale, sono state considerate esclusivamente le cessazioni per pensionamenti derivanti dal raggiungimento dei limiti d'età.

In base alla legislazione vigente in materia pensionistica la pensione di vecchiaia viene conseguita al compimento del 67° anno di età e pertanto sono stati oggetto di analisi i dipendenti del comparto che compiono 67 anni nel triennio 2026 – 2028.

La situazione è rappresentata nella seguente tabella:

ANNO DI RIFERIMENTO	NUMERO CESSAZIONI PREVISTE PER PENSIONAMENTO PER VECCHIAIA
2026	6
2027	12
2028	12

Definito il numero delle assunzioni che possono essere pianificate nel triennio, stante il vincolo di bilancio sopra descritto, si evidenzia che l'individuazione delle risorse da acquisire è strettamente correlata agli obiettivi istituzionali che il Comitato tecnico del Comitato regionale di Indirizzo assegna all'Agenzia correlandoli agli obiettivi di valore pubblico, coerentemente agli indirizzi applicativi ed agli strumenti attuativi della Legge 28 giugno 2016, n. 132 "Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (SNPA)".

Premesso che negli anni scorsi l'organico dell'Agenzia è stato potenziato con l'inserimento di professionalità altamente qualificate e che sono stati sviluppati percorsi formativi per il personale già in servizio finalizzate ad incrementare le competenze richieste per far fronte alle tematiche ambientali emergenti, quali PFAS, il cambiamento climatico, la qualità dell'aria, le nuove forme di inquinamento, è stata condotta un'attenta disamina finalizzata a ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione per nuove assunzioni.

Particolare attenzione è stata riposta nel promuovere l'inserimento all'interno dell'Agenzia di figure che possano offrire supporto nel miglioramento dell'efficienza amministrativa e si è ritenuto ormai non più procrastinabile la realizzazione del processo di reinternalizzazione delle attività di supporto tecnico/amministrativo presso le sedi di Grugliasco e di Alessandria.

Nel corso del 2026 viene pianificata la piena realizzazione di quanto è emerso a seguito dell'analisi organizzativa interna che ha portato al mancato rinnovo di una serie di contratti di appalto per lo svolgimento di attività tecnico/amministrative a supporto dei laboratori e, in generale, delle strutture dipartimentali.

Ulteriori potenziamenti sono previsti su due tematiche ambientali delicate quali l'amianto e le bonifiche con particolare riferimento al territorio della Città Metropolitana di Torino.

Il Piano prevede inoltre l'assunzione di personale dirigenziale al fine di completare l'assetto organizzativo in essere e far fronte ad alcune cessazioni che avverranno nel breve periodo.

Il Piano si sviluppa in una prospettiva triennale e viene adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Il Piano ha efficacia cogente per l'anno in corso e valore predittivo per le ulteriori due annualità, da confermarsi o da rivedersi in sede di approvazione annuale.

L'eventuale modifica in corso di anno del Piano è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

A tal proposito occorre ulteriormente specificare che il Piano è stato definito nella sua entità per le tre annualità sulla base dell'attuale finanziamento regionale e pertanto una eventuale modifica delle risorse economiche trasferite all'Agenzia potrà comportare una variazione nella programmazione delle acquisizioni di personale.

Il Piano è sottoposto ai controlli previsti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, richiamato sul punto dalle Linee di indirizzo, l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il Piano è stato oggetto di incontri con le OO.SS e la RSU che si è svolto il 22 gennaio 2026.

Si richiama inoltre l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Come previsto dalla normativa vigente il Piano triennale del Fabbisogno del Personale sarà pubblicato sul portale predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Piano è redatto nel rispetto dei vincoli relativi al non superamento della "dotazione" di spesa potenziale massima; la dotazione organica, approvata con DDG n. 136 del 29.12.2011, prevedeva 1.362 dipendenti, di cui 129 dirigenti e tali numeri sono notevolmente inferiori rispetto alle unità di personale in servizio al 31.12.2025.

Con riferimento ai vincoli derivanti dalla legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, si richiama il limite della capacità assunzionale di cui all'art. 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, i cui contenuti sono stati confermati dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 s.m.i., che stabilisce che gli Enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%.

Il limite alla capacità assunzionale di cui sopra ammonta a € 50.881.875,58 (comprensivo di oneri ed accessori), secondo quanto contenuto nella determinazione dirigenziale del responsabile della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane n. 7 del 04.01.2008.

Tale limite teorico si riferisce ad una data in cui l'Agenzia sfiorava i 1100 dipendenti, cioè circa 220 in più rispetto a quelli attualmente presenti e, pertanto, la sua esposizione non può che avvalorare la circostanza circa la sostenibilità della pianificazione condotta con riferimento alle assunzioni per il triennio 2026/2028.

Come già esposto il limite delle capacità assunzionali realmente compatibile con la contingenza operativa dell'Agenzia è rappresentato dalla sostenibilità economica, dalla coerenza con le risorse stanziare per l'anno 2026 nel bilancio di previsione finanziario 2026 – 2028 approvato con DDG n. 117 del 23.12.2025.

Al fine di non immobilizzare risorse e garantire gli equilibri di bilancio e la funzionalità dell'Agenzia, l'attuazione del piano verrà monitorata costantemente anche alla luce dell'andamento della spesa del personale, tenuto conto delle eventuali situazioni ad oggi non preventivabili o note.

Il piano del fabbisogno per il triennio 2026 - 2028 è riassunto nelle seguenti tabelle:

2026 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale non dirigenziale)

STRUTTUR A COMPLESS A	SS	ATTIVITA'	PROFILO	TITOLO STUDIO	UNITA'
Dip Rischi fisici e tecnologici	SS 03.05 - sede di Casale M.to	Valutazione e analisi amianto	Area degli assistenti - Assistente tecnico	Diploma di Perito chimico	1
Dip Rischi fisici e tecnologici	SC21	Attività amministrativ e	Area del personale di supporto	Diploma primo grado	1
Dip. Patrimonio e contabilità	Ufficio Tecnico	Attività tecniche dipartimentali accentrate a livello regionale	Area degli assistenti - Assistente tecnico	Diploma di Geometra	1
Dip Nord Ovest	SS Produzione – sede di Torino	Attività di controllo delle bonifiche	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Ingegneria o Geologia	1
Dip Nord Ovest	SS Laboratorio Specialistic o – sede di Grugliasco	Attività di facchinaggio	Area degli operatori profilo tecnico/amm.	Diploma di scuola secondaria di primo grado	1
Dip. Sud Est	Sede di Alessandria	Gestione magazzino e attività tecnico/ amministrativ e di supporto	Area degli operatori profilo amministrativo		1

2027 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale non dirigenziale)

STRUTTURA COMPLESSA	SS	ATTIVITA'	PROFILO	TITOLO STUDIO	UNITA
Dip Rischi naturali e ambientali	Meteorologia clima e qualità dell'aria	Esperto in trattamento ed elaborazioni dati, modellistica	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in fisica, ingegneria	1
Dip Nord Est	Laboratorio Specialistico Nord Est	Ambito chimico	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Chimica	1
Dip Nord Est	Servizio Territoriale	controlli emissioni, rifiuti, AIA, rumore	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Chimica, Ingegneria, Scienze e tecnologie ambientali, Scienze e tecnologie fisiche, Statistica, Scienze matematiche, TPALL	1
Dip. Patrimonio e contabilità	SS Contabilità	Avvio Sistema ACCRUAL/parere regolarità contabile	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. amm. Prof.le	Laurea Economia Commercio	1
Dip. Patrimonio e contabilità	SS Economato	Attività di piccola manutenzione di mobili, compresi i veicoli e facchinaggio	Area del personale di supporto		1
Dip Sud Est	Produzione - sedi di AL	Attività di produzione (contributi tecnici, monitoraggi e campionamenti)	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Ingegneria ambientale o scienze chimiche o scienze ambientali	1
Dip Sud Est	Laboratorio - sede di AL	analisi chimiche	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Chimica o scienze chimiche	1
Dip. Sud Est	Tutela	Valutazione e misure agenti fisici	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Chimica, Ingegneria	1

Dip Sud Ovest	Tutela	Valutazione e misure agenti fisici	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Chimica, Ingegneria	1
Dip. Nord Ovest	Sede di Grugliasco SS Laboratorio Specialistico	Attività analitica, validazione dati	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Chimica o TPAL	1
Dip. Integrazione servizi ambiente e salute	Produzione ambientale	Reporting ambientale	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea triennale Materie tecnico scientifiche	1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Impianti industriali ed energia	Ispezioni RIR	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in chimica o Ingegneria Chimica	1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Impianti industriali ed energia	Verifiche impianti	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Ing. Elettrica	1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Impianti industriali ed energia	Verifiche impianti	Area degli assistenti - Assistente tecnico	Diploma di Perito chimico/meccanico/elettrico	1
Dip Rischi fisici e tecnologici	Radiazioni non ionizzanti	Tarature QA	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea in Fisica	1
Direzione Generale	SGI	Qualità e Sicurezza (supporto alla valutazione del rischio, attività formativa e di aggiornamento prof.le anche ai sensi del D.Lgs. 81/08 e del D.M. 02.09.2021)	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. Tecn. Prof.le	Laurea Tecnica	1

2028 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale non dirigenziale)

STRUTTURA COMPLESSA	SS	ATTIVITA'	PROFILO	TITOLO STUDIO	UNITA'
Da definire	Da definire	Da definire	Area dei professionisti della salute e dei funzionari		6
Da definire	Da definire	Da definire	Area degli assistenti		3
Da definire	Da definire	Da definire	Area degli operatori		2
Da definire	Da definire	Da definire	Area del supporto		1

2026/2028 – PIANO DEL FABBISOGNO (personale dirigenziale)

ANNO	STRUTTURA COMPLESSA	SS	UNITA'
2026	Rischi naturali e ambientali		1
2026	Dipartimento Affari amministrativi e personale		1
2026	Dipartimento Piemonte Nord Est	Servizio territoriale Biella	1
2026	Dip. Sud Ovest	Attività di produzione	1
2027	Integrazione servizi ambiente e salute	Promozione ambientale	1
2028	Dip. Patrimonio e contabilità	Ufficio Economato	1
2028	Dip. Sud Ovest	Laboratorio	1
2028	Dip. Affari amm.vi e personale	Ufficio acquisti	1

3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Il presente PTFP viene adottato a valle di una incisiva revisione organizzativa, che ha interessato tutte le componenti organizzative dell'Agenzia, che si è sviluppata nel triennio 2015 – 2018 e che si è consolidata nel corso del periodo successivo. Si è infatti dato corso ad un processo di concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni, nonché ad una sostanziale rideterminazione della rete

periferica su base regionale, con una riduzione dei dipartimenti territoriali e delle strutture amministrative complesse, passate quest'ultime da 5 a 2.

