



Decreto del Direttore generale nr. 18 del 30/01/2026

Proponente: *Cristina Martines*

Pianificazione e Controllo

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

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

Responsabile del procedimento: *Cristina Martines*

Estensore: *Cristina Martines*

Oggetto: Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028 - Annualità 2026

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
ALLEGATO A PIAO 2026-2028	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

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

Il Direttore generale

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

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

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

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 50 del 05.03.2024 è stato adottato il Regolamento di organizzazione di ARPAT, ai sensi dell'art. 20 co. 3 della LRT n. 30/2009, (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 968 del 05/08/2024), successivamente adeguato alla DGRT 968/24 con decreto del Direttore generale n. 167 del 05.09.2024;

Visto l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013, nonché l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 225 del 27.11.2024 in corso di attuazione;

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

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

Vista la delibera del Consiglio SNPA n. 224 del 30 novembre 2023, con la quale sono stati approvati gli “Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico SNPA”, da applicarsi in via sperimentale a partire dal 2024;

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

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

Dato che la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” contenuta nella Sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” del PIAO, è stata posta in consultazione pubblica preventiva dal 28/11/2025 al 12/12/2025 sul sito web dell'Agenzia, e che non sono pervenute osservazioni;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 15 del 31/01/2025 è stato adottato il “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 – Annualità 2025”, successivamente modificato;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 133 del 14/07/2025 è stato approvato il budget economico 2025 e pluriennale 2025-2027;

Dato atto inoltre che:

- è stata data l'informazione preventiva del Piano assunzioni alle parti sindacali;
- con decreto del Direttore generale n. 4 del 16.01.2024 sono state definite le scadenze dei regimi di lavoro a distanza per il personale di comparto e per il personale dirigente;

Preso atto che il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale e che deve essere approvato entro il 31 gennaio 2026, con riserva nel corso del 2026 di valutare eventuali modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie;

Ritenuto pertanto di approvare il “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026 - 2028”, allegato “A” al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

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

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

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

decreta

1. di adottare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAT 2026 - 2028, allegato “A” al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dr.ssa Cristina Martines ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i.;
3. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di consentire la pubblicazione del PIAO;
4. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i.;
5. di trasmettere il presente decreto all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
6. di pubblicare il PIAO sul portale della Funzione pubblica "Portale PIAO";
7. di disporre che dell'approvazione del PIAO, venga data informazione alle OO.SS./RSU e al CUG dell'Agenzia.

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

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

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Affari generali in data 30/01/2026
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 30/01/2026
- Cristina Martines , il proponente in data 30/01/2026
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 30/01/2026
- Pietro Rubellini , facente funzioni del Direttore tecnico in data 30/01/2026
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 30/01/2026



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAT 2026-2028 Annualità 2026

PREMESSA

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

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

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DI ARPAT

1.1 L'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA TOSCANA

Istituzione di ARPAT

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

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

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

<http://www.arpat.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali/legge-regionale-30>

Natura e compiti di ARPAT

ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia tecnico scientifica, amministrativa e contabile.

Concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali in Toscana. Le attività istituzionali dell'Agenzia sono quelle attività tecnico-scientifiche svolte a favore della Regione, dei comuni, delle unioni dei comuni, degli enti parco regionali, del servizio sanitario regionale e di altri enti e istituzioni nell'interesse della collettività e consistenti in:

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

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

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

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

Organi e strutture di ARPAT

Gli organi di ARPAT sono il Direttore generale e il Collegio dei Revisori.

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

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

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

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

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

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

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

Il mandato istituzionale - Mission e Vision

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

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

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

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

Per l'attuazione della propria missione ARPAT vuole:

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

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

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

I sistemi di gestione

Fin dalla sua costituzione, ARPAT ha perseguito una politica volta a sviluppare un proprio sistema di gestione, capace di rispondere, da un lato, alle esigenze interne di omogeneità operativa delle

diverse strutture presenti sul territorio regionale e, dall'altro, alle attese in termini di trasparenza e affidabilità delle prestazioni da parte dei clienti e, più in generale, delle parti interessate al proprio operato.

Gli importanti risultati di questo percorso sono così sintetizzabili:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARPAT esegue le attività di prova e misura accreditate [Settori Chimico, Emissioni, Biologico,

Microbiologico, Fisico (Elettrico, Acustico, Radiazioni ionizzanti)] su matrici ambientali (aria, acqua, suolo, rifiuti), su biota, su alcune matrici alimentari e su acque potabili e minerali.

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

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

Gli atti di Programmazione

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

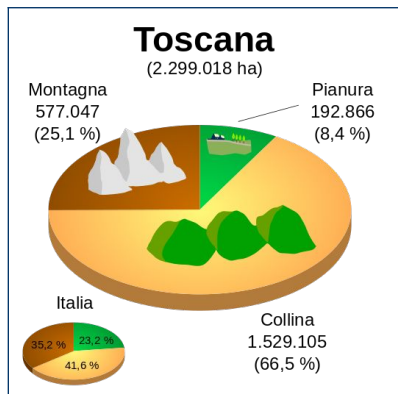
- a) **Piano di Attività**, con documento attuativo annuale definisce, sulla base della CdSA e nel rispetto degli indirizzi regionali (art.15 LR 30/2009), le attività istituzionali che l'Agenzia è tenuta a svolgere nell'anno di riferimento, nonché le linee di intervento relative al biennio successivo.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

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

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

CONTESTO ESTERNO

Territorio



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

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

Popolazione residente e turismo

Al 31 dicembre 2023 la popolazione residente in Toscana ammontava a 3.660.530 persone, pari al 6,2% della popolazione nazionale (Fonte ISTAT), con 159 abitanti per chilometro quadrato.

Il 35,9% dei 273 comuni toscani ha una popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti e vi risiede il 7,0% degli abitanti. Quasi un quinto della popolazione (19,5%) vive nei tre comuni con oltre 100.000 abitanti (Firenze, Prato e Livorno) e più di un quinto (22,3%) nei ventisette comuni con popolazione tra 20.001 e 50.000 abitanti. Firenze, unico comune a superare i 350.000 residenti (362.613 unità), ha più del doppio della popolazione di Livorno (153.418 unità), terzo comune più popoloso della regione. Tra i comuni non capoluogo spiccano per numerosità della popolazione Viareggio (LU, 60.755 abitanti), Scandicci (FI, 49.384) e Empoli (FI, 49.113).

La popolazione straniera residente ammonta a 424.066 persone, l'8,1% degli stranieri residenti in Italia. Oltre la metà risiede nelle tre province di Firenze, Prato e Pisa. L'incidenza sulla popolazione residente è maggiore rispetto al valore nazionale (11,6% contro 8,9%), con valori provinciali compresi tra il 7,8% di Massa-Carrara e il 22,1% di Prato, dove l'incidenza della comunità cinese è particolarmente rilevante.

La Toscana è una regione a prevalente vocazione turistica. L'analisi del movimento turistico nei primi nove mesi del 2025 mostra una diminuzione delle presenze turistiche pari a -1,9%. La contrazione appare determinata soprattutto dal calo della componente nazionale (-2,1%), solo parzialmente compensata dalla crescita, seppur molto contenuta, del turismo internazionale (+0,4%).

Nel complesso si assiste a un quadro regionale di affievolimento del trend di crescita dei flussi turistici che si riflette in una domanda di lavoro sostanzialmente stagnante dopo due anni di aumenti ininterrotti. Si tratta di un quadro costituito da luci e ombre. Tra le luci annoveriamo il mantenimento della spinta dai mercati nord e estereuropei e anglosassoni, in particolare da Oltreoceano, cui si affianca un pieno recupero dei flussi dai mercati asiatici, cinese innanzitutto. Ciò si riflette nella crescita delle destinazioni principali del turismo culturale della regione. Tra le ombre vi è il persistere della debolezza del mercato interno, regionale e nazionale, già osservata nel 2024, cui si aggiunge una contrazione dei flussi dai principali mercati centro-europei, in particolare di lingua tedesca, che penalizza il turismo outdoor, in particolare balneare. I driver di crescita del turismo regionale sembrano concentrarsi in un numero più ristretto di mercati di

origine rendendo più vulnerabile il nostro modello di sviluppo turistico e in particolare quelle destinazioni-prodotto più mature che incontrano una maggior concorrenza sui mercati nazionali e internazionali, oggi completamente riaperti e con nuovi protagonisti in gioco. Le stime indicano che ancora oggi la Toscana non ha eguagliato in termini reali il livello di consumo turistico complessivo precedente la pandemia. La recente perdita di spinta della domanda turistica pone dunque nuove sfide. In un quadro geo-politico ed economico mutevole e non privo di tensioni, sarà sul fronte della continua innovazione di prodotto e di processo all'insegna della digitalizzazione, dell'aumento della produttività e dell'attenzione alla sostenibilità ambientale e sociale, che si giocherà la capacità di adattamento del sistema e in definitiva il futuro del turismo come componente rilevante dell'economia regionale.

(Fonte: ISTAT *“Il Censimento permanente della popolazione in Toscana Anno 2023”*; IRPET *“La congiuntura turistica toscana nei primi 9 mesi del 2025”* – nota congiunturale n. 37, novembre 2025)

Le imprese attive

Le imprese toscane registrate negli archivi delle Camere di Commercio al 31.12.2024 sono circa 392.000, di cui 341.000 quelle attive. Si tratta dei numeri più bassi registrati in Toscana negli ultimi 15 anni, con un trend in continua diminuzione.

Confermato il saldo negativo tra iscrizioni e cancellazioni, in favore delle ultime; fatta eccezione per i “servizi di supporto alle imprese”, le “attività finanziarie e assicurative” e quelle “professionali, scientifiche e tecniche”, tutti i settori restituiscono un saldo negativo in termini di “iscrizioni – cessazioni”; in questo senso, in linea con l'anno precedente, i settori del commercio e delle attività manifatturiere sono quelli dalle performances peggiori.

Tra i settori più consistenti del sistema produttivo regionale, solo quello relativo alle attività di alloggio e ristorazione si caratterizza per un trend crescente; solo nell'ultimo anno, e con un po' di ritardo rispetto al trend italiano, torna a crescere il commercio regionale; numeri decisamente in calo per le attività manifatturiere e l'agricoltura, che però si caratterizzano per una maggior “tenuta” rispetto al resto d'Italia.

Le province di Lucca e Massa Carrara risultano i territori con il saldo negativo maggiore, mentre l'unica area per cui si osserva una tenuta sembra essere quella pratese: qui, a fronte di un tasso di crescita medio regionale (negativo) pari a -1,2% , si registra un +0,1%.

Oltre a confermare il ruolo consistente della componente straniera nel sistema produttivo regionale (circa il 36% delle ditte individuali nuove iscritte nel corso del 2024 ha conduttore nato all'estero), lo zoom sulle caratteristiche del conduttore mostra un aumento dell'incidenza dei giovani nei nuovi ingressi: rispetto al 2023, le nuove iscritte con conduttore under 35 crescono di 8 punti percentuali, passando dal 26 al 34%. Contrariamente a quel che accade per le ditte individuali a conduzione femminile, quelle “giovani” hanno l'incidenza minore sul totale delle cessazioni.

Con riferimento all'ultimo decennio, e in linea con le tendenze nazionali, anche per la Toscana si osserva un indebolimento del tessuto produttivo, in termini di consistenza delle imprese attive; nel confronto con il 2015, la regione si caratterizza per una diminuzione di imprese più accentuata (-4,2%), rispetto alla media nazionale (-1,8%).

Con riferimento alle attività che contribuiscono di più alla ricchezza economica della regione, quello che si osserva è un calo tendenziale importante delle imprese manifatturiere e del commercio, a fronte di una maggiore tenuta delle attività legate al turismo.

Di tutte le imprese registrate, la gran parte sono imprese individuali (50%) ed attività in forma societaria (47% circa); rispetto al 2023, cresce di 6,5 punti percentuali l'incidenza delle società di capitali.

(Fonte: Settore Servizi digitali e integrazione dati. Ufficio Regionale di Statistica *“Il sistema produttivo regionale dei dati del Registro imprese 2024”* - Febbraio 2025)

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

Stabilimenti a rischio di incidente rilevante

In Toscana sono attivi 51 stabilimenti a rischio di incidente rilevante (aziende RIR) che costituiscono un'importante fonte di pressione sul territorio. Si tratta di stabilimenti presso i quali - a causa della presenza di determinati quantitativi di sostanze pericolose - possono verificarsi, nel corso dell'attività, eventi quali incendi, esplosioni di grande entità o emissioni incontrollate che possono dar luogo ad un pericolo grave - immediato o differito - per la salute umana o per l'ambiente. Sono noti anche come Aziende Seveso, dall'incidente accaduto nel 1976 all'ICMESA, che spinse gli stati europei a dotarsi di una politica comune in materia di prevenzione dei grandi rischi industriali. Dal 1 giugno 2015 è in vigore la cd. Seveso III - Direttiva 2012/18/UE - che l'Italia ha recepito con il **DLgs 105/2015**, un vero e proprio Testo Unico sulla materia del rischio di incidente rilevante che riordina oltre 30 anni di legislazione sull'argomento.

Le aziende RIR ricadenti nel campo di applicazione della norma statale sono suddivisi in due grandi gruppi, stabilimenti di **"soglia superiore"** e stabilimenti di **"soglia inferiore"** a seconda che i quantitativi di sostanze pericolose siano presenti in quantità più o meno elevate rispetto ai valori di soglia stabiliti dalla normativa. Le aziende toscane in soglia inferiore sono 26 e quelle in soglia superiore sono 25.

(Fonti: ISPRA *“Inventario degli stabilimenti a rischio di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose”*; ARPAT *“Annuario 2024 dei dati ambientali della Toscana”*)

Aziende in Autorizzazione Integrata Ambientale

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

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

Le aziende in AIA di competenza ministeriale sono situate in maggioranza nella provincia di Livorno (8 stabilimenti). Si tratta di impianti chimici per la produzione di prodotti inorganici di base, di impianti di combustione con potenza termica superiore a 50 MW e di trasformazione di prodotti petroliferi.

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

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

Depuratori

L'acqua, oltre ad essere un elemento essenziale alla vita, è da sempre utilizzata in moltissime attività umane, di tipo produttivo (agricoltura, industria, energia, commercio, ecc.), igienico-

sanitario e ludico-ricreativo (piscine, terme, ecc.), in ambito familiare e domestico. La maggior parte di questi utilizzi, tuttavia, ne pregiudicano la qualità, contaminandola con sostanze organiche e/o inorganiche che possono recare danno all'ambiente e alla salute. Dopo l'utilizzo le acque reflue non possono essere reimmesse direttamente nell'ambiente poiché i recapiti finali (terreno, fiumi, laghi, mare) non sono in grado di ricevere una quantità di sostanze inquinanti superiore alla propria capacità auto-depurativa; devono quindi essere trattate e depurate per eliminare o ridurre i contaminanti. Gli impianti destinati a tali attività sono i depuratori, che possono far parte del Sistema idrico integrato (200 nel territorio toscano), o essere autonomi facendo sì che complessivamente il 99,2% del carico di acque reflue generato sia collettato in fognatura e circa lo 0,8% in impianti individuali.

ARPAT controlla la qualità dello scarico finale degli impianti di depurazione di reflui urbani con potenzialità maggiore di 2.000 abitanti equivalenti (a.e.) se recapitanti in acque superficiali, o con potenzialità maggiore di 10.000 a.e. se recapitanti in acque marino costiere. Il controllo allo scarico degli impianti di depurazione ha l'obiettivo di verificare l'adeguatezza e l'efficienza dei trattamenti depurativi impiegati e l'impatto dello scarico sui corpi idrici riceventi, al fine di non pregiudicarne lo stato di qualità.

Dal 2013 sono attivi protocolli di controllo delegato fra ARPAT e Gestori del Servizio Idrico Integrato, definiti secondo i criteri fissati dal Regolamento Regionale 46R/2008, riconducibili alle modalità e criteri di cui al punto 1.1 dell'allegato 5 parte III al DLgs 152/2006. Tali Protocolli sono stati aggiornati nel 2021 e hanno una validità di 5 anni. La ripartizione dei controlli fra ARPAT e Gestore è descritta all'art. 2, c. 2, del nuovo protocollo che prevede che il Gestore effettui il numero minimo previsto per la verifica della conformità e ARPAT effettui sempre almeno 1 controllo.

Il complesso dei grandi depuratori in Toscana è un sistema che rispetta la normativa in essere, che però necessita di adeguamenti, anche per gestire gli inquinanti emergenti; la situazione depurativa relativa al 2023 è abbastanza soddisfacente, non discostandosi molto da quella degli anni precedenti, pur presentando aspetti da approfondire, quali ad esempio la gestione dei fanghi, la modalità per definire la capacità depurativa residua di molti impianti che accettano sia extra flussi che altri rifiuti, le persistenti deroghe per alcuni parametri in specifici contesti industriali la necessità di potenziare i trattamenti ad oggi applicati, in particolare per gli impianti che gestiscono anche rifiuti liquidi e, più in generale, quando i reflui in arrivo hanno caratteristiche miste sempre più assimilabili a quelli industriali, e non solo di tipo domestico/urbano.

(Fonte: ARPAT “Controllo depuratori di acque reflue urbane – Attività anno 2023”)

L'ambiente

Acqua

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

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

che devono essere monitorati per rilevarne lo stato qualitativo. A tal fine, a livello regionale è stata

predisposta una rete di monitoraggio individuando i punti significativi sui quali effettuare le analisi per valutare lo stato ecologico e lo stato chimico.

Lo stato ecologico descrive la qualità delle acque integrando le informazioni provenienti dalla combinazione di 5 indicatori (macroinvertebrati; macrofite; diatomee bentoniche; fauna ittica – ancora in fase sperimentale; LimEco - livello di inquinamento da macrodescrittori); concentrazione media delle sostanze pericolose di cui alla Tab. 1/B Allegato 1 Parte III del DLgs 152/2006). L'elaborazione definitiva dello stato ecologico di un corpo idrico avviene alla fine di un triennio; i possibili livelli di classificazione sono 5, in ordine decrescente di qualità ambientale: "Elevato", "Buono", "Sufficiente", "Scarso", "Cattivo".

Lo stato chimico descrive la qualità dei corpi idrici in base alla presenza di sostanze chimiche prioritarie nelle acque e nel biota (Tabella 1/A Allegato 1 Parte III del DLgs 152/2006). I possibili livelli di classificazione sono 2: "Buono" e "Non buono".

Nel 2024 si è conclusa la prima parte del terzo sessennio di applicazione della direttiva europea per il monitoraggio delle acque superficiali, iniziato nel 2010; a livello regionale l'obiettivo di qualità ecologica buona è raggiunto nel 30% dei corpi idrici, mentre la qualità ecologica elevata risulta assente. La qualità chimica è buona nel 55% dei punti monitorati. Entrambi gli stati di qualità registrano un peggioramento in termini percentuali rispetto al triennio precedente (nel 2019-2021 lo stato ecologico risultava: 41% buono e 2% elevato; sempre nello stesso periodo lo stato ecologico risultava nel 60% buono).

Molti corsi d'acqua sono sempre più sottoposti a pressioni antropiche, a derivazioni di vario tipo, a regimazioni anche in funzione della difesa idraulica; molti soffrono anche di mancanza di acqua per diversi mesi l'anno, conseguenza inevitabile del cambiamento climatico.

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

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

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

I maggiori fattori di pressione che possono influenzare la qualità (stato ecologico e chimico) delle acque marino costiere sono distinguibili in queste 4 tipologie:

- a) l'immissione di sostanze arricchenti (nutrienti e sostanze organiche) e/o inquinanti;
- b) il prelievo di acque ai fini industriali o di altro tipo (dissalatori, ecc.);
- c) l'alterazione della linea di costa (porti, scogliere, moli, dragaggi, ripascimenti, ecc.);
- d) lo sfruttamento delle risorse marine (pesca, maricoltura, traffico marittimo, ecc.).

Al termine del triennio 2022-2024 è stata effettuata la classificazione dello stato ecologico e chimico dei corpi idrici marino costieri della Toscana. Lo stato ecologico risulta elevato in 6 corpi idrici costieri (37,5%), buono in 6 (37,5%) e sufficiente in 4 (25%). Il raddoppio di quelli in stato

ecologico sufficiente (da 2 nei trienni precedenti) evidenzia un certo peggioramento attribuibile soprattutto a quanto rilevato sulle praterie di Posidonia oceanica.