Le limitate risorse disponibili rendono ancora maggiormente stringente la necessità di procedere ad un'ottimale allocazione delle risorse, valutando ove possibile anche la collocazione del personale a scavalco fra più strutture prevedendo impiego dei dipendenti tra servizi/settori diversi.

Quale criterio ulteriore di razionalizzazione, le Linee di indirizzo richiamano, anche l'articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ed in particolare la lettera f) con riferimento al dimensionamento del personale utilizzato per funzioni di supporto (gestione delle risorse umane, sistemi informativi, servizi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità) in misura non superiore al 15 per cento delle risorse umane complessivamente utilizzate da ogni amministrazione.

All'interno dell'Agenzia tale limite è ampiamente rispettato.

3.3.4 – Strategia di copertura del fabbisogno

Alla luce di quanto precede ed in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del decreto legislativo 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è improntato all'ottimale impiego delle risorse pubbliche, in primis con riferimento all'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante processi di mobilità interna.

Come già avviene da qualche anno a seguito del vigente regolamento di mobilità interna, “entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Triennale del fabbisogno di personale il/la dipendente può presentare al Responsabile della struttura di appartenenza, a quello della struttura di destinazione e all'Ufficio Amministrazione del personale domanda di mobilità a copertura di un posto previsto nel Piano”.

La mobilità interna rappresenta quindi uno degli strumenti finalizzato a contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia e qualora l'esigenza dovesse essere soddisfatta attraverso la mobilità interna, verrà valutato il persistere delle necessità assunzionali per la medesima figura professionale presso l'articolazione organizzativa di provenienza del personale che è stato mobilitato.

Un ulteriore strumento per la copertura del fabbisogno e per la contestuale valorizzazione del personale è costituito da percorsi di sviluppi di carriera da attuarsi attraverso le progressioni economiche verticali (progressioni fra le aree). L'art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto Sanità, sottoscritto il 27.10.2025, ha modificato l'art. 21 del CCNL 02.11.2022, estendendo al 31.12.2026 il termine per l'attivazione della progressione tra le aree con procedure valutative.

Le progressioni economiche verticali previste per l'anno 2026, a cui si applicheranno i criteri già definiti con le OO.SS e la RSU a gennaio 2023, salvo non emergano modifiche dal confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 6 CCNL 27.10.2025, saranno quindi le seguenti:

STRUTTURA COMPLESSA	SS / sede	ATTIVITA'	PROFILO	UNITA'
Dip Nord Est	K.11.03 - Laboratorio Specialistico Nord Est (Novara)	Attività relative alla gestione del Sistema di Gestione Integrato e alla segreteria tecnica del Laboratorio Specialistico Nord Est	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. amm. Prof.le	1
Dip Nord Est	K.13.00 - Dipartimento territoriale Piemonte Nord Est - staff (Omegna o Vercelli)	Attività relative allo stato giuridico e vicende del rapporto di lavoro – monitoraggio presenze e a supporto della formazione del personale, attività a supporto della sicurezza dipartimentale	Area degli operatori profilo tecnico/amministrativo	1
Dip. Nord Ovest	SC 06	Attività amministrative connesse con le richieste di accesso agli atti, gestione dell'utenza, gestione acquisti su Mepa, emissioni ordini, predisposizione provvedimenti di liquidazione	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. amm. Prof.le	1
Dip. Rischi naturali e ambientali		Funzioni di monitoraggio meteoidrografico e di qualità dell'aria presso la sala rischi ambientali, di sviluppo di applicativi specifici per il sistema informativo del Centro Funzionale e di supporto nella gestione delle emergenze connesse ai rischi naturali e del contratto di manutenzione della rete meteoidrografica"	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. tecn. Prof.le	1
Dip. Sud Est	Staff - sede di AL	Istruttoria di procedimenti amministrativi dipartimentali (gestione di risorse umane/beni e servizi/prestazioni rese) con conteggi di natura economico - contabile e redazione di atti (determine, proposte e prospetti di liquidazione)	Area dei professionisti della salute e dei funzionari Coll. amm. Prof.le	1

Dip. Affari amm.vi e personale	SS Amministrazione del personale e formazione	Supporto alle attività propedeutiche all'emissione dei cedolini stipendiali	Area degli operatori profilo amministrativo	1
--------------------------------------	---	---	---	---

Alla luce del vigente quadro normativo per la copertura dei fabbisogni l'Agenzia, in un'ottica di ottimale impiego delle risorse pubbliche, darà la precedenza all'utilizzo di graduatorie concorsuali già esistenti, tenendo conto che l'attivazione di nuovi concorsi dovrà essere preceduta dall'espletamento di procedure di mobilità esterna ex art. 30 del decreto legislativo 165/2001.

3.4– Formazione del personale

La formazione è leva indispensabile per il processo di modernizzazione della PA e di ottimizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni.

Il processo formativo deve:

- supportare gli atti di pianificazione dell'Agenzia alla luce degli indirizzi istituzionali del Comitato regionale d'indirizzo e degli obiettivi strategici aziendali;
- accompagnare le esigenze di cambiamento organizzativo;
- permettere l'acquisizione di competenze specialistiche, manageriali e comportamentali degli operatori, con l'obiettivo di miglioramento continuo dell'efficienza ed efficacia delle azioni intraprese dall'Agenzia;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti attraverso un aggiornamento continuo strumentale, tecnico, metodologico e normativo e garantire un elevato livello qualitativo dell'attività svolta;
- prevedere una verifica dell'efficacia delle azioni formative intraprese, per un'adeguata riprogrammazione delle stesse e a garanzia del corretto svolgimento delle mansioni assegnate al personale, in funzione dello specifico ruolo e ambito di attività.

Lo strumento di pianificazione e programmazione dell'attività formativa, necessario per rispondere a tali esigenze, è il Piano di Formazione, il quale definisce i percorsi formativi in relazione alla tipologia di ruolo svolto e area di contenuto formativo.

Il DDG n. 76 del 09/06/2011 definiva che: *“il Piano di Formazione sarà rielaborato ed approvato con una valenza triennale in termini generali e con un programma di dettaglio di durata annuale, tenendo conto degli indirizzi istituzionali del Comitato regionale d'indirizzo e della loro elaborazione aziendale, in coerenza con gli altri atti di pianificazione delle attività dell'Agenzia”*.

Secondo quanto previsto dalla Direttiva del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, “deve venire inoltre consultato

il CUG in merito al Piano di formazione del personale”. L’Art.21 della legge del 4 novembre 2010, n. 183 riporta tra le misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche quella di: *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti...”*

3.4.1 Criteri per la definizione del Piano triennale (validità 2025-2027) e del Programma di formazione annuale 2026

Le azioni intraprese per la definizione del Programma 2025 e del Piano triennale 2025-2027 sono state le seguenti:

- analisi obiettivi indicati dalla Direzione Generale
- ricognizione di nuovi bisogni formativi
- analisi delle esigenze pervenute
- presentazione al Direttore Generale per valutazione proposta formativa
- consultazione Comitato Unico di Garanzia
- approvazione da parte del Direttore Generale

La ricognizione dei bisogni formativi

Premesso che l’analisi dei bisogni formativi deve partire dall’acquisizione degli indirizzi forniti dalla Direzione Generale, riguardanti le attività formative ritenute fondamentali e prioritarie coerentemente con le linee di sviluppo dell’Agenzia, sono state definite le tappe per meglio organizzare il flusso delle informazioni, che prevedono il coinvolgimento del personale di riferimento per la ricognizione, come previsto dalla procedura tecnica – Formazione del Personale (U.GR.T004). Tale ricognizione capillare, la cui attivazione è prevista con frequenza triennale, è avvenuta a novembre 2024.

3.4.2 Piano di formazione triennale 2025-2027

La proposta formativa è stata formulata nel rispetto della coerenza con gli indirizzi istituzionali e obiettivi strategici che ispirano il corso d’azione dell’Agenzia.

La scelta delle iniziative e percorsi formativi è stata guidata dal perseguimento degli obiettivi indicati dal comitato regionale d’indirizzo dai conseguenti Programmi di Attività dell’Agenzia.

Nel Programma annuale tali Programmi sono stati associati ai singoli corsi con la seguente codifica.