Per quanto riguarda lo stato chimico, il monitoraggio dei contaminanti chimici nelle diverse matrici (acqua, pesci e molluschi) nel triennio 2022-2024 ha evidenziato uno stato chimico non buono in tutte le acque marino costiere, determinato dai superamenti degli standard di qualità ambientale di alcune sostanze (generalizzato per mercurio e PBDE), nei pesci.

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

La qualità delle aree di balneazione nel 2024 si è mantenuta ad un livello molto elevato con il 93,9% delle aree (260 su 277) ed il 97,7% dei km di costa controllati che si colloca in classe “eccellente”, con dei risultati leggermente peggiori del 2023 (rispettivamente 95,3% per aree e 98,3% per i km) e degli anni precedenti. Le aree “eccellenti” diminuiscono di 4 unità mentre quelle in classe “buona” aumentano (da 10 a 16) sia per il peggioramento di 6 “eccellenti” sia per il miglioramento di 2 aree da “buona” a “eccellente” ed altrettante da “sufficiente” a “buona”. Le aree in classe “sufficiente” scompaiono (erano 3 nel 2023), perché, oltre alle 2 di cui sopra, nel 2024 l’area di “Salivoli” (Piombino) passa in classe “scarsa”, a causa di concentrazioni talvolta molto elevate dei parametri microbiologici. Al termine della stagione 2024, in definitiva, solo le aree del litorale pisano e quelle della provincia di Firenze (lago di Bilancino e laghetti Renai), sono risultate tutte in classe “eccellente” (100%), come accaduto sempre negli ultimi anni.

(Fonti: ARPAT *“Monitoraggio ambientale dei corpi idrici superficiali: fiumi, laghi, acque di transizione – triennio 2022-2024”*; *“Il monitoraggio delle acque marino costiere della Toscana nel triennio 2022 - 2024”*; *“Il controllo delle acque di balneazione – Stagione 2024”*)

Aria

La qualità dell’aria viene rilevata attraverso una rete regionale di monitoraggio composta da 37 centraline situate in ambito urbano ed extraurbano. Nel corso del 2024 le stazioni hanno funzionato a pieno regime per tutti i parametri.

Il panorama dello stato della qualità dell’aria ambiente della regione Toscana, emerso dall’analisi dei dati forniti dalla Rete Regionale di monitoraggio di qualità dell’aria, dei dati forniti dalle stazioni locali e dall’analisi delle serie storiche, conferma la situazione complessivamente positiva per la qualità dell’aria in Toscana. In particolare, nel 2024, per il primo anno dall’inizio del monitoraggio del biossido di azoto (NO₂), in tutto il territorio sono stati rispettati i limiti di normativa per questo parametro, compreso il limite relativo alla media annuale di 40 µg/m³.

La maggiore criticità è attualmente rappresentata dal rispetto dei valori obiettivi per l’Ozono che non sono raggiunti in buona parte del territorio; inoltre, si conferma una criticità puntuale per PM₁₀ legata ad un solo sito di monitoraggio.

Le problematiche relative all’inquinamento atmosferico possono essere affrontate anche attraverso l’aerobiologia, che studia le particelle di origine biologica presenti nell’atmosfera (pollini, spore fungine, batteri, alghe, licheni, ecc.) in relazione anche ai loro effetti sull’ambiente (piante, animali, uomo, opere d’arte). L’indice pollinico e quello per la spora fungina Alternaria, annuali, sono calcolati in base ai dati raccolti dalle 4 stazioni regionali ed è di riferimento per la valutazione dell’esposizione della popolazione al rischio di allergia. Nel corso del 2023 l’indice pollinico allergenico è diminuito in tutta la regione rispetto al 2022; si sono osservati cali decisi per i pollini di cipresso, olivo, carpino e ontano e un aumento per quello delle ortiche; la spora fungina

Alternaria ha mostrato un andamento in linea con il 2022 tranne che nella stazione di Grosseto, dove si è assistito ad un aumento di oltre il 50% di spore in aria.

(**Fonti:** ARPAT “Relazione annuale sullo stato della qualità dell’aria nella regione Toscana relativa al monitoraggio dell’anno 2024”; “Annuario 2024 dei dati ambientali della Toscana”)

Suolo

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

Consumo di suolo

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

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

La relazione tra il consumo di suolo e le dinamiche della popolazione conferma che il legame tra la demografia e i processi di urbanizzazione e di infrastrutturazione non è diretto e si assiste a una crescita delle superfici artificiali anche in presenza di stabilizzazione, in molti casi di decrescita, della popolazione residente.

Dal Report SNPA emerge come a livello nazionale, nell’ultimo anno, le nuove coperture artificiali abbiano riguardato altri 83,7 km², il 15,6% in più rispetto al 2023, che si conferma al di sopra della media del decennio (2012-2022). Nell’ultimo anno l’Italia ha perso suolo al ritmo di 2,7 m² ogni secondo. Una crescita delle superfici artificiali solo in piccola parte compensata dal ripristino di aree naturali, pari a poco più di 5 km², dovuti al passaggio da suolo consumato a suolo non consumato (nella maggior parte dei casi grazie al recupero di aree di cantiere o di superfici che erano state già classificate come consumo di suolo reversibile e, solo in piccolissima parte, per azioni di deimpermeabilizzazione). Un valore ancora del tutto insufficiente per raggiungere l’obiettivo di azzeramento del consumo di suolo netto, che, negli ultimi dodici mesi, è invece risultato pari a 78,5 km² (21,5 ettari al giorno, 2,5 m² al secondo). La Toscana si pone poco al di sotto della media nazionale.

Anno di riferimento	Suolo consumato [%]	Suolo consumato [ettari]	Incremento rispetto anno precedente
---------------------	---------------------	--------------------------	-------------------------------------

			[consumo di suolo annuale netto in ettari]
2020	6,2	141.722	214
2021	6,17	141.827	293,75
2022	6,17	141.842	238
2023	6,19	141.831	478
2024	6,20	142.096	271

(Fonte: Report SNPA n. 46/2025 “Consumo di suolo, dinamiche territoriali e servizi ecosistemici – Edizione 2025”)

Dissesto idrogeologico

Il dissesto idrogeologico, le cui manifestazioni più frequenti sono frane e alluvioni, rappresenta uno dei fenomeni che espone maggiormente a rischio la popolazione. Il livello di esposizione dipende sia dalle caratteristiche naturali del territorio, in particolare morfologiche, geologiche e idrografiche, sia dall'azione antropica che può aggravare, anche pesantemente, una condizione di fragilità originaria. Le azioni dell'uomo che possono avere dei riflessi negativi sulla tenuta idrogeologica vanno dall'impermeabilizzazione dei suoli legata all'antropizzazione del territorio (costruzione di infrastrutture, di insediamenti, ecc.), specie nelle aree fragili, all'abbandono delle aree periferiche e delle attività agricole connesse ad opere di manutenzione del territorio, fino al disboscamento dei versanti collinari o montani.

Per definizione le “aree ad alta criticità idrogeologica” sono quelle in cui si possono verificare alluvioni, frane o valanghe caratterizzate da livelli di grado “elevato” e “molto elevato”. Se ne deduce che il rischio idrogeologico sia costituito da due componenti, una che riguarda le alluvioni e che interessa prevalentemente i territori pianeggianti, l'altra relativa a frane o valanghe, che espone invece maggiormente a rischio i territori collinari e montani.

La Toscana ha il 100% di comuni interessati da aree a pericolosità da frana P3 e P4 e/o idraulica P2, con una superficie interessata da tali fenomeni del 26%. La superficie a rischio frane elevato o molto elevato è pari a 3.700 Km², quella a rischio idraulico elevato è poco meno di 2.800 Km² di territorio. La quota di popolazione esposta al rischio ammonta a oltre 930.000 persone.

La provincia di Grosseto risulta detenere l'estensione maggiore di territorio a rischio idraulico (684 km², 29%), seguita da Pisa (590 km², il 36%); in termini di quota rispetto all'estensione complessiva, emerge la provincia di Livorno (242 km²), che ha il 44% del territorio esposto al rischio alluvioni.

Il rischio frane vede nuovamente la provincia di Grosseto con la superficie territoriale più esposta (880 km², che corrispondono al 20% della superficie complessiva), seguita da Firenze (735 km², 21%) e da Siena (600 km², il 16%). Il territorio provinciale meno esposto è quello pratese, con soli 24 Km² a rischio frane, che corrispondono al 6% del territorio.

(Fonte: IRPET “I territori fragili in Toscana: tra rischio idrogeologico e spesa pubblica” – Nota di lavoro n. 26, ottobre 2023)

Verde pubblico

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

seguendo la traiettoria della densità di carbonio.

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

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

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

Di seguito i dati relativi al verde urbano per la Regione Toscana; rispetto al 2022 si nota un aumento delle superfici delle aree di arredo urbano e boschive, mentre diminuisce drasticamente la superficie a verde incolto, pur assistendo ad un aumento complessivo della superficie a verde regionale.

COMUNI	Tipologie del verde urbano														Totale
	Verde storico (vincolato ai sensi del D.lgs. 42/2004 e s.m.i.)	Parchi urbani	Verde attrezzato	Aree di arredo urbano	Forestazione urbana	Giardini scolastici	Orti botanici (a)	Orti urbani	Giardini zoologici (a)	Cimiteri (a)	Aree sportive all'aperto	Aree boschive	Verde incolto	Altro	
Massa	130.480	242.762	405.604	53.900	0	92.908	33.000	3.665	0	64.282	147.461	0	0	0	1.174.059
Lucca	488.464	213.530	225.374	263.199	19.387	120.592	0	11.601	0	0	136.793	0	42.018	80.144	1.601.102
Pistoia	144.858	349.442	351.596	198.673	0	104.323	0	0	0	94.260	307.393	3.500	362.149	0	1.916.194
Firenze	2.263.948	991.247	1.769.930	834.892	0	650.792	23.892	74.768	0	342.886	1.045.663	70.677	674.575	924.626	9.667.896
Prato	204.777	1.454.872	852.278	1.292.728	63.220	427.646	0	11.316	0	163.654	710.529	192.489	77.965	0	5.451.474
Livorno	439.263	703.990	477.018	416.902	12.160	175.892	470	7.800	0	99.319	2.500	2.500	0	0	2.337.814
Pisa	404.692	0	358.177	612.556	55.800	137.279	23.307	10.000	0	235.438	196.856	0	2.700	38.500	2.076.305
Arezzo	320.430	294.000	1.502.276	84.000	10.000	210.365	0	44.450	0	35.000	398.400	0	0	0	2.898.921
Siena	283.362	166.108	89.896	70.425	0	80.029	0	6.642	0	68.937	32.477	106.706	223.967	691.696	1.820.245
Grosseto	85.000	537.390	106.496	884.073	87.760	101.249	0	3.500	0	101.300	325.393	484.444	370.435	0	3.087.040

(a) Gli orti botanici, i cimiteri e i giardini zoologici presi in esame non ricadono nelle aree del verde storico e delle ville, giardini e parchi che abbiano interesse artistico, storico, o che si distinguono per la non comune bellezza (articoli 136 e 140 del d.lgs. 42/2004 e successive modifiche) gestiti da enti pubblici.

(Fonte: ISTAT "Ambiente urbano - Anno 2023")

Bonifiche

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

Sul territorio regionale sono 4.460 i siti interessati da procedimento di bonifica, di cui il 49,4% attivo e il 12,4% certificato, che interessano una superficie complessiva di poco più di 18.533 ettari. In termini di numero e superfici, sono le attività industriali ad aver maggiormente determinato la

necessità di attivazione di un procedimento di bonifica (rappresentano infatti il 41,7% dei procedimenti e il 72,54% delle superfici). I distributori di carburante (tipicamente con estensioni limitate) rappresentano il 23% dei procedimenti, ma soltanto il 2% delle superfici. Altra pressione significativa sono gli impianti di gestione e smaltimento rifiuti (15,7% dei procedimenti e 11,3% delle superfici).

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

(Fonte: ARPAT “*Annuario 2024 dei dati ambientali della Toscana per provincia*”)

Rifiuti

In termini di produzione di rifiuti urbani pro capite, la Toscana si conferma al 17° posto sulle 20 regioni italiane, con valori pari a 590 kg/abitante e al 4° posto per la raccolta differenziata, con una percentuale del 68,1% determinata da circa 402 kg/abitante di rifiuti differenziati. La frazione merceologica maggiormente rappresentata è la frazione organica, seguita da carta, vetro, plastica.

(Fonte: ISPRA “*Rapporto rifiuti urbani – Edizione 2025*”)

In termini assoluti di produzione di rifiuti speciali, La Toscana è al 6° posto a livello nazionale con una produzione annua di circa 10.438.000 tonnellate di rifiuti speciali (il 6.3% della produzione totale nazionale nel 2023), compresi i pericolosi e i rifiuti da demolizione e costruzione, così ripartiti:

- 96% di rifiuti non pericolosi (10.021.835 tonnellate);
- 4% di rifiuti pericolosi (415.835 tonnellate).

Si confermano, quali principali tipologie, quelle rappresentate dai rifiuti delle operazioni di costruzione e demolizione (47,7% della produzione regionale totale) e da quelli derivanti dal trattamento dei rifiuti e delle acque reflue (32,7%).

(Fonte: ISPRA “*Rapporto rifiuti speciali - Edizione 2025*”).

Agenti fisici

Rumore

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

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

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

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

Le cause del rumore generato dalle attività produttive sono molto più difficili da classificare, dal momento che sia i processi produttivi (dalla piccola impresa artigiana o commerciale alla grande

industria), che gli apparati a servizio dell'attività stessa sono numerosi e diversificati.

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

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

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

(Fonte: ARPAT - *Le fonti del rumore*)

Campi elettromagnetici

Di particolare interesse sono quelli generati dai seguenti impianti:

- elettrodotti, composti da linee elettriche e cabine di trasformazione elettrica che generano campi elettromagnetici a bassa frequenza (generalmente 50Hz nella rete elettrica), la cui densità sul territorio regionale è pari a 0,16/Km²;
- impianti per la diffusione delle trasmissioni radiofoniche e televisive - normalmente collocati lontani dai centri abitati e posizionati su dei rilievi che godono di una buona vista sull'area servita - sono costituiti da trasmettitori di grande potenza (10.000-100.000 Watt) e sono 1804 sul territorio regionale;
- impianti di telefonia cellulare, distribuiti sul territorio in modo da garantire il segnale a tutti gli utenti, hanno una distribuzione che dipende principalmente dalla densità della popolazione (sono quindi più concentrati nelle aree urbane densamente abitate), e dall'orografia del terreno (un'orografia complessa determina una maggiore densità di stazioni); ammontano a 4.244 postazioni sul territorio regionale.

(Fonte: ARPAT - *Campi elettromagnetici*)

Cambiamento climatico

Con questo termine si intende un cambiamento nello stato del clima che persiste per un periodo esteso, tipicamente decenni o più a lungo, e che può essere rilevato da cambiamenti nella media e/o nella variabilità delle sue proprietà.

Il clima della Terra subisce trasformazioni indotte sia da fenomeni naturali - come ad esempio variazioni nell'inclinazione dell'asse terrestre, variazioni dell'attività solare, eruzioni vulcaniche, variazioni dei parametri dell'orbita terrestre, impatto di asteroidi - che da processi derivanti dalle attività umane, come l'aumento delle concentrazioni dei gas a effetto serra in atmosfera, la deforestazione e i cambiamenti di uso del suolo.

Pur senza trascurare gli effetti dei fenomeni naturali, la maggioranza della comunità scientifica internazionale concorda nell'affermare che:

- i cambiamenti climatici osservati negli ultimi 150 anni sono attribuibili alle attività umane, più precisamente sono la conseguenza dell'aumento della concentrazione di gas serra, dovuto alle emissioni di natura antropica, che alterano il bilancio radiativo terrestre,

incrementando l'effetto serra e portando a un aumento della temperatura terrestre. L'industria, l'agricoltura, la zootecnia, i trasporti, il riscaldamento e il raffrescamento delle abitazioni, la gestione dei rifiuti, sono attività considerate responsabili dell'aumento incontrollato di "gas a effetto serra" in atmosfera, con conseguente incremento della temperatura media globale;

- nei prossimi decenni le regioni europee e mediterranea dovranno far fronte ad impatti dei cambiamenti climatici particolarmente negativi che, combinandosi ad altri effetti dovuti all'azione dell'uomo, faranno dell'Europa meridionale e del Mediterraneo le aree più vulnerabili d'Europa.

I cambiamenti climatici attesi nei prossimi decenni in Italia sono l'innalzamento eccezionale delle temperature, soprattutto in estate, un aumento della frequenza di eventi meteorologici estremi come ondate di calore, siccità ed eventi di precipitazione intensa, una riduzione delle precipitazioni annuali medie e conseguentemente dei flussi fluviali annui che a loro volta provocheranno rilevanti impatti.

In Toscana il cambiamento climatico non si limita al solo aumento delle temperature, ma va a modificare significativamente anche la distribuzione e la stagionalità delle piogge. La tendenza alla maggior frequenza ed intensità delle fasi anticicloniche, soprattutto in primavera e in estate, e l'aumento dei giorni molto caldi anche in autunno e in inverno, sta portando ad una riduzione della risorsa idrica disponibile. A questo si aggiunge un marcato incremento nell'alternanza tra anni o periodi molto piovosi e anni o periodi molto secchi, con questi ultimi che stanno aumentando in frequenza sulle province centro-settentrionali. Un andamento in linea con le proiezioni future fornite negli anni dai principali enti, tra cui l'IPCC e il CMCC, che per i prossimi decenni, indicano un acuirsi delle variazioni termo-pluviometriche qui descritte persino negli scenari più ottimistici. Secondo questi scenari bisogna aspettarci temperature in ulteriore aumento e fasi siccitose sempre più frequenti, alternate a brevi periodi con intense precipitazioni.

Questo ha conseguenze spesso negative, tra le quali si segnalano variazioni nelle fasi di sviluppo delle piante (ad esempio fioriture anticipate), impatto sui cicli stagionali delle specie animali, riduzione della risorsa idrica per la maggior evaporazione e ripercussione negativa sulle attività ricreative e sportive invernali, ripercussioni sull'attività lavorativa effettuata soprattutto in ambiente esterno.

(Fonte: ARPAT - <https://www.arpat.toscana.it/notizie/2023/intervista-gozzini-lamma/il-clima-cambia-anche-in-toscana>)

CONTESTO INTERNO

Risorse umane

Si rimanda a quanto descritto nella SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

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

Le recenti politiche sul reclutamento del personale, meno rigide, hanno permesso di riattivare i percorsi di assunzione.

Risorse strumentali

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

Risorse economiche

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

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

Sono previste ulteriori risorse economiche derivanti da:

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

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

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO DI ARPAT

Il Valore Pubblico può essere definito come il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario dei cittadini, creato da un'amministrazione pubblica o da una filiera di pubbliche amministrazioni e organizzazioni private e no profit. Un ente crea Valore pubblico quando produce impatti sulle dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale e sanitario di cittadini e imprese interessati dalla politica e/o dal servizio.

(Fonte: *“Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del Valore pubblico del SNPA” – delibera SNPA n. 244/2023*).

Il Valore pubblico è quindi concepito come nuovo orizzonte delle performance dell'amministrazione pubblica e come volano per finalizzare quest'ultima verso il benessere dei cittadini e verso lo sviluppo sostenibile, senza dimenticare di curare la propria “salute”; per poter creare Valore, la Pubblica amministrazione deve avere cura sia degli impatti interni (benessere dell'ente) sia degli impatti esterni (benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance.

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

L'Agenzia, inoltre, facendo parte del SNPA, concorre con le proprie attività a realizzare Valore pubblico con riflessi in ambito nazionale, con riferimento alle attività di monitoraggio e valutazione dell'ambiente, di raccolta di dati ed evidenze, i cui **risultati** vengono **resi disponibili a ISPRA** al fine di contribuire, con le altre Agenzie, alla mappatura dello stato dell'ambiente italiano, necessaria per corrispondere anche agli impegni assunti in sede europea. Di seguito è rappresentata la correlazione tra le attività SNPA e i 17 obiettivi previsti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni unite, dalla quale emerge come, in maniera più o meno marcata, contribuiscano al loro raggiungimento.

Risultati delle attività programmate

Con delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1733 del 22/12/2025 sono stati approvati gli indirizzi ad ARPAT per il triennio 2026-2028 in base ai quali l'Agenzia provvede alla definizione del proprio Piano delle Attività. Quest'ultimo viene redatto anche in coerenza col Programma triennale del SNPA.