- L1: LEPTA 1 monitoraggio dello stato dell’ambiente;
- L2: LEPTA 2 supporto tecnico istruttorio alle autorità competenti per le autorizzazioni e per il governo del territorio;
- L3: LEPTA 3 attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale;

- L4: LEPTA 4 partecipazione nelle emergenze, nelle crisi e nelle attività di protezione civile;
- L5: LEPTA 5 governance dell'ambiente;
- L6: LEPTA 6 ulteriori attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica;
- O: ORGANIZZAZIONE-QUALITA': attuazione assetto organizzativo a supporto della transizione amministrativa

Obiettivi della PA previsti dalla normativa nazionale:

Nel Programma di formazione 2026 sono presenti anche i percorsi formativi obbligatori per tutte le PA, come la formazione sulla sicurezza, la formazione sull'anticorruzione e sulla digitalizzazione. I corsi sono stati quindi associati a queste tematiche identificandoli con la seguente codifica:

- D: OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE garantire un supporto per la transizione digitale attraverso attività formative volte a sviluppare la capacità di gestione dati, informazioni e contenuti digitali; la capacità di produrre, valutare e gestire documenti informatici
- W: FORMAZIONE OBBLIGATORIA: garantire la realizzazione della formazione in tema di sicurezza, anticorruzione e trasparenza

Il Piano di Formazione triennale è uno strumento flessibile di programmazione e guida ai “percorsi formativi” sviluppati nel triennio e dettagliati nei Programmi di formazione annuali.

La pianificazione triennale descrive in termini generali i percorsi formativi e i relativi destinatari, con un orizzonte temporale più ampio dell'annualità, per permettere il governo degli effetti e ricadute degli interventi formativi. Tali percorsi sono riferiti ad Aree formative differenti sulla base delle seguenti competenze che s'intendono sviluppare:

- Competenze in tema di Sicurezza
- Competenze Trasversali: competenze digitali; competenze comportamentali; competenze relazionali; competenze per promuovere e supportare la sostenibilità e la transizione ecologica a livello educativo e professionale; consapevolezza del contesto pubblico e competenze volte all'innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro
- Competenze Specialistiche tecniche di dominio specifiche per l'attività dell'Ente e che caratterizzano i processi di innovazione e più in generale di modernizzazione
- Competenze Gestionali, amministrative e normative necessarie per accompagnare le persone nei processi di cambiamenti associati alle diverse transizioni in atto

Area sviluppo Competenze in tema di Sicurezza

Vengono di seguito riportati i percorsi formativi finalizzati a sviluppare competenze in tema di Prevenzione e Protezione, indirizzati:

- 1) ai lavoratori dipendenti che devono acquisire le adeguate conoscenze di base e aggiornamenti su rischi e misure di prevenzione connessi alla mansione svolta, secondo quanto previsto dalla normativa cogente (Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025)*
- 2) al personale che opera a tutela della Prevenzione e Protezione dei dipendenti dell'Agenzia (RSPP, ASPP, RSL, addetti alle emergenze in Agenzia)*
- 3) agli addetti incaricati di attivare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze ai sensi del D.lgs. 81/2008, in attività di livello 2 (DM 2 settembre 2021)*

Percorsi formativi rivolti a:	Riferimenti normativi
Personale dipendente	
Formazione per neoassunti e personale con cambio mansione	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione generale in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro ai lavoratori	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione specifica sui rischi individuati per il personale che svolge attività tecnica moduli specialistici trasversali e specifici sulle mansioni	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione specifica sui rischi individuati per il personale che svolge attività amministrativa	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Aggiornamento quinquennale in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro per dipendenti, dirigenti e preposti	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione aggiuntiva per i preposti	Artt.19 e 37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione aggiuntiva per i dirigenti	Artt.18 e 37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2025
Presentazione Piani di emergenza ed evacuazione ai lavoratori	Art. 43 del D. Lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni 2025
Personale che opera nelle squadre di pronta disponibilità in emergenza antropica	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Personale che opera a tutela della Prevenzione e Protezione dei lavoratori	
Formazione di base e aggiornamento per RSPP e ASPP	Art.32 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2006
Formazione di base e aggiornamento per RLS	Art. 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione di base e aggiornamento per il "Primo soccorso"	Art. 45 del D.Lgs 81/08; Art. 3 D.M. 388/03
Formazione di base e aggiornamento per "Squadre addetti emergenza"	Art.37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2025
Formazione formatori in tema di salute e sicurezza sul lavoro	Art.37 del D.Lgs 81/08 e Accordo Stato Regioni 2025 D.M. 06/03/2013

Area sviluppo Competenze Trasversali a supporto della transizione digitale e transizione ecologica

Tale Area prevede percorsi che, pur coinvolgendo personale operante su ambiti differenti, riguardano l'acquisizione di competenze comuni per lo svolgimento delle attività assegnate e per comprendere il valore e gli impatti dei processi di Digitalizzazione delle PA (transizione digitale), dimostrando apertura all'innovazione tecnologica e promuovendo l'introduzione di nuovi strumenti e modalità di lavoro, in un'ottica di efficientamento; tra i percorsi trasversali si fa anche riferimento alla comunicazione, alla collaborazione, all'orientamento al servizio e alla gestione delle emozioni e il loro effetto sulla vita lavorativa.

Percorsi formativi	Destinatari
Aggiornamento sul Piano triennale nazionale per l'informatica e il Piano di transizione digitale di Arpa	gruppi tematici
Aggiornamento costante sulla gestione documentale (omogeneizzazione della gestione documentale, digitalizzazione, conservazione), strumenti di archiviazione file e firma digitale	tutto il personale
Aggiornamento costante sull'utilizzo di applicativi gestionali (Doqui, Civilia, Iris Win, LIMS, Gau, Easyfat, Quarta, Next), sulla gestione dei server, su strumenti di collaborazione in cloud e sulla sicurezza informatica	gestori dei database e server, utilizzatori
Aggiornamento su applicativi per elaborazione dati, controllo dei processi, reportistica, omogeneizzazione dati provenienti da fonti diverse (Sistemi di Business Intelligence, Extract Transform Load, programmazione (PostgreSQL/Postgis, MY SQL, HTML5, PHP, PYTHON ecc...))	gestori dati-processi
Aggiornamento su applicativi open service	utilizzatori
Approfondimenti su applicativi specifici, modellistica (QGIS, OPENAIR di R, Request tracking WCCCESAR, ecc...), su telerilevamento aereo e satellitare, fotogrammetria e trattamento dati, tecniche analisi geostatistica...	utilizzatori
Formazione di base e aggiornamento in tema di qualità sulle norme ISO e sulla normativa interna e sul sistema di gestione integrato	SGI auditor referenti qualità operatori
Formazione continua in ambito metrologico	personale servizio tarature operatori
Aggiornamento sulla statistica applicata a specifici ambiti di attività	tecnici che operano su ambiti specifici
Formazione rivolta al personale operante in rete sulle specifiche attività di pertinenza	referenti formazione referenti educazione ambientale referenti URP formatori/tutor componenti CUG componenti GdL
Formazione per il personale che svolge funzioni trasversali	personale addetto a: – magazzino – centralino – accettazione campioni – manutenzione – parco auto

Percorsi formativi	Destinatari
Eventi seminariali di condivisione conoscenze e linee guida	tutto il personale
Acquisire conoscenze e strumenti di comunicazione per migliorare le relazioni (Strategie relazionali e psicologiche nella gestione dei conflitti)	personale che si interfaccia con utenti interni ed esterni
Tecniche di realizzazione di prodotti di comunicazione grafica	personale che effettua attività di divulgazione
Linee guida sulla gestione delle emergenze nelle attività connesse con il rischio antropico	tutto il personale che interviene in emergenza
Seminari di sensibilizzazione per una cultura di genere	tutto il personale
Iniziative formative / addestramenti a supporto dell'evoluzione dei servizi di pubblicazione dei dati ambientali	personale coinvolto dai singoli processi
Informare e formare sugli aspetti organizzativi dell'ente e condivisione procedure	personale tecnico e amministrativo

Area sviluppo Competenze Specialistiche tecniche di dominio

I percorsi sono dedicati al potenziamento delle attività che determinano la peculiarità tecnica dell'Agenzia, supportandone l'autorevolezza tecnico-scientifica e il processo di omogeneizzazione delle attività sul territorio regionale, obiettivi volti alla realizzazione della transizione ecologica.

Includono percorsi finalizzati all'aggiornamento strumentale, metodologico, tecnologico-impiantistico, specifici per i vari ambiti di operatività.

Particolare attenzione verrà rivolta a sostenere:

- la multidisciplinarietà nelle attività di monitoraggio, vigilanza e controllo, laboratorio
- la diffusione dei prodotti dei Gruppi di lavoro

Percorsi formativi	Destinatari
Aggiornamenti procedurali e interazione con le attività di competenza di Arpa, indirizzi e confronti operativi per l'interpretazione delle norme esterne e interne e omogeneizzazione dell'attività	personale addetto alle tutele e produzioni e Dipartimenti tematici
Formazione/aggiornamento sul monitoraggio/controllo della matrice acqua e aria; attività ispettive, di controllo, di verifica ed altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale	personale addetto a: monitoraggio/controlli dei corpi idrici monitoraggio/controllo qualità aria e analisi emissioni
Formazione in tema di rifiuti, terre e rocce da scavo, siti contaminati, bonifiche e amianto	personale dedicato alle tematiche di: tutela, produzione, laboratorio, amianto
Formazione specialistica sugli agenti fisici (analizzatori di spettro per misure CEM, caratterizzazione emissioni CEM, valutazioni impatto elettromagnetico radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, rumore)	personale Radiazioni e delle tutele e produzioni
Formazione continua sui fenomeni di dissesto idrogeologico e sistemi previsionali, cambiamento climatico e sue ricadute sugli aspetti ambientali	personale Rischi naturali e ambientali e Valutazioni ambientali
Formazione a supporto dell'attività analitica (aggiornamenti strumentali-metodologici, gestione integrata dei dati)	personale dei laboratori: chimici, microbiologici, ecotossicologici, fisici e amianto
Formazione in tema di energia, tecnologia e impiantistica	personale Rischio industriale ed energia
Formazione in tema di VIA, VAS, AIA; moduli di approfondimento su istanze di derivazioni idriche, reti ecologiche nell'ambito delle procedure di valutazione ambientale, consumo del suolo, pianificazione, verifiche di ottemperanza, Piano Paesaggistico di Regione Piemonte, verifiche di ottemperanza,	personale delle produzioni, valutazioni ambientali

aggiornamento sull'applicazione della direttiva acque WFD, valutazione relazione di riferimento, impostazione istruttorie, Piano di sviluppo rurale	
Affiancamenti per supportare i cambiamenti di ambito normativo, operativo, strumentale, metodologico	personale tecnico