I dati ambientali prodotti dall'Agenzia sono resi pubblici e accessibili ai cittadini, agli stakeholder, alle associazioni, agli altri enti pubblici e privati e concorrono a implementare il Sistema Informativo Nazionale ambientale (SINA) che garantisce la diffusione a livello nazionale di tutte le informazioni territoriali ambientali che vengono raccolte, gestite e coordinate da ISPRA, attraverso

web e media con la pubblicazione e diffusione di report tematici a supporto delle politiche regionali.

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

Di seguito sono sintetizzati i risultati ottenuti (aggiornati al 2024), anche in termini di raggiungimento di obiettivi di performance.

Dati di sintesi	2024	
Controllo: ispezioni ambientali	3.416	😊
Controllo: ispezioni ambientali con sopralluogo %	54%	😐
Controllo: ispezioni ambientali senza sopralluogo %	46%	😐
Controllo: oggetti totali controllati	2.363	😊
n. ispezioni nei tempi previsti dalla Carta dei servizi/ n. ispezioni totali (%)	95%	😐
Controllo: punti di monitoraggio acque	1.270	😊
Supporto tecnico: pareri emessi	4.021	😊
n. pareri nei tempi previsti dalla Carta dei servizi/ n. pareri totali (%)	97%	😊
Laboratorio: campioni analizzati	15.740	😊
Laboratorio: parametri determinati	467.073	😊
Laboratorio n. metodi accreditati	152	😊
Laboratorio n. confronti interlaboratorio a cui si è partecipato	171	😊
Laboratorio n. parametri con z-score < 3/n. parametri sottoposti a confronto interlaboratorio	99%	😊

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 – Annualità 2026

AZIENDA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA TOSCANA (ARPAT) – MONITORAGGIO FINALE 2024						
RISULTATI ATTESI				MONITORAGGIO	PERCENTUALI DI CONSEGUIMENTO	
Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore target 2024	Valore conseguito dall'indicatore	Indicatore	Obiettivo
Miglioramento della dimensione della tempestività e efficacia rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Supporto tecnico	15,00%	Numero pareri nei tempi/numero pareri totali	97,50%	96,55%	99,02%	99,02%
Garantire il monitoraggio continuo ed efficiente della qualità dell'aria	13,00%	Numero serie valide rete regionale/numero serie monitorate (teoriche)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Miglioramento della dimensione dell'efficienza rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Controllo	12,00%	Numero di aziende con Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) Controllate (AC) (tra quelle programmate per l'anno in corso)/numero controlli AIA programmati per l'anno in corso	90,00%	92,92%	100,00%	100,00%
Soddisfazione del cliente. Le attività fondamentali della missione ARPAT: controllo ambientale, supporto tecnico e diffusione della conoscenza	5,00%	Esito dell'indagine quali/quantitativa espresso come percentuale di gradimento complessiva	>= 70%	82,90%	100,00%	100,00%
Interventi per la tutela della biodiversità marina	12,00%	Numero di campionamenti effettuati/numero di campionamenti previsti	100,00%	58,72%	58,72%	69,36%
		Numero di immersioni effettuate/numero di immersioni previste	100,00%	80,00%	80,00%	
Predisposizione di un progetto speciale sul controllo delle attività di coltivazione cave	5,00%	Avvio attività progettate come da cronoprogramma	100,00%	80,00%	80,00%	80,00%
Diffusione attività svolta da ARPAT	5,00%	Numero pubblicazioni effettuate	>=140	190	100,00%	100,00%
Incremento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'Azienda	11,00%	Corrispettivo economico gare avviate (LAB e NO LAB)/budget assegnato con Programma investimenti	80,00%	65,73%	82,16%	91,08%
		Numero di infrastrutture e servizi trasferiti in cloud rispetto al totale di infrastrutture e servizi da trasferire	90,00%	98,46%	100,00%	
Predisposizione della proposta di aggiornamento della carta dei servizi e delle attività	8,00%	Presentazione della proposta secondo il cronoprogramma	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Predisposizione del nuovo modello organizzativo	10,00%	Predisposizione della bozza di regolamento da trasmettere alla Regione per l'approvazione entro il 31/01/2024	100,00%	47,69%	47,69%	47,69%
Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	4,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2024	100,00%	90,00%	90,00%	95,00%
		Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2024	100,00%	100,00%	100,00%	
					MEDIA PONDERATA	88,76%

Quanto costiamo

I dati economico finanziari di ARPAT danno la possibilità di spaziare su numerose considerazioni; l'aspetto più importante è che l'Agenzia ha un bilancio solido con un saldo positivo a partire dal 2006. Nella tabella sotto riportata si rappresentano gli ultimi 8 esercizi (2017-2024), dal punto di vista dei RICAVI (A), COSTI (B), GESTIONI (C), e RISULTATO FINALE (A-B+C).

ESERCIZIO	A	B	C	A-B+C
	VALORE DELLA PRODUZIONE	COSTI DELLA PRODUZIONE (+ IMPOSTE)	PROVENTI E ONERI FINANZIARI	SALDO
2017	49.716.440	48.031.339	54.317	1.739.418
2018	50.089.090	48.657.474	9.554	1.441.170
2019	51.200.330	49.054.357	3.143	2.149.116
2020	54.455.323	48.303.918	2.189	6.153.594
2021	52.874.473	49.461.101	2.322	3.415.694
2022	53.783.064	49.857.867	69.868	3.995.065
2023	53.276.265	52.959.710	747.792	1.064.347
2024	52.693.994	52.861.047	775.462	608.409

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

Le strategie di Valore pubblico di ARPAT

Le strategie di Valore pubblico, in coerenza con i documenti di programmazione delle attività ed economico-finanziaria, sono volte alla realizzazione delle seguenti azioni:

- 1) attuazione del Piano pluriennale delle attività per l'annualità di riferimento;
- 2) attuazione della riorganizzazione dell'Agenzia;
- 3) promozione e applicazione di soluzioni per lo sviluppo sostenibile;
- 4) azioni finalizzate al benessere interno;

che si possono tradurre nei seguenti obiettivi, comuni anche al SNPA e correlabili alle strategie nazionali e sovranazionali di sviluppo sostenibile:

Obiettivo comune SNPA	Obiettivo	Processo	Correlazione con strategie di sviluppo sostenibile	Impatto (su Interno e/o Esterno)	Indicatore di impatto	Target
1. Supporto alla pianificazione Regionale/Nazionale Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali	Supporto tecnico scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazioni e normativa ambientale	Supporto tecnico istruttorio agli enti competenti	 	E	n. di contributi forniti/n. contributi richiesti	100%
2. Cambiamenti climatici e criticità ambientali connesse Supportare le valutazioni sugli effetti e le mitigazioni dei cambiamenti climatici	Partecipazione al Comitato scientifico ex art. 5 Legge regionale 11 ottobre 2022, n. 35 - Istituzione del piano regionale per la transizione ecologica (PRTE).	supporto scientifico alla pianificazione regionale		E	n. di partecipazioni agli incontri del Comitato scientifico/n. incontri programmati	100%
	Attività ispettive, di controllo, di verifica e altre azioni per il ripristino della conformità alla normativa ambientale	Attività di controllo		E	n. attività programmabili effettuate/n. attività programmate	100%
	Supportare enti competenti nella gestione delle emergenze ambientali	Partecipazione nelle emergenze ambientali		E	n. interventi previsti (anche con supporto da remoto o procrastinati rispetto all'evenienza)/n. di richieste di intervento di competenza ARPAT	100%
	a) Marine Strategy: Esecuzione attività in carico ad ARPAT in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2021-2026 b) Monitoraggio acque interne e di balneazione, monitoraggio qualità dell'aria	Monitoraggio ambientale	  	E	n. attività svolte/n. attività richieste	100%
3. Progetti di ricerca Potenziare le capacità operative attraverso l'attuazione di progetti di ricerca applicata in partenariato con enti di ricerca, università e altre istituzioni	Favorire lo sviluppo di attività di ricerca finalizzata alla piena attuazione della mission del sistema	Ricerca in campo ambientale		I/E	n. progetti avviati per i quali sono stati raggiunti gli obiettivi secondo cronoprogramma/n. progetti avviati	Raggiungimento (80-100%) obiettivi delle varie fasi di progetto secondo cronoprogramma
4. Comunicazione istituzionale Dotare gli enti del Sistema di una reportistica qualificata ed efficace in grado di fotografare i vari aspetti ambientali, sincronizzando la pubblicazione e diffusione delle informazioni, individuando set di indicatori ambientali che fotografino a scadenze prestabilite la realtà dello stato della qualità ambientale nel territorio	Garantire la disponibilità, l'accesso e la messa in rete dei dati e delle informazioni	Comunicazione e informazione		E	Report ed altri strumenti comunicativi	n. report pubblicati ex novo dal punto di vista comunicativo/n. report rielaborati