Area sviluppo Competenze Gestionali-Amministrative e normative a supporto della transizione amministrativa	
<i>Vengono di seguito riportate tematiche formative rivolte a sviluppare competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione amministrativa per ottimizzare la gestione delle risorse umane, la gestione finanziaria e amministrativa e per migliorare la pianificazione ed organizzazione del lavoro.</i> <i>Particolare considerazione sarà attribuita all'aggiornamento normativo, alla dematerializzazione dei documenti, ai processi di acquisto e bandi di gara, all'acquisizione di appalti di manutenzione, alla promozione di maggior omogeneità ed efficienza operativa.</i>	
Percorsi	Destinatari
Aggiornamento costante in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy	personale Agenzia
Formazione neoassunti	neoassunti
Aggiornamento in tema di contabilità generale e sulle ricadute operative del D. lgs. 118/2011 e s.m.i. (normativa e applicazioni pratiche)	personale addetto alla contabilità, personale amministrativo delle varie Strutture
Aggiornamento normativo sui CCNLL e PTA	personale dirigente, incarichi di funzione, personale amministrativo dei Dip. tematici e del Dip. Affari amministrativi e personale
La gestione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione: procedure concorsuali, redazione e gestione atti amministrativi, convenzioni e contratti; formazione a supporto del personale neoassunto	moduli differenti rivolti a: personale Affari amministrativi e personale, dirigenti, personale con incarico funzionale
Accesso agli atti, ai dati, alle informazioni ambientali e accesso civico	incarichi di funzione-URP e personale Ufficio legale
Formazione per la gestione di gare anche a rilevanza europea e contratti per l'affidamento di servizi e forniture (corsi indirizzati all'unitarietà dell'azione amministrativa e corsi di approfondimento)	uffici amministrativi, Laboratori, incarichi di funzione amministrativi
Formazione per la corretta e omogenea gestione della cassa economale e del magazzino	personale che gestisce cassa economale e magazzino
Aggiornamento competenze gestionali e organizzative per dirigenti e incarichi di funzione	dirigenti e incarichi di funzione
Aggiornamento sul ciclo di gestione delle performance, gli obiettivi istituzionali ed i programmi di attività	dirigenti e componenti della struttura tecnica permanente
Aggiornamento normativo in relazione alla responsabilità giuridica nella gestione del tecnico ambientale	personale tecnico e amministrativo

3.4.3 Programma di formazione 2026

A fronte delle indicazioni pervenute dalla ricognizione effettuata e in coerenza con i percorsi individuati nel Piano triennale 2025-2027, nel Programma 2026 sono state inserite le esigenze formative ritenute prioritarie per il perseguimento degli obiettivi e dei piani di attività (LEPTA) precedentemente descritti e associati ad ogni singolo evento formativo.

Per facilitarne la consultazione, il Programma è stato strutturato in **4 Aree di sviluppo competenze**:

- Competenze in tema di Sicurezza
- Competenze Trasversali a supporto della transizione digitale e transizione ecologica
- Competenze Specialistiche tecniche di dominio
- Competenze Gestionali-Amministrative e normative a supporto della transizione amministrativa

All'interno di ogni Area sono individuati dei “**segmenti formativi**” intesi come ambiti omogenei di intervento formativo, all'interno dei quali sono descritti i percorsi formativi.

Il Programma di Formazione – macroprogettazione (allegato 1) viene presentato utilizzando i seguenti descrittori:

- Argomento/Titolo
- Valenza (int: il corso è rivolto solo a personale interno; int/est: a personale interno ed esterno; est: solo a esterni)
- Tipologia formativa (Modalità di svolgimento attività didattica: (RES / FSC / FAD / *blended*)
- Obiettivi formativi/Piani di attività LEPTA
- Destinatari (descrizione dell'ambito operativo del personale)
- Ruolo (Comparto C, Dirigenza)
- Docenti (personale interno; docente esterno)
- Periodo di erogazione (semestre)

Per quanto riguarda la pianificazione temporale, l'individuazione del semestre è indicativa e qualora il proponente del corso o il Responsabile scientifico designato non possano prevedere il periodo di attivazione, viene indicato “2026” in alternativa al semestre.

Al Programma possono essere apportate integrazioni nel caso di sopravvenuti cambiamenti normativi, metodologici, tecnologici, strumentali o nell'assetto organizzativo interno dell'Agenzia.

3.4.4 - Modalità di realizzazione della formazione

Le metodologie formative sono individuate sulla base degli obiettivi didattici dei singoli eventi e in funzione delle risorse disponibili.

Oltre alla didattica residenziale tradizionale (**RES**), rappresentata dalla lezione frontale in aula, sarà valorizzata la metodologia interattiva della formazione sul campo (**FSC**), che presuppone condivisione e approfondimenti sulle esperienze lavorative. La FSC può essere realizzata con le modalità di affiancamento/tirocinio, addestramento, gruppo di miglioramento. I gruppi di miglioramento sono dedicati allo sviluppo e realizzazione di prodotti specifici quali Linee Guida, procedure tecniche ecc.; la modalità del lavoro in gruppo crea le condizioni ottimali per la condivisione, la trasferibilità delle competenze presenti e l'acquisizione di nuove competenze.

Altra metodologia di erogazione è la formazione a distanza (**FAD**) che si basa sulla telematica e consente di seguire i corsi di formazione anche da remoto, sfruttando la rete internet.

La formazione a distanza può essere sincrona (**LMS-FAD**) quando all'ora concordata docente e discenti (partecipanti) si connettono al portale. Il docente svolge normalmente la sua lezione, come se fosse in presenza (RES); i discenti possono rivolgergli domande e interagire direttamente. La formazione sincrona s'intende quindi in real time, in cui docenti e discenti comunicano da luoghi diversi, ma contemporaneamente. Moduli e lezioni che costituiscono la formazione sincrona sono anche i webinar che prevedono un'interazione contemporanea, seppur mediata dallo strumento informatico, con tutti i vantaggi in termini d'interattività che questo comporta.

La formazione a distanza è invece definita asincrona in una situazione di apprendimento in cui i soggetti comunicano da luoghi diversi e in tempi diversi ("**on demand**").

Non vi è una presenza contemporanea di docenti e discenti; pertanto, l'interazione tra di loro è ovviamente limitata. La lezione asincrona si svolge in maniera autonoma. I discenti seguono la lezione caricata sul portale senza che il docente sia collegato. Gli strumenti che di solito vengono utilizzati sono diversi e variano tra le diverse piattaforme FAD. Generalmente, i corsi online in modalità asincrona possono essere costituiti da: moduli video come quelli proposti da Syllabus; quiz di vario tipo; presentazioni.

Benefici della formazione a distanza asincrona:

In genere, un modo di raggiungere gli obiettivi preposti è quello di consentire alle persone di svolgere le attività formative quando e dove preferiscono.

Questa è la situazione-tipo che un corso in modalità asincrona esprime: lezioni strutturate con i tempi giusti e la possibilità di seguirne il relativo contenuto in qualsiasi momento e ovunque ci si trovi.

Il connubio tra le modalità di erogazione

L'esperienza maturata negli ultimi anni di formazione a distanza ha creato le condizioni per capire quale può essere la migliore strategia per poter trarre i benefici sopra descritti.

Sebbene le due forme di apprendimento rispondano, in linea teorica, ad esigenze diverse, è stato appurato il fatto che la migliore strategia consiste nel combinarle insieme. Questo nuovo modello formativo costituisce l'innovazione che si intende avviare con la formazione nel 2025.

Più precisamente, si può utilizzare la formazione sincrona per le sessioni formative, come ad esempio le normali lezioni, mentre la formazione asincrona per assegnare dei test, caricare dispense e video utili ai fini dell'apprendimento, lasciando ai discenti la facoltà di visionarli dove e quando vogliono.

Misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale: "Ciascun dipendente può fare la differenza"

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al *recruiting*, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Nel perseguimento di tale principio, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato le Direttive: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (23 marzo 2023), "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale" (28 novembre 2023) e "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" (14 gennaio 2025).

Le direttive forniscono indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, al contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili.

Le Direttive individuano due obiettivi formativi prioritari: l'obbligo per le Amministrazioni di formare tutti i dipendenti per almeno 40 ore l'anno e l'adesione al progetto Syllabus per la digitalizzazione della PA.

Ambiti di intervento promossi dalla funzione pubblica ai quali Arpa Piemonte ha aderito:

- PA 110 e lode

Nell'ambito del Protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. ARPA Piemonte ha informato i dipendenti e agevolato la partecipazione attraverso l'utilizzo dell'istituto delle 150 ore.

- Syllabus per la formazione digitale

ARPA Piemonte ha abilitato il personale per la partecipazione al progetto Syllabus per la mappatura delle competenze digitali e la fruizione di percorsi formativi volti allo sviluppo delle competenze digitali.

- Valore PA

ARPA Piemonte ha partecipato attivamente al progetto Valore PA per l'iscrizione dei dipendenti a corsi Universitari professionalizzanti finanziati da INPS, formazione autorizzata in orario di servizio.

3.4.5- Diffusione e valutazione delle iniziative formative

Il Piano di formazione pubblicato sulla intranet aziendale costituisce il principale strumento di informazione e comunicazione delle opportunità formative.

In aggiunta al Piano di formazione ulteriori mezzi di aggiornamento e conoscenza delle attività formative sono rappresentati:

- dal cronoprogramma, documento che dettaglia le date e le edizioni dei corsi pianificati e viene periodicamente aggiornato; ogni aggiornamento viene comunicato e trasmesso ai referenti della formazione e pubblicato sulla intranet aziendale;
- dalla trasmissione dei programmi di dettaglio dei corsi ai responsabili di Struttura Complessa, e ai referenti della formazione nella fase di ricognizione del personale;
- dal supporto fornito dai referenti per la formazione di sede che, attraverso aggiornamenti e contatti costanti con la struttura centrale, possono fornire chiarimenti al personale in tema di formazione.

È assicurata la più ampia diffusione delle conoscenze maturate in occasione di ciascuna iniziativa formativa, al fine di garantirne la massima ricaduta.

In particolare, verrà raccolto e diffuso il materiale didattico che documenta ciascun percorso formativo realizzato all'interno dell'Agenzia, unitamente alla stesura dell'elenco delle iniziative fruite a partecipazione individuale per favorire contatti e scambi d'informazioni e documentazione.

3.4.6 - Risorse finanziarie per la formazione

I finanziamenti annuali destinati alla formazione sono disciplinati nei CCNL del comparto e della dirigenza. Il D.L. 78/2010 (art. 6 comma 13) prevedeva a decorrere dall'anno 2011 un limite di importo delle spese per la formazione del personale non superiore al 50% della spesa dell'anno 2009. Il D.L. 124 del 26.10.2019, convertito in L. 157 del 19.12.2019, ha eliminato il vincolo di spesa per la formazione dei dipendenti pubblici.

La previsione in termini di competenza per l'anno 2026 sul capitolo 14300 ad oggetto "Spese per la formazione, l'aggiornamento e l'addestramento del personale" del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2026, è pari a 40.000 € per la formazione del personale dipendente.

Nella tabella seguente si riportano i dati utili alla costruzione del budget teorico (basato sul monte salariale del comparto e della dirigenza per l'anno 2025) e della ripartizione tra comparto e dirigenza del budget assegnato per l'esercizio finanziario 2026.

	<i>Comparto</i>	<i>Dirigenza</i>	<i>Totale</i>
MONTE SALARI ANNO 2025	€ 32.072.424 (88 %)	€ 4.509.274 (12%)	€ 36.581.698
	<i>Comparto</i>	<i>Dirigenza</i>	<i>Totale budget 2025 Capitolo 14300</i>
Ripartizione budget 2026 sulla base del monte salari 2025	€ 35.200	€ 4.800	€ 40.000

Oltre alle risorse economiche imputate sul capitolo della formazione si deve tenere conto del costo per l'ente del personale coinvolto nella pianificazione, progettazione, organizzazione ed erogazione della formazione. Nell'anno 2025 tale costo è stato pari a 262.750 euro. È inoltre da considerare il costo del personale interno coinvolto nella formazione come docente che nel 2025 è stata di 559 ore per un costo medio del personale di 28 euro pari a 16.000 euro. L'investimento complessivo, quindi, sarà di circa 320.000 euro.

3.5 – Piano delle azioni positive

In attuazione a quanto stabilito dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 integrato e modificato dal D.Lgs. n. 151/2015 anche per questo prossimo triennio il CUG di ARPA Piemonte ha predisposto il nuovo Piano delle Azioni Positive.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PPAA ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Pertanto, il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia in continuità con i precedenti Piani approvati e realizzati nel corso degli anni.

Inoltre, gli interventi del Piano sono in linea e parte integrante dei contenuti del Piano della *Performance*.

Le Azioni indicate nel Piano delle Azioni Positive sono volte al miglioramento del benessere organizzativo che è uno dei temi centrali a cui il Comitato Unico di Garanzia, ritiene di dover prestare attenzione.

Creare una cultura aziendale che abbia a cuore il benessere psico-fisico dei propri dipendenti è infatti uno dei tasselli fondamentali che permette di offrire una buona esperienza lavorativa dei dipendenti con conseguenze incremento dell'efficienza e della produttività.

L'Amministrazione si impegna infatti a favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici competenti individuati per la realizzazione delle azioni positive proposte.

I destinatari delle azioni contenute nel Piano sono tutte le dipendenti e tutti i dipendenti dell'Agenzia.

L'attività del CUG non si esaurisce tuttavia nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato, per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del presente documento, ma prosegue negli altri compiti assegnati dalla legge.

Il presente documento esplicita quali azioni positive, di cui descrive obiettivi, personale coinvolto e indicatori di risultato, sono state individuate per favorire l'attuazione dei principi enunciati dalla norma.

3.5.1 – Obiettivi e azioni positive

1. Questionario sul benessere organizzativo

Termine di realizzazione: 2026

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	Fonte del dato	Dipendenti	Agenzia	Capitolo di spesa	Risorse impegnate
1. Indagine sul benessere organizzativo	1.1 Condivisione dei risultati e ulteriori approfondimenti	Ufficio Personale CUG	30/04/2026	Pubblicazione relazione sugli esiti	Intranet	X	X		

2. Azioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro: informativa sulla corretta fruizione dei permessi e degli istituti

Termine di realizzazione: 2026-2028

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	Fonte del dato	Dipendenti	Agenzia	Capitolo di spesa	Risorse impegnate
2. Informazione al personale dell'Agenzia sulla fruizione dei permessi e degli istituti previsti da contratto e sull'utilizzo dell'applicativo IRISWEB	2.1. Creazione di una pagina intranet con FAQ sui permessi fruibili, documentazione su istituti contrattuali, regolamenti interni, contrattazione integrativa	Ufficio Comunicazione Ufficio Personale CUG	31/12/2026	Pagina dedicata sulla intranet	Intranet	X	X		
	2.2. Corso per tutto il personale sui permessi fruibili con comunicazione anche sulla Intranet	Ufficio Personale Ufficio Formazione	30/06/2028	Numero edizioni del corso	Modulo di progettazione del corso	X	X		

3. Azioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro: adempimenti della L. 124/2015 a sostegno della genitorialità.

Termine di realizzazione: 2026

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	Fonte del dato	Dipendenti	Agenzia	Capitolo di spesa	Risorse impegnate
3. Realizzazione degli adempimenti previsti dall'art. 14 comma 2 della L. n. 124 del 07/08/2015 e ss.mm.ii.: sostegno della genitorialità	3.1 Confronto sull'interpretazione giuridica degli adempimenti previsti dalla L. 124/2015	Ufficio Affari Generali e Legali CUG	31/03/2026	Verbale riunione	Riunione	X	X		
	3.2 Studio di fattibilità delle possibili azioni da compiere in adempimento all'art.14 della L. 124/2015	Ufficio Affari Generali e Legali CUG Direzione	31/12/2026	Esiti dello studio	Relazione	X	X		

4. Promozione di stili di vita utili al miglioramento del Benessere.

Termine di realizzazione: 2026-2027

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI COINVOLTI	MISURAZIONE			BENEFICIARI		SPESA	
			Termine di realizzazione	Indicatore	Fonte del dato	Dipendenti	Agenzia	Capitolo di spesa	Risorse impegnate
4. Realizzazione di una prima azione di miglioramento del benessere (esiti azione 1.1) tramite l'aumento del livello di conoscenza della salute all'interno dei luoghi di lavoro.	a. Programmazione di corsi per la promozione di stili utili a migliorare il benessere lavorativo	Ufficio Formazione CUG	31/12/2026	Corsi di formazione	Piano triennale della formazione	X	X		
	b. Erogazione corsi	Ufficio Formazione	31/12/2027	Numero corsi erogati	Modulo di progettazione dei corsi	X	X		

3.5.2 - Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

ARPA Piemonte si impegna a garantire le risorse necessarie per il funzionamento del CUG, la sua partecipazione alla rete nazionale e alla rete cittadina dei CUG nonché la reale attuazione delle azioni previste dal PAP inserendo queste ultime fra gli obiettivi assegnati e oggetto di valutazione.

3.5.3 - Durata

Il Piano Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato all'interno del PIAO sul sito Internet dell'Agenzia nell'apposita sub-sezione "Disposizioni Generali" della Sezione "Amministrazione Trasparente". Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, della Consigliera di Fiducia e del personale affinché sia possibile un adeguato aggiornamento.

3.6 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni

La Legge di Bilancio 2008 (Legge 24 dicembre 2007, n. 244 ha introdotto all'art. 2, comma 594, lett. a) prevede l'obbligo di adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Per le dotazioni strumentali informatiche ed il parco tecnologico dei laboratori i criteri di razionalizzazione sono i seguenti:

DOTAZIONI STRUMENTALI INFORMATICHE

Le linee strategiche prevedono l'aggiornamento tecnologico come obiettivo di gestione delle dotazioni strumentali informatiche: questo richiede un frequente rinnovo dei pc assegnati agli utenti ed una attenta valutazione delle esigenze, in ragione delle funzioni svolte.

La razionalizzazione prosegue in continuità con le annualità precedenti consolidando criteri di assegnazione degli asset informatici e frequenza di aggiornamento dell'hardware.

La finalità ultima risiede nella possibilità di contenere le spese di investimento, ottimizzare l'uso dei beni evitando di avere macchine ferme per lungo tempo, evitare una pluralità di hardware da gestire e mantenere. È inoltre necessario creare condizioni che permettano di avere con continuità i pc allineati agli aggiornamenti aziendali.

Sono pertanto state consolidate e sono ormai a regime le modalità di assegnazione degli asset informatici personali ai dipendenti dell'Agenzia secondo uno standard definito che comprende un pc a testa, che può essere fisso oppure portatile a seconda delle necessità operative di ognuno. Sono previste eccezioni allo standard che possono essere determinate da esigenze operative (ad es. workstation con potenzialità tali da permettere elaborazioni complesse utilizzate non in via continuativa da personale che svolge funzioni specialistiche) oppure da esigenze che discendono da condizioni fisiche dell'interessato, rappresentate dal Medico competente direttamente o mediate dal RSPP.