Obiettivo comune SNPA	Obiettivo	Processo	Correlazione con strategie di sviluppo sostenibile	Impatto (su Interno e/o Esterno)	Indicatore di impatto	Target
6. Diffusione dei dati ambientali Migliorare la trasparenza, l'interoperabilità e l'accesso ai dati pubblici a supporto dell'analisi ed elaborazione delle informazioni da parte dei cittadini e degli stakeholder al fine di assicurare la valorizzazione del patrimonio informativo ambientale	Migliorare accessibilità ai dati ambientali	Comunicazione e messa a disposizione dei dati ambientali	 	E	n. dataset resi disponibili come open data/n. dataset programmati	100%
7. Consumi sostenibili Favorire politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente	Promuovere e applicare soluzioni per lo sviluppo sostenibile	Consumi e comportamenti sostenibili	 	I/E	n. di misure adottate (direttive interne sulla riduzione dei consumi, adeguamenti infrastrutturali ed impiantistici ai fini di un buon uso dell'energia → da cui consumi sostenibili)	a) 100% delle azioni programmate
8. Ambiente e salute/PNC/PNRR; attività analitica e di monitoraggio Incrementare ed ottimizzare la capacità di supporto tecnico per determinazioni analitiche e di laboratorio e per monitoraggio finalizzati al binomio ambiente e salute	Potenziare le infrastrutture portanti del sistema	Attività specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica	 	I/E	Acquisizione strumentazione	Riduzione del tasso di obsolescenza strumentazione
9. Innovazione tecnologica a supporto delle attività di monitoraggio e controllo Contribuire a migliorare la qualità dei servizi erogati mediante l'introduzione di metodologie innovative a supporto delle attività di monitoraggio e controllo (osservazione satellitare, uso di droni, etc...)	Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico	Attività di controllo e monitoraggio		I/E	Numero procedure operative per utilizzo nuove tecnologie/ nuove tecnologie acquisite	Incremento rispetto alla baseline esistente
10. Digitalizzazione Velocizzare il processo di "transizione digitale" finalizzato alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta	Assicurare la semplificazione e l'efficienza della Pubblica amministrazione	Logistica e infrastrutture	 		a) Numero di procedimenti on line; b) interoperabilità banche dati	Incremento rispetto alla baseline esistente
11. Valorizzazione del personale e benessere organizzativo (focus sulla mappa delle competenze) Realizzare una mappa delle competenze per le attività degli Enti del Sistema, applicabile ai processi di pianificazione, selezione e sviluppo del personale	a) Agevolare l'operatività del personale nel rispetto dei diritti garantiti da normativa e CCNNL b) Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento di capacità istituzionali	Benessere organizzativo	  	I/E	a) n. di telelavoratori presenti/n. posti disponibili b) Mappa delle competenze applicata alla pianificazione dei fabbisogni, alla selezione e sviluppo del personale	a) 100% b) Avvio e adozione della mappa delle competenze
	a) Predisporre proposta di riorganizzazione. b) Attuazione piano formazione	Organizzazione dell'Agenzia	  	I/E	a) Proposta presentata a Regione Toscana entro i tempi stabiliti b) n. interventi formativi realizzati/n. Interventi formativi presenti nel PF annuale	a) 100% b) 70%

MODALITÀ E AZIONI PER LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Piena accessibilità fisica

ARPAT ha un patrimonio ibrido, costituito da alcuni immobili entrati nel patrimonio a seguito del trasferimento degli stessi da altri enti in fase di costituzione dell'Agenzia, altri costruiti *ex novo* successivamente, con criteri moderni e funzionali e rispettando il più possibile le norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche all'epoca vigenti. L'analisi ricognitiva sulla situazione di accessibilità delle sedi dell'Agenzia è stata svolta dal Settore Patrimonio immobiliare, impianti e reti nel 2018, in occasione della predisposizione dei fascicoli dei fabbricati.

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

Piena accessibilità digitale

Al fine di rendere i sistemi informatici di ARPAT capaci di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, ARPAT è orientata nel 2026 a programmare una serie di attività come previsto dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 (Aggiornamento 2026) che dedica ampio spazio all'accessibilità digitale, inserendola tra i suoi principi guida e definendo un preciso quadro normativo di riferimento:

- Legge 9 gennaio 2004, n. 4 (Legge Stanca): Disposizioni per favorire e semplificare l'accessibilità degli strumenti informatici, in particolare per le persone con disabilità
- Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) Art. 7, 17, 23, 53, 54, 68, 69 e 71
- D.Lgs. 150/2009: Artt. 8 c. 1 (lett. c ed e) e art. 14 c. 4-bis, che collegano l'accessibilità alla performance organizzativa
- D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106: Atto di attuazione della Direttiva (UE) 2016/2102
- D.Lgs. 27 maggio 2022, n. 82: Attuazione della Direttiva (UE) 2019/882 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi
- Decreto-Legge 16 luglio 2020, n. 76 (Decreto Semplificazione): Contenente misure urgenti per l'innovazione digitale
- Legge 3 marzo 2009, n. 18: Ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità
- Linee Guida AgID sull'accessibilità degli strumenti informatici (2022): Costituiscono il riferimento tecnico operativo per la PA
- Linee Guida AgID di design per i siti internet e i servizi digitali della PA (2022): Definiscono gli standard di progettazione user-centric
- Determinazione AgID n. 354/2022: Rettifica delle Linee Guida per l'adeguamento alle norme tecniche europee armonizzate sopravvenute
- Direttiva (UE) 2016/2102: Relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici

- Direttiva (UE) 2019/882 (European Accessibility Act): Sui requisiti di accessibilità di prodotti e servizi
- Decisione di esecuzione (UE) 2018/1524: Stabilisce la metodologia di monitoraggio e le disposizioni per la presentazione delle relazioni degli Stati membri
- Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2: Standard internazionali per l'accessibilità dei contenuti web

Il Piano Triennale sottolinea che l'accessibilità non è solo un adempimento tecnico, ma un pilastro della "user centricity", garantendo che i servizi digitali siano inclusivi e vengano incontro alle diverse esigenze dei cittadini.

Le attività che ARPAT prevede di programmare a riguardo sono le seguenti:

- Rifacimento completo dei siti internet/sira/intranet, già avviato per la componente cybersecurity con il finanziamento PNRR "ARPAT-Interventi di potenziamento della resilienza cyber", e che proseguirà in continuità nel 2026.
- Implementazione di un nuovo sistema di invio segnalazioni/esposti in SaaS tramite form, con autenticazione SPID/CIE/CNS, integrato con il sito istituzionale, già avviato per la parte cybersecurity con il finanziamento PNRR "ARPAT-Interventi di potenziamento della resilienza cyber", che proseguirà in continuità nel 2026.
- Rifacimento completo del *frontend* e relativo *hardening* dei principali applicativi interni all'Agenzia, già avviato per la parte cybersecurity con il finanziamento PNRR "ARPAT-Interventi di potenziamento della resilienza cyber", che proseguirà in continuità nel 2026.
- Integrazione di tutti gli applicativi con il sistema di autenticazione AD/365 di Agenzia per il single *sign on* (che utilizza anche la autenticazione a più fattori), permettendo ai dipendenti che ne hanno necessità l'utilizzo anche dei sistemi previsti dalla piattaforma per l'accesso biometrico. Attività già avviata e in fase di completamento nel 2026.

TRANSIZIONE AL DIGITALE E OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

ARPAT procederà alla revisione della propria infrastruttura IT al fine di migliorare la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza, la capacità di generare ed erogare servizi digitali, l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi in applicazione dei principi guida, elencati di seguito, sanciti nel Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 (Aggiornamento 2026) e del CAD (DLgs 82/2005) e ss.mm.ii.

Principi guida	Definizioni	Riferimenti normativi
1. Digitale e mobile come prima opzione (<i>digital & mobile first</i>)	Le pubbliche amministrazioni devono erogare i propri servizi pubblici in digitale e fruibili su dispositivi mobili, considerando alternative solo in via residuale e motivata, attraverso la “ <i>riorganizzazione strutturale e gestionale</i> ” dell’ente ed anche con una “ <i>costante semplificazione e reingegnerizzazione dei processi</i> ”	Art.3-bis Legge 241/1990 Art.1 c.1 lett. A) D.Lgs. 165/2001 Art.15 CAD Art.1 c.1 lett. B) Legge 124/2015 Art.6 c.1 DL 80/2021
2. cloud come prima opzione (<i>cloud first</i>)	le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano prioritariamente il paradigma <i>cloud</i> e utilizzano esclusivamente infrastrutture digitali adeguate e servizi <i>cloud</i> qualificati secondo i criteri fissati da ACN anche nel quadro del SPC	Art.33-septies Legge 179/2012 Art. 73 CAD
3. interoperabile <i>by design</i> e <i>by default</i> (<i>API-first</i>)	i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e attraverso processi digitali collettivi, esponendo opportuni <i>e-service</i> , a prescindere dai canali di erogazione del servizio che sono individuati logicamente e cronologicamente dopo la progettazione dell’interfaccia API	Art.43 c.2 dPR 445/2000 Art.2 c.1 lett.c) D.Lgs 165/2001 Art.50 c2, art.50-ter e art.64-bis c.1-bis CAD
4. accesso esclusivo mediante identità digitale (<i>digital identity only</i>)	le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa	Art.64 CAD Art. 24, c.4, DL 76/2020 Regolamento EU 2014/910 “eIDAS”
5. servizi inclusivi, accessibili e centrati sull’utente (<i>usercentric</i>)	le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall’esperienza dell’utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo	Legge 4/2004 Art.2 c.1, art.7 e art.53 CAD Art.8 c.1 lettera c) e lett.e), ed art.14 c.4-bis D.Lgs 150/2009
6. dati pubblici un bene comune (<i>open data by design e by default</i>)	il patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile	CAD Art.50 c.1 e c.2-bis, art.50quater e art.52 c.2 D.Lgs 36/2006 Art.24-quater c.2 DL90/2014
7. concepito per la sicurezza e la protezione dei dati personali (<i>data protection by design e by default</i>)	i servizi pubblici devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali	Regolamento EU 2016/679 “GDPR” DL 65/2018 “NIS” DL 105/2019 “PNSC” DL 82/2021 “ACN”

Principi guida	Definizioni	Riferimenti normativi
8. <i>once only</i> e concepito come transfrontaliero	le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, devono dare accesso ai loro fascicoli digitali e devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici rilevanti	Art.43, art.59, art.64 e art.72 DPR 445/2000 Art.15 c.3, art.41, art.50 c.2 e c.2-ter, e art.60 CAD Regolamento EU 2018/1724 “single digital gateway” Com.EU (2017) 134 “EIF”
9. apertura come prima opzione (<i>openness</i>)	le pubbliche amministrazioni devono tenere conto della necessità di prevenire il rischio di <i>lock-in</i> nei propri servizi, prediligere l'utilizzo di <i>software</i> con codice aperto o di <i>e-service</i> e, nel caso di <i>software</i> sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente, nonché promuovere l'amministrazione aperta e la condivisione di buone pratiche sia amministrative che tecnologiche	Art.9, art.17 c.1 ed art.68-69 CAD Art.1 c.1 D.Lgs 33/2013 Art.30 D.Lgs 36/2023
10. sostenibilità digitale	le pubbliche amministrazioni devono considerare l'intero ciclo di vita dei propri servizi e la relativa sostenibilità economica, territoriale, ambientale e sociale, anche ricorrendo a forme di aggregazione	Art.15 c.2-bis CAD Art.21 D.Lgs. 36/2023 Regolamento EU 2020/852 “principio DNSH”
11. sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione	I processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinati e condivisi sono portati avanti secondo i principi di sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione, ovvero lo Stato deve intraprendere iniziative di digitalizzazione solo se sono più efficaci di quelle a livello regionale e locale, e in base alle esigenze espresse dalle amministrazioni stesse, limitandosi negli altri casi a quanto necessario per il coordinamento informatico dei dati, e al tempo stesso le singole amministrazioni devono garantire l'appropriatezza delle iniziative di digitalizzazione portate avanti autonomamente, cioè in forma non condivisa con altri enti al livello territoriale ottimale rispetto alle esigenze preminenti dell'azione amministrativa e degli utenti dei servizi pubblici.	Art.5, 117 e 118 Costituzione Art.14 CAD

Di seguito vengono elencate le attività programmate con cui ARPAT intende attuare gli obiettivi di digitalizzazione relativi all'annualità 2026 e al triennio 2026-2028. Tali attività sono in linea con gli ambiti previsti dal Piano Triennale, servizi, processi, dati e Intelligenza Artificiale, infrastrutture, sicurezza informatica e interoperabilità e con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana.