	Dotazioni informatiche totali			Totale
	ASSEGNATO	CONSEGNATO	RESTITUITO	
Desktop	156	11	75	242
Docking Station	564	99	63	726
Monitor	758	90	78	926
Portatili	899	69	95	1063
Tablet	65	4	-	69
Totale	2442	273	311	3026

ASSEGNATO: dotazione assegnata al dipendente

CONSEGNATO: dotazione in consegna al dipendente

RESTITUITO: dotazione restituita dal dipendente e in attesa di eventuale riconsegna

Beni Alienati/Dismessi dal 2022 al 2025

	Dotazioni informatiche alienate e dismesse		
	ALIENATO	DISMESSO	Totale
Desktop	132	137	269
Docking Station	1	4	5
Monitor	75	123	198
Portatili	30	226	256
Tablet	-	1	1
Totale	238	491	729

Legenda	
CONSEGNATO	Dotazioni informatiche attive
ASSEGNATO	
RESTITUITO	
ALIENATO	Dotazioni informatiche non più attive
DISMESSO	

La progressiva attuazione del piano di migrazione al cloud determina inoltre una riduzione dell'*hardware* gestito internamente, in coerenza con gli obiettivi dissati dall'AgID.

DOTAZIONI STRUMENTALI DEI LABORATORI DI PROVA

La razionalizzazione del parco strumentale è ispirata a principi di efficientamento e di contenimento dei costi nell'ambito di un sistema di gestione che persegue il miglioramento continuo della attendibilità dei dati (in continuità con l'operazione di riorganizzazione della rete laboratoristica avvenuta nel 2015).

In particolare:

- standardizzazione dei metodi e dei risultati all'interno dei laboratori di prova, miglioramento della efficienza analitica;
- riduzione dei tempi di preparazione dei campioni e delle ore di personale dedicato anche mediante acquisto di nuova strumentazione;
- armonizzazione della dotazione strumentale per laboratori con attività condivisa;
- incremento del sistema di gestione della qualità secondo i requisiti della norma UNI CEI ISO/IEC 17025;
- inserimento nei capitolati di gara di requisiti legati alle certificazioni ambientali, energetiche nonché dei requisiti minimi legati al contenimento dei consumi delle apparecchiature;
- sostituzione della strumentazione obsoleta con più di 10-15anni.

DOTAZIONI STRUMENTALI AUTOMEZZI DI SERVIZIO

La dotazione complessiva di automezzi a servizio dello svolgimento delle attività dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2025 è costituita da 165 mezzi, di cui 89 mezzi di proprietà di ARPA Piemonte e 76 a noleggio, distinti in 81 mezzi adibiti a trasporto persone, 5 fuoristrada e 79 furgoni (piccoli, medi e grandi).

Le evoluzioni della flotta pubblica sono disponibili al seguente link <https://www.arpa.piemonte.it/istituzionale/amministrazione-trasparente/beni-immobili-gestione-patrimonio>.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sezioni "valore pubblico" e "performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett b) del D. Lgs n. 150/2009 "*Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*".

Inoltre, come suggerito dalle Linee Guida del PIAO e dai Manuali operativi approvati a dicembre 2025, verranno definite da parte della Struttura Programmazione e Controllo in condivisione con il Referente PIAO, eventuali nuovi sistemi integrati derivanti dal sistema dei controlli e degli audit interni per alimentare automaticamente il monitoraggio e il rendiconto finale al fine di verificare l'andamento nel tempo della coerenza delle strategie attuate e permettere alla Direzione Generale l'adozione degli interventi correttivi eventualmente necessari.

Il monitoraggio della sezione "prevenzione della corruzione" avviene secondo le modalità stabilite da ANAC. La fase di monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione nella loro totalità costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio di corruzione, sia con riferimento all'attuazione delle misure di trattamento del rischio che, in riferimento all'idoneità delle stesse. La responsabilità del monitoraggio è del RPCT che effettua un monitoraggio di primo livello affiancato dal monitoraggio, per quanto di competenza, effettuato dai Referenti della prevenzione della corruzione sulla base delle scadenze previste nelle singole misure. Ulteriore verifica viene effettuata nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali per gli obiettivi annuali assegnati di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Sarà altresì possibile prevedere *audit* interni specifici da parte del RPCT con verifiche sul campo soprattutto in riferimento ai processi individuati a più elevato rischio di corruzione.

La sintesi complessiva del monitoraggio è riportata nella relazione annuale pubblicata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza pubblicata sul sito dell'Agenzia.

Oltre alle attività di monitoraggio pianificate si aggiungono le attività non pianificate attuate a seguito di eventuali segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale di whistleblowing o con altre modalità.

Il riesame annuale del processo di gestione del rischio deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo" in occasione del monitoraggio annuale del Piano, anche tenendo conto dell'attività di valutazione da parte degli organismi deputati alla valutazione delle *performance* e/o delle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è svolto internamente all'Agenzia da parte del RPCT con l'ausilio della Struttura Semplice Sistema di Gestione Integrato. Di norma, il monitoraggio viene effettuato semestralmente e per alcuni specifici adempimenti oggetto di maggiore attenzione anche in prossimità della scadenza dell'adempimento (per alcuni adempimenti annuali) o per adempimenti la cui pubblicazione deve avvenire in maniera tempestiva, anche casualmente.

MISURE GENERALI E SPECIFICHE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

AMBITO	MISURA	INDICATORE	TARGET 2025	SOGGETTO RESPONSABILE	MONITORAGGIO
Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e della normativa vigente	a) Rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione secondo quanto previsto dal PIAO b) Monitoraggio al 31	a) Secondo le tempistiche indicate nell'Appendice al PIAO	a) Tutti i Responsabili indicati nell'Allegato al PIAO b) RPCT	Ogni anno

		dicembre 2026	b) Report entro il 31 gennaio 2026		
Codice di comportamento	Adozione/Aggiornamento del Codice di comportamento alla luce del d.P.R. n. 62/2013 e delle Linee guida A.N.AC.	Approvazione del Codice di Comportamento	Ogni anno	RPCT	Ogni anno
	Relazione al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate e/o segnalate	N. violazioni rilevate e/o segnalate	Ogni anno	UPD-RPCT	Ogni anno
	Informativa al personale sulla disponibilità del Codice e sugli obblighi di osservanza	N. di personale al quale è stata consegnata l'informativa	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	
Rotazione ordinaria del personale	Relazione periodica dei Responsabili di Struttura Complessa e dell'Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Applicazione delle misure previste nel PIAO	Ogni anno	Responsabili di Struttura Complessa e l'Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Ogni anno
Rotazione straordinaria del personale	Previsione nel codice di comportamento dell'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio	Inserimento della previsione nel codice di comportamento dell'Agenzia	Ogni anno	RPCT	Ogni anno
Misure alternative alla rotazione	Condivisione delle fasi procedurali e doppia sottoscrizione degli atti	N. di procedimenti condivisi con doppia sottoscrizione/su totale procedimenti conclusi	Ogni anno	Responsabili di Struttura Complessa	Ogni anno
	Rotazione funzionale all'interno del medesimo ufficio	Numero pratiche-dipendenti ruotati/totale pratiche-dipendenti	Ogni anno	Responsabili di Struttura Complessa	Ogni anno
Conflitti di interesse	Osservanza degli obblighi in materia di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6, 7 e 14 del DPR n. 62/2013 e delle disposizioni contenute nel codice di comportamento dei dipendenti	a) Acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per incarichi dirigenziali b) Acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per incarichi di consulenza e collaborazione c) Monitoraggio a campione sulle dichiarazioni ricevute e verificate dagli uffici competenti	a) Prima del conferimento dell'incarico b) Prima del conferimento dell'incarico c) Almeno il 5% delle dichiarazioni	a) Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione b) Struttura conferente l'incarico c) RPCT	Ogni anno
Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici	Osservanza degli obblighi in materia di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs 36/2023	a) Acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi con riferimento alla specifica procedura di affidamento ed anche in fase di esecuzione, da parte dei soggetti di cui all'art. 16, comma 3 e di cui all'art. 51 del D.Lgs.36/2023 b) Verifica situazioni di cui all'art. 95, comma 1, lett. B c) Monitoraggio a campione sulle verifiche effettuate	a) Al momento in cui si verificano circostanze (nomine, incarichi in relazione alla procedura, individuazione partecipanti, ecc.) rilevanti nel corso della specifica procedura b) Al momento in cui si verificano circostanze (nomine, incarichi in relazione alla procedura, individuazione partecipanti, ecc.) rilevanti nel corso della specifica procedura c) Almeno il 5% delle verifiche	a) Strutture interessate b) Strutture interessate c) Strutture interessate	Ogni anno
Autorizzazioni incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	Rilascio delle autorizzazioni	N. di autorizzazioni richieste/N. autorizzazioni rilasciate	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione – Ogni SC	Ogni anno
	Relazione al vertice	N. di violazioni rilevate e/o	Ogni anno	UPD-RPCT	Ogni anno

	amministrativo in merito a eventuali incarichi svolti in assenza di autorizzazione	segnalate			
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di inconferibilità	N. di dichiarazioni acquisite/tot. Incarichi dirigenziali conferiti	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Ogni anno
	Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità	N. di dichiarazioni acquisite/tot. Incarichi dirigenziali	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Ogni anno
	Verifica dei precedenti penali	N. di soggetti per i quali sono stati acquisiti i certificati del casellario giudiziale	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Ogni anno
Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage, revolving doors)	Inserimento clausola di divieto di pantouflage in ogni provvedimento di cessazione del rapporto di lavoro	N. clausole inserite/N provvedimenti di cessazione del rapporto di lavoro	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Ogni anno
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la PA	Acquisizione di una dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni indicate dall'art. 35 bis D Lgs 165/2001 all'atto del conferimento dell'incarico	N. dichiarazioni acquisite e verificate/N. incarichi conferiti soggetti all'art 35 bis D Lgs 165/2001	Ogni anno	Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione e Strutture interessate	Ogni anno
Formazione del personale	Programmazione e svolgimento dei corsi di formazione	N. corsi svolti	Ogni anno	RPCT-Strutture Complesse-Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione	Ogni anno
Promozione della cultura della legalità e dell'integrità	Realizzazione di iniziative per la promozione della cultura della legalità e dell'integrità	Progettazione e realizzazione della Giornata della Trasparenza	Ogni anno	RPCT-Ufficio Comunicazione Istituzionale	Ogni anno
Applicazione PIAO, Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione	Applicazione delle misure di prevenzione della corruzione	a) Applicazione delle misure previste dal PIAO b) Monitoraggio sull'applicazione delle misure	a) Entro il 31.12.2026 b) Entro il 31.01.2026	Tutte le Strutture dell'Agenzia Responsabili SC-RPCT	Ogni anno
Applicazione del sistema di prevenzione della corruzione in materia di contratti pubblici, protocolli o Patti di integrità	Inserimento nella documentazione di gara sopra soglia di 5 mil euro per lavori e 221.000 euro per servizi e forniture di beni di protocolli o patti di integrità secondo lo schema approvato nel PIAO 2025-2027	a) Adozione del patto di integrità nella documentazione per gli affidamenti sopra soglia b) Monitoraggio a campione	a) Tutte le procedure sopra soglia b) Almeno il 30%	Ufficio Acquisto beni e servizi e Ufficio Tecnico RPCT	Ogni anno
Contratti pubblici	Programmazione triennale dei lavori pubblici e degli acquisti di beni e servizi nel triennio di riferimento	a) Applicazione della programmazione approvata b) Monitoraggio della programmazione approvata	a) Rispetto della programmazione deliberata b) Verifica dell'avvio delle procedure	a) Tutti i RUP b) RPCT	Ogni anno
	Divieto di frazionamento artificioso e correttezza del valore stimato dell'appalto	a) Tutti gli affidamenti diretti sotto soglia; b) Verifica su tutti gli affidamenti con importo appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione	a) Divieto di frazionamento artificioso e correttezza del valore dell'appalto stimato b) Analisi delle casistiche degli affidamenti appena inferiori alla soglia	a) Tutti i RUP b) RPCT	Ogni anno
	Applicazione del principio di rotazione degli operatori economici	a) Rotazione operatori economici b) Analisi degli operatori economici per verificare quelli che nel periodo di riferimento risultano gli affidatari più ricorrenti	a) Rotazione operatori economici b) Monitoraggio degli affidatari più ricorrenti relativamente alle procedure di affidamento diretto e negoziate nel triennio 2026-	a) Tutti i RUP b) RPCT	Ogni anno

			2028		
Patti di integrità	Predisposizione/aggiornamento di uno schema standard di patto di integrità	Adozione dello schema	Ogni anno	Ufficio Acquisti beni e servizi	Ogni anno
RASA	Verifica periodica dei dati inseriti in AUSA	Inserimento/aggiornamento dei dati in AUSA	Ogni anno	Ufficio Acquisti beni e servizi	Ogni anno
Monitoraggio dei tempi dei procedimenti	Aggiornamento della mappatura dei procedimenti in caso di modifiche organizzative e funzionali	Approvazione della nuova mappatura unitamente al PIAO	Ogni anno	RPCT	Ogni anno
Whistleblower	Meccanismi idonei per garantire l'anonimato e tutele dei segnalanti	Adozioni di meccanismi idonee a garantire la tutela dei segnalanti	Ogni anno	RPCT	Ogni anno
	Acquisizione e trattazione delle segnalazioni	N. di segnalazioni pervenute/N. di segnalazioni trattate	1	RPCT	Ogni anno

Per quanto riguarda la sezione “organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato su base triennale dall'OIV.

La valutazione dei corsi è di notevole importanza in quanto fornisce indicazioni sulla qualità ed efficacia dell'evento formativo, sulle strategie di ri-programmazione o proseguimento delle attività formative, sulla corretta individuazione dei partecipanti per l'accesso agli stessi.

L'obiettivo di ogni attività formativa consiste nel trasmettere uno specifico insieme di conoscenze, con conseguente miglioramento della prestazione professionale degli utenti in formazione, in relazione al tipo di compito svolto all'interno dell'organizzazione.

La valutazione dei risultati della formazione è riferita a differenti ambiti d'indagine:

- gradimento dei partecipanti, relativo alle sensazioni suscitate dall'esperienza formativa, con riferimento a: obiettivi, contenuti, durata, supporti organizzativi e tecnici, tecniche adottate, rispondenza al programma di sviluppo personale;
- valutazione dei docenti da parte dei discenti;
- valutazione da parte dei docenti che consente di acquisire il punto di vista dei soggetti formatori sui partecipanti;
- apprendimento dei partecipanti che verifica conoscenze e capacità acquisite a seguito dell'azione formativa;
- verifica oggettiva e indipendente dell'efficacia di formazione a distanza di 4/8 mesi dalla conclusione dell'intervento formativo, indicata come ex-post. Il processo per verificare l'efficacia avviene a campione. Sono individuate una o più strutture per una valutazione d'impatto di alcuni eventi formativi opportunamente selezionati sul servizio o ambito operativo.

I risultati derivanti dalla valutazione di efficacia a breve e lungo termine dei corsi a gestione diretta sono utilizzati per il processo di miglioramento continuo della formazione. In caso di rilevamento di risultati non soddisfacenti il responsabile dell'ufficio Amministrazione del personale e formazione acquisisce gli elementi di conoscenza per comprenderne cause e criticità e migliorare la progettazione/programmazione del servizio. Traccia di tale attività di valutazione e miglioramento trova riscontro nelle Relazioni annuali sull'attività erogata, consultabili sulla intranet aziendale.

Dall'analisi delle valutazioni di efficacia a breve e lungo termine è possibile acquisire informazioni strategiche per il miglioramento del servizio.

Accreditamento della formazione

In quanto ente certificato Arpa Piemonte viene monitorato nella propria attività di formazione dai seguenti Enti esterni di controllo:

- Accreditamento ECM – regione Piemonte sanità

Dal 2016 Arpa Piemonte è stata riconosciuta quale provider certificato definitivo e ciò ha comportato l'adozione delle procedure di qualità per operare in quanto Provider di formazione certificato ed erogare i crediti formativi al personale in ruolo sanitario. L'ente di controllo regionale prevede un monitoraggio continuo attraverso la piattaforma regionale ed ispezioni sulla gestione in qualità della formazione erogata. Nell'ottica di garantire che i dipendenti dell'ente in ruolo sanitario possano raggiungere i crediti previsti, Arpa Piemonte accredita tutti i corsi realizzati, che rispettino tempi e modalità di attivazione previsti dall'Ente certificatore.

- Certificazione ISO 9001:2015

La UNI EN ISO 9001:2015 è la norma internazionale per i Sistemi di Gestione per la Qualità (SGQ), pubblicata dall'ISO (International Organization for Standardization), ed è riconosciuta come base per creare un sistema che assicuri la soddisfazione del cliente e il miglioramento in qualunque azienda. SGQ è l'ente che attraverso ispezioni annuali verifica che la formazione operi secondo un processo gestito e collegato al sistema integrato Arpa Piemonte. L'audit UNI EN ISO 9001:2015 è un'ispezione sistematica, documentata e indipendente che ha come scopo quello di verificare la conformità ai requisiti espressi che dovrà essere non casuale ma il prodotto di una cultura dell'organizzazione che determinerà sempre lo stesso risultato. La conformità dovrà essere dimostrata tramite evidenze oggettive che si raccoglieranno per mezzo di colloqui con il personale, analisi di documenti, osservazione di come vengono svolte le attività, controllo del rispetto delle procedure di riferimento e adeguatezza delle stesse al contesto dell'organizzazione.

- Accreditamento ISO/IEC 17025 /18

Arpa Piemonte è accreditato ISO/IEC 17025 /18, norma che definisce i requisiti necessari di laboratorio per soddisfare e dimostrare la competenza tecnica del suo personale e la disponibilità di tutte le risorse tecniche, tali da garantire dati e risultati che siano accurati e affidabili per specifiche prove, misurazioni e tarature.

Accredia è l'Ente designato dal governo italiano ad attestare la competenza e l'imparzialità degli organismi e dei laboratori che verificano la conformità dei beni e dei servizi alle norme.

Attraverso delle ispezioni annuali, Accredia verifica che le competenze vengano gestite e mantenute attraverso la formazione e pertanto siano mantenute le abilitazioni necessarie al personale per lo svolgimento dell'attività tecnica.

Per la verifica ed il monitoraggio, in itinere ed ex post, del Piano triennale di Azioni Positive, il CUG attiverà un percorso di monitoraggio e di valutazione delle attività programmate il cui esito verrà presentato semestralmente e annualmente alla Direzione Generale.

Un ulteriore importante strumento di coinvolgimento diretto dei principali stakeholder istituzionali e contestualmente di monitoraggio diretto dell'attività dell'Agenzia è rappresentato dalle “**Conferenze di raccordo territoriale**”, previste all'art.17 (Le forme di raccordo con i territori) del Titolo V (Informazione, partecipazione e forme di raccordo territoriale) dello Statuto di Arpa Piemonte. Tali Conferenze, organizzate per ciascuna provincia del territorio regionale, sono finalizzate all'ascolto del territorio per raccogliere indicazioni su criticità e problematiche ambientali emergenti, valutazioni sull'attività svolta nonché suggerimenti e proposte per attività future, con l'obiettivo di rendere l'azione dell'Agenzia sempre più in linea con le esigenze delle comunità locali che vivono il territorio e lo rappresentano.