Obiettivo	Indicatori	Target 2026	Target 2026-2028	Obiettivo di riferimento Piano Triennale Informatica 2024-2026 e CAD
Aggiornamento applicativi informatici legacy per migliorare accessibilità, sicurezza e funzionalità.	Percentuale di applicativi legacy aggiornati.	30%	100%	Piano Triennale 3.1, 3.2, 6.1, 7.3 CAD Art. 7, 15, 51, 53, Legge 4/2004

Obiettivo	Indicatori	Target 2026	Target 2026-2028	Obiettivo di riferimento Piano Triennale Informatica 2024-2026 e CAD
Attivazione di sistemi di protezione per il miglioramento della sicurezza informatica dell'infrastruttura IT.	Attivazione di un Sistema di DR, di un servizio SOC e relativo SIEM, implementazione delle policy relativi ai servizi Firewall, NAC, ZTNA/EMS	30%	100%	Piano triennale 4.1, 4.2, 4.3 CAD Art. 33 septies, 50 bis, 51 Circolare AgID n. 2/2017
Cooperazione applicativa e interoperabilità per miglioramento dei sistemi di interconnessione dati con altre Pubbliche Amministrazioni.	Adesione e collegamento alle principali piattaforme digitali nazionali e ai webservices esposti da Regione Toscana riguardanti dati e procedure in ambito ambientale, seguendo il modello ModI.	30%	100%	CAD Art. 12, 50, 64-decies, 73 Piano triennale 1.3, 2.1, 2.2 Linee Guida AgID sull'Interoperabilità Tecnica D.Lgs. 32/2010
Miglioramento dell'uso e della conoscenza degli strumenti di Smart working e collaboration.	Percentuale di documenti convertiti in formati utilizzabili dalla collaboration suite e di utilizzo di spazi condivisi e funzionalità evolute.	30%	100%	Piano Triennale 1.1, 3.1, 6.1 CAD Art. 12, 15, 23-ter, 41 Legge 81/2017
Miglioramento delle performance e della sicurezza delle applicazioni mediante l'utilizzo di sistemi Devops a microservizi.	Percentuale di applicazioni sviluppate per l'Agenzia passate al sistema a microservizi implementato in Cloud basato su sistemi Devops container.	30%	100%	Piano triennale 1.1, 1.4, 4.1 CAD Art. 51, 68, 69 Linee Guida AgID sul Design dei Servizi Digitali
Miglioramento delle procedure relative alla sicurezza informatica dell'infrastruttura IT	Percentuale di procedure riscritte o riviste in funzione della gap analysis precedentemente svolta.	30%	100%	Piano Triennale 4.1 CAD 17, 18 bis, 51 Circolare AgID n. 2/2017 GDPR (Regolamento UE 2016/679) D.lgs 138/2024
Utilizzo dei sistemi di AI per il miglioramento delle procedure informatiche e per l'analisi dei dati.	Avvio, a seguito della definizione di un gruppo di interdisciplinare che ne predisponga la progettazione, di progetti in ambito AI.	30%	100%	Piano Triennale 3.2 CAD 12, 15, 18-bis, Linee Guida Agid sull'AI AI Act (Regolamento UE 2024/1689) Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026 GDPR Art. 22
Migliorare l'accessibilità e la disponibilità delle banche dati ambientali di ARPAT, con sistemi georeferenziali e opendata.	Avvio e realizzazione di un progetto per l'implementazione di un geoportale e per la predisposizione di un catalogo delle banche dati di ARPAT.	30%	100%	Piano Triennale 1, 3.1, 3.3 CAD Art. 50, 52, 59, 60 D.Lgs. 32/2010 D.Lgs. 200/2021
Miglioramento dei sistemi di gestione documentale, gestione	Avvio e implementazione di un progetto per l'adeguamento	30%	100%	Piano triennale 1.3, 2.1, 3.1 CAD

Obiettivo	Indicatori	Target 2026	Target 2026-2028	Obiettivo di riferimento Piano Triennale Informatica 2024-2026 e CAD
delle attività e di contabilità analitica adeguandoli alle recenti normative e alle richieste degli stakeholder.	tecnologico, normativo e funzionale dei sistemi di gestione documentale, gestione delle attività e di contabilità analitica.			Art. 12,20,40, 41, 44

2.2 PERFORMANCE

Relativamente alla descrizione del ciclo della performance si rimanda al PIAO 2023-2025 approvato con decreto del Direttore generale n. 62/2023. Viene qui aggiornato il paragrafo relativo agli obiettivi 2025 e la parte relativa alla realizzazione di azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex piano delle azioni positive).

GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2026

Per l'anno 2026 vengono definiti, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici regionali, obiettivi di valenza strategica rappresentanti la descrizione dei risultati che l'Agenzia si prefigge di raggiungere per eseguire con successo gli indirizzi politico programmatici.

Gli obiettivi strategici sono da intendersi, quindi, quali obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese dei portatori di interesse e sono programmati su base triennale e aggiornati annualmente con riferimento alle priorità dell'Agenzia. Per l'anno 2026 vengono individuati i seguenti obiettivi strategici:

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

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

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

A seguire, si rappresenta una scheda-obiettivi nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa degli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2024 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2026 e relativa tendenza per gli anni 2027-2028, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2026, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Agenzia. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato.

Per ciò che riguarda gli indicatori 1.3, 2.2, 3.2 e 3.3 sono stati definiti, rispettivamente, i seguenti cronoprogrammi dettagliati, che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consentono di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 – Annualità 2026

Cronoprogramma ARPAT 1

RISULTATO ATTESO Collaborazione con la Direzione Regionale per la predisposizione della proposta definitiva per l'approvazione dell'aggiornamento della carta dei servizi e delle attività Valore target – entro il 15/09/2026						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Raccordo con la Direzione Tutela dell'Ambiente ed Energia per la validazione delle attività della Carta dei Servizi definite in collaborazione con i settori regionali competenti e concordare le modifiche da apportare alla carta dei servizi presentata nel 2025	Verbalì riunioni GdL	01/01/2026	31/05/2026	Direzione Generale	60,00%
2	Definizione conclusiva dello schema di Carta dei servizi da inviare alla Direzione TAE	Decreto di adozione del DG di ARPAT	01/06/2026	15/09/2026	Direzione Generale	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARPAT 2

RISULTATO ATTESO Soddisfazione del cliente. Le attività fondamentali della missione ARPAT: controllo ambientale, supporto tecnico e diffusione della conoscenza-Applicazione del modello per la valutazione della customer satisfaction di Agenzia Valore target – entro il 31/12/2026						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Progettazione questionario, validazione interna e del Dip.to DISIA-UNIFI	Questionario validato	01/01/2026	31/05/2026	SCID Settore comunicazione informazione documentazione	30,00%
2	Azioni di Comunicazione al mondo civile	pubblicazione notizie sul sito istituzionale e "post social"	01/02/2026	28/02/2026	SCID Settore comunicazione informazione documentazione	10,00%
3	Applicazione indagine - Erogazione questionario su piattaforma DISIA-UNIFI (l'indagine sarà aperta almeno 6 mesi in relazione al numero dei partecipanti)	Somministrazione questionario	01/03/2026	31/10/2026	SCID Settore comunicazione informazione documentazione	40,00%
4	Redazione report finale mondo civile e Report sintesi complessivo delle tre annualità	Report annuale di analisi e Report complessivo	01/11/2026	31/12/2026	SCID Settore comunicazione informazione documentazione	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARPAT 3

RISULTATO ATTESO: Predisposizione di un progetto speciale sul controllo delle attività di coltivazione cave Valore target – entro il 31/12/2026						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Programmazione attività di sorvolo con velivoli Guardia di Finanza	Programma di Voli	01/01/2026	15/02/2026	SITA - Settore indirizzo tecnico attività	15,00%
2	Effettuazione dei voli di ricognizione ai fini dell'individuazione delle priorità di sopralluogo in cava	Report riportante le priorità di sopralluogo in cava	16/02/2026	30/04/2026	Dipartimenti di Massa e Lucca	35,00%
3	Attività di tracciamento delle marmettola, attività preliminari - Nuovo accordo di ricerca: individuazione da parte di UNIFI del nuovo ricercatore	Documento con la nomina del ricercatore individuato	01/01/2026	30/04/2026	Direzione	10,00%
4	Attività di tracciamento delle marmettola, attività preliminari - Valutazione delle risultanze esami isotopici di campioni già prelevati ed analizzati entro 31/12/2025	Documento riportante i primi esiti analitici e conseguente individuazione del nuovo programma di campionamenti per le necessarie analisi	01/01/2026	31/05/2026	Direzione	10,00%
5	Attività di tracciamento delle marmettola - attività preliminari	Breve relazione sullo stato di avanzamento dell'accordo di ricerca	01/05/2026	30/09/2026	Direzione	10,00%
6	Attività di tracciamento delle marmettola - esame dei primi risultati e programmazione della seconda annualità	Relazione sullo stato di avanzamento dell'accordo di ricerca e programma delle attività relative alla seconda annualità	01/10/2026	31/12/2026	Direzione	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARPAT 4

RISULTATO ATTESO Avvio percorso di sperimentazione di un sistema di contabilità analitica Valore target 31/12/2026						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Implementazione sistema di rilevazione del tempo dedicato alle singole attività	Attivazione campo specifico sull'applicativo di Agenzia che registra le attività	01/01/2026	31/03/2026	SPCSG Settore pianificazione controllo e sistemi di gestione e SIRA Settore informativo regionale ambientale	30,00%
2	Attività finalizzate alla corretta attribuzione dei costi ai centri di costo di ciascun settore dell'Agenzia	Documento riportante le indicazioni alle strutture ordinanti	01/01/2026	31/12/2026	Direzione amministrativa	40,00%
3	Monitoraggio dell'effettivo collegamento degli ordini al corretto centro di costo	Report	01/01/2026	31/12/2026	Direzione amministrativa	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