La Conferenza costituisce per Arpa un momento utile per rappresentare le attività e meglio conoscere le esigenze specifiche del territorio e per gli Enti locali che possono esprimere valutazioni sull'operato dell'Agenzia, segnalare criticità ambientali e indicare bisogni di formazione o informazione: tutti elementi indispensabili per orientare la programmazione dell'attività di ARPA Piemonte.

Alle Conferenze vengono invitati e partecipano molte autorità - amministratori e funzionari degli enti locali, rappresentanti degli uffici territoriali di Prefettura - che durante gli incontri, attraverso il confronto e lo scambio di esperienze forniscono elementi utili per il miglioramento continuo del lavoro dell'Agenzia in un contesto di ascolto reciproco. Nel corso dell'anno 2025 sono state organizzate 4 conferenze di raccordo territoriale, precisamente a Novara, Cuneo, Alessandria e Torino.

Il programma di massima delle Conferenze è stato il seguente: saluti e apertura dei lavori da parte della Direzione generale di Arpa Piemonte; presentazione dell'attività dello specifico dipartimento sede della Conferenza da parte del/la responsabile della sede; ascolto del territorio e valutazione dell'attività trascorsa.

Le Conferenze di raccordo territoriale del 2025 sono state organizzate secondo il seguente calendario:

- 11 giugno a Novara per i territori del Verbano Cusio Ossola, Novarese, Vercellese e Biellese;
- 13 giugno a Torino per il Torinese;
- 16 giugno a Cuneo per il Cuneese;
- 18 giugno ad Alessandria per i territori dell'Alessandrino e dell'Astigiano.

A questa edizione delle Conferenze di raccordo territoriale sono intervenuti più di 220 enti, tra Comuni, Asl, Prefetture e altri rappresentati territoriali coinvolti in diversi ruoli nelle attività di Arpa. Circa il 30% di partecipazione in più rispetto agli anni precedenti per due motivi principali: da un lato,

a partite nel 2019, le Conferenze territoriali con il tempo hanno visto crescere costantemente il loro riconoscimento come importante appuntamento di dialogo e, dall'altro, riguardo all'edizione di quest'anno, l'interesse rispetto all'approfondimento, che ha riguardato l'allertamento meteo idrogeologico, ha reso l'appuntamento più che mai attuale a seguito dell'alluvione dell'aprile scorso.

Complessivamente, si è riscontrata una significativa soddisfazione delle attività svolte da ARPA con una media delle valutazioni (relativa all'attività erogata su tutto il territorio regionale) che si attesta oltre il 4 in una scala da 0 a 5 (era di poco inferiore a 4 lo scorso anno):

- 4,25 (era 4,02) per quanto riguarda l'esperienza con l'Agenzia rispetto alle criticità ambientali;
- 3,9 (era 3,74) in merito alle esigenze di formazione e informazione;
- 4,2 (era 3,99) per i servizi e le attività erogate.

Come si può evidenziare dal confronto con il dato della precedente edizione (riportato fra parentesi), le valutazioni evidenziano la crescita di gradimento nella valutazione positiva sull'operato dell'Agenzia, già emersa nelle scorse rilevazioni e l'apprezzamento delle risposte fornite dall'Agenzia rispetto alle esigenze del territorio.

Dall'analisi delle risposte fornite e dai riscontri raccolti in occasione di tutti gli incontri sul territorio, continuano a risultare di interesse gli aspetti legati alla condivisione di dati e informazioni, alla collaborazione fra gli Enti e l'Agenzia oltre alla richiesta di momenti di confronto e formazione su argomenti specifici rivolti al personale dei diversi Enti.

Il dettaglio sulle esigenze espresse dai diversi interlocutori durante le Conferenze sono disponibili al seguente indirizzo: <https://www.arpa.piemonte.it/scheda-informativa/conferenze-racordo-territoriale>.

In aggiunta a tali incontri, il 5 giugno scorso a Torino, nell'ambito del CinemAmbiente al Cinema Massimo, Regione e ARPA Piemonte hanno presentato pubblicamente la "[Relazione sullo Stato dell'Ambiente del Piemonte 2024](#)", presentando i dati 2024 e le politiche ambientali, con focus su miglioramento qualità dell'aria, clima (2024 anno caldo), e siti contaminati, accessibili tramite un portale dedicato per informare su aria, acqua, clima e territorio.

Accrescere la soddisfazione del cliente/committente dell'Agenzia è un obiettivo che ARPA persegue attraverso la creazione di un ambiente focalizzato su quest'ultimo e aperto alle informazioni di ritorno. Gli strumenti principali sono le indagini di *customer satisfaction* e la gestione reclami.

Nell'ambito delle attività di monitoraggio della soddisfazione, si inseriscono i questionari di *customer satisfaction*: indagini pubbliche attivate su singole o specifiche iniziative/attività con cui l'Agenzia monitora la percezione dei propri clienti/committenti rispetto al grado in cui le loro aspettative sono state soddisfatte. L'impegno a migliorare la qualità delle proprie prestazioni si realizza mediante l'ascolto dei cittadini, secondo quanto previsto dalla procedura interna "Gestione reclami e rilevazione della soddisfazione del committente/cliente" (U.RD.P004). I questionari sono compilabili agilmente sia da computer sia da cellulare, raggiungibili anche attraverso OR code, e si caratterizzano

per essere snelli, con poche domande brevi, a rapida risposta con la possibilità di esprimere eventuali osservazioni in un campo libero. Le indagini in corso sono consultabili nella sezione del sito dedicata al monitoraggio della soddisfazione, raggiungibile attraverso le pagine dell'URP, che offre la possibilità di esprimere la soddisfazione e il gradimento sui servizi offerti e di consultare i risultati delle precedenti edizioni dei monitoraggi.

I questionari attivi riguardano i servizi forniti dal Laboratorio di taratura LAT n.69; dal CRAa (Centro regionale amianto ambientale), dall'OTA (Organismo Tecnico Accreditante) e quelli relativi alla misurazione del radon, alle analisi radiometriche e alle attività di laboratorio nel loro complesso. In relazione a queste ultime in particolare, è stata anche predisposta una segnaletica da apporre nelle aree di accettazione campioni per agevolare agli utenti la possibilità di esprimere il proprio livello di soddisfazione e favorire la raccolta di informazioni utili all'Agenzia per la verifica della qualità percepita in relazione ai servizi erogati.

Oltre a questi monitoraggi, sono sempre attivi quelli relativi ai diversi servizi informativi dell'Agenzia: il Servizio di distribuzione dati meteo; il Geoportale; l'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) e il sito Internet. A questi, infine, si aggiunge [l'indagine di SIURP](#), la rete degli Uffici Relazioni con il Pubblico delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente italiane

Sempre la medesima procedura definisce come clienti/committenti possono presentare tutte le comunicazioni di insoddisfazione (reclami) inerenti alle attività di Arpa per segnalare inefficienze nei servizi offerti, quali ad esempio errori o ritardi. L'obiettivo nel risolvere i reclami ricevuti è aumentare la capacità dell'organizzazione di migliorare i propri prodotti e servizi attraverso un processo di trattamento dei reclami aperto, efficace e facile da utilizzare al fine di riconoscere e rispondere alle esigenze e alle aspettative dei reclamanti.

Il fulcro della procedura è l'attenzione posta sull'analisi delle cause e delle ricadute, passaggio fondamentale per gestire correttamente il reclamo: individuare il trattamento più efficace e fornire di conseguenza anche una risposta adeguata al reclamante. Sul sito Internet dell'Agenzia, nell'apposita [sezione dedicata ai reclami](#) sono indicate le modalità di presentazione (il form on line, il modello cartaceo, il QR-code, il numero di telefono 011 19680111 e la mail urp@arpa.piemonte.it).

4.1- Monitoraggio integrato del PIAO e report

Le nuove Linee Guida e i Manuali operativi sul PIAO e sul Report recentemente approvati con il D.M. del 30 ottobre 2025, invitano le Amministrazioni a predisporre il report integrato di monitoraggio del PIAO secondo lo schema e la struttura dello stesso PIAO. Il monitoraggio integrato del PIAO è volto ad evidenziare il contributo dell'organizzazione e del personale, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza, e degli obiettivi operativi, alle strategie di generazione del VP. Tale monitoraggio integrato è il presupposto del Report integrato del PIAO a cui contribuiscono tutti i componenti del GdL integrato. I responsabili degli obiettivi e quelli delle varie funzioni non si

limitano alla sezione PIAO di propria competenza ma collaborano in una attività di monitoraggio improntata al confronto e agli aggiornamenti reciproci.

Il Report integrato del PIAO, che ingloba la Relazione sulle performance, è uno strumento di miglioramento gestionale e strategico grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del sistema.

Nel corso dell'anno 2026 verranno definite le modalità organizzative e strumentali attraverso le quali approntare il monitoraggio e il report integrato del PIAO quale strumento di *accountability* e di valutazione dell'impatto generato nella creazione di valore pubblico.

I - ADEGUAMENTI DEL PIAO

Il PIAO viene di norma aggiornato annualmente ma, potrà essere modificato in corso d'anno allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ovvero qualora intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Agenzia tali da richiederne un aggiornamento o revisione.

II - PUBBLICITA' DEL PIAO

Il PIAO è pubblicato entro il 31 gennaio di ogni anno sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero per la Pubblica Amministrazione a cura del Referente PIAO individuato dall'Agenzia e sul sito Istituzionale dell'Agenzia nella Sezione Amministrazione trasparente "Disposizioni Generali". Della sua adozione viene data ampia diffusione a tutto il personale dell'Agenzia e agli ulteriori soggetti interessati.

ALLEGATI DEL PIAO

1. *Quadro di programmazione Annuale (QPA)*
2. *Documento di programmazione ad evidenza interna (ProgInt)*
3. *Programmi Annuali e Pluriennali Attività 2026 – 2028*
4. *Mappatura dei processi a rischio di corruzione 2026 – 2028*
5. *Tabella adempimenti trasparenza 2026 – 2028*
6. *Piano formazione 2026*