AZIENDA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA TOSCANA (ARPAT) - OBIETTIVI 2026											
I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2026	
			Obiettivo	Peso %	Indicatori	Valore iniziale	Valore target 2026				Valore target 2027 - 2028
1	L'integrazione delle politiche per prestazioni di qualità	1.1	Miglioramento della dimensione della tempestività e efficacia rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di supporto tecnico	28,00%	Numero pareri nel tempo/numero pareri totali	96,95% data finale 2024	95,00%	95,00%	L'indicatore è relativo alla verifica della tempestività nell'emissione dei pareri richiesti dalle amministrazioni competenti. Si propone un target del 95%, tenuto conto del processo di riorganizzazione dell'Agenzia in corso e della necessità di formare i neoassunti	Coordinatori Area Vaste, Responsabili Dipartimenti e Supporto Tecnico, Set. VIA-VAS	Obiettivo trasversale
		1.2	Miglioramento della dimensione dell'efficienza rispetto ai bisogni degli stakeholder del servizio ARPAT di Controllo	23,00%	Numero di aziende con Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) Controllata (AC) (tra quelle programmate per l'anno in corso)/numero controlli AIA programmati per l'anno in corso	92,92% data finale 2024	93,00%	93,00%	L'indicatore è relativo alla verifica della attuazione del programma dei controlli AIA per l'anno in corso. AC = Aziende con Controllo Consolidato (ACC) = il 90% del numero di aziende con Controllo Interrotto/In corso (ACT). Si propone un target del 93%, tenuto conto del processo di riorganizzazione dell'Agenzia in corso e della necessità di formare i neoassunti	Responsabili Dipartimenti	Obiettivo trasversale
		1.3	Soddisfazione del cliente. Le attività fondamentali della missione ARPAT: controllo ambientale, supporto tecnico e diffusione della conoscenza	5,00%	Applicazione del modello per la valutazione della customer satisfaction di Agenzia	-	100,00%	-	Progettazione e realizzazione, in collaborazione con Università di Firenze - Dipartimento di statistica Informatica, Applicazioni (DISIA), di un questionario per indagine customer satisfaction a cittadini/cittadini e loro articolazioni: (Interviste tra 600 e 1000, condotte tramite indagine campionaria secondo stratificazione per provincia, genere e fasce di età con eventuale ponderazione a posteriori per bilanciamento degli strati sottorappresentati, somministrazione del questionario con tecnologia CAWI) - Si veda il cronoprogramma ARPAT 2	Settore Comunicazione Informazione e Documentazione (SCID)	Obiettivo trasversale
2	Coesione territoriale e attrattività, qualità delle città, del territorio e del paesaggio	2.1	Tutela e pianificazione della risorsa idrica	5,00%	Campionamenti effettuati/ campionamenti previsti per il monitoraggio marino	-	100,00%	100,00%	I campionamenti sono quelli effettuati per il monitoraggio regionale delle acque marino costiere (ex parte Terza D.Lgs 152/2006 e s.m.m.i.) e riferiti alla sola matrice acqua (frequenza bimestrale) in tutti i corpi idrici della Toscana (DGK7-608/2013). Per il 2026 sono previsti 96 campionamenti	Settore Mare	DEPR - progetto n. 6
		2.2	Predisposizione di un progetto speciale su controllo delle attività di coltivazione cave	5,00%	Avvio attività progettate come da cronoprogramma	80,00% Data finale 2024	100,00%	100,00%	In continuità con il progetto sviluppato nel 2024 e 2025, proseguiranno le attività di sollecitazione delle priorità di intervento in sito, sperimentate e consolidate durante il 2025. Si rende necessario proseguire l'attività di tracciamento dei sistemi carsici di diffusione della marmottella, mediante attività analitiche, che utilizzano gli isotopi del calcio. Si veda il cronoprogramma ARPAT 3	Direzione Generale	DEPR - progetto n. 9
3	Una PA Trasparente e Leggere. Innovazione istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa	3.1	Incremento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'Azienda	5,00%	Corrispettivo economico gare avviate (LVA e MD LVA)/budget assegnato con Programma investimenti	65,73% data finale 2024	80,00%	60,00%	L'indicatore è relativo alla capacità di acquisizione di beni/forniture da parte dell'Agenzia	Direzione Amministrativa	Obiettivo trasversale
		3.2	Collaborazione con la Direzione Regionale per la predisposizione della proposta definitiva per l'approvazione dell'aggiornamento della carta dei servizi e delle attività	10,00%	Predisposizione Carta dei Servizi come da cronoprogramma	-	100,00%	-	Si rende necessario, nelle more dell'approvazione del catalogo nazionale dei servizi e dei relativi Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), approvare la carta dei servizi e delle attività al fine di renderla coerente con le attività/titolari delle funzioni svolte. Si veda il cronoprogramma ARPAT 1	Direzione Generale	Legge regionale n. 30/2009 e sue modifiche e integrazioni: articolo 13
		3.3	Avvio percorso di sperimentazione di un sistema di contabilità analitica	12,00%	Sperimentazione dell'applicazione del modello speditivo di contabilità analitica	-	100,00%	-	L'Agenzia a seguito dell'adozione del modello di contabilità analitica speditiva avvia il periodo di sperimentazione, tenendo conto delle proposte contenute nella Carta dei Servizi. Si veda il cronoprogramma ARPAT 4	Direzione Generale	Obiettivo trasversale
		3.4	Adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTPP) per il triennio 2026-2028 nell'ambito del PIAO di cui all'art. 6, c. 1 del d.l. 80/2021 entro il termine del 31 gennaio 2026	3,00%	Adozione, secondo le modalità di cui alla DGR n. 1549 del 23/12/2024, del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTPP) per il triennio 2026-2028 nell'ambito del PIAO di cui all'art. 6, c. 1 del d.l. 80/2021, entro il 31 gennaio 2026	-	100,00%	100,00%	La Delibera di Giunta Regionale n. 1549 del 23 dicembre 2024 con oggetto "Adottare unità per l'esercizio delle attività di indirizzo e di controllo sugli atti principali di Enti dipendenti e di ARPAT" stabilisce che gli Enti dipendenti di Regione Toscana con più di 50 dipendenti devono approvare i rispettivi Piani triennali dei fabbisogni di personale di cui alla normativa degli artt. 6 e 6-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 (TUPP) e come da linee di indirizzo approvate con d.m. 6 maggio 2018 e in ultimo con d.m. 22 luglio 2022, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, c. 1 del d.l. 80/2021 (convertito dalla l. n. 113/2021) entro il 31 gennaio. La citata Delibera illustra altresì le modalità per adempire all'obbligo normativo, cui l'Ente dovrà ottemperare.	Direzione Generale	Obiettivo trasversale
4	Anticorruzione e trasparenza	4.1	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	3,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2026	100,00% data finale 2024	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PIAO 2026/2028 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
			Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2026	100,00% data finale 2024	100,00%	100,00%					
				100,00%							

(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile raggiungerà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento

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

Dal 30 giugno 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) riunisce al suo interno molti Piani che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre e tra questi il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP), che definisce interventi concreti per rimuovere ostacoli e garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, promuovendo il benessere organizzativo e combattendo ogni forma di discriminazione e violenza.

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

Criteri di definizione e programmazione

Le azioni proposte (anche in relazione agli obiettivi dei Piani di azioni positive) mirano a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale in attuazione della Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

La scelta delle azioni positive deriva dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia mutuati dalle diverse relazioni sullo stato del personale redatte annualmente.

Attraverso questi strumenti, l'Agenzia intende:

- dare attuazione completa in forma integrata alla suindicata Direttiva n. 2/2019, in particolare per le novità introdotte dalla medesima e per loro integrazione formale e sostanziale con il Piano della performance;
- favorire la conoscenza delle competenze dell'organismo CUG in seno all'Agenzia tramite incontri in videoconferenza, o in presenza, presso ogni sede;
- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- promuovere e incentivare la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulle pari opportunità, e favorire azioni di benessere nel luogo di lavoro, per la promozione della salute e sicurezza nel luogo di lavoro;
- promuovere la crescita delle pari opportunità nel ciclo della gestione della performance.

La programmazione si sviluppa su un arco temporale triennale a cui si affianca una revisione e aggiornamento annuale (2026).

Il Comitato Unico di Garanzia di ARPAT

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), rinnovato con Decreto del Direttore Generale 190 del 21/10/2025 e ss.mm.ii., è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le

progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

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

Il Comitato partecipa alla Rete CUG Ambiente ex Delibera SNPA 44/2018.

Inoltre, il CUG ARPAT aderisce dal 2016 alla Rete Nazionale dei CUG (DDG 18/2018) e dal 2019 alle commissioni tematiche della Rete Nazionale dei CUG.

Il piano triennale delle azioni positive

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

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

Entro il 30 marzo dell'anno successivo, il CUG curerà la Relazione annuale, dove si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, di cui sarà data notizia sia internamente che esternamente all'Agenzia.

Di seguito vengono illustrate le aree d'intervento declinate attraverso le relative azioni positive proposte, attraverso schede riassuntive in cui sono individuati i/le Responsabili della realizzazione dell'azione, cioè le strutture cui compete il coordinamento e la realizzazione gestionale/operativa delle diverse attività previste, e le Strutture coinvolte, che, in base alle competenze e alle funzioni assegnate anche dall'Atto Organizzativo, concorrono, anche operativamente, al raggiungimento dell'obiettivo o elaborano strumenti di monitoraggio. Sono individuati, inoltre, i destinatari, gli obiettivi, i tempi e modi di attuazione, gli indicatori per il monitoraggio, le risorse coinvolte, gli eventuali costi e partner esterni da coinvolgere

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

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

Azioni previste:

Azione 1	Rafforzamento delle competenze dei/delle componenti del CUG su ruolo e compiti del CUG
Obiettivo specifico	Rafforzare la consapevolezza dei/delle componenti del CUG sul proprio ruolo e sulle attività istituzionali

Descrizione intervento	Programmazione, all'interno del Piano Formazione ARPAT annuale, di iniziative informative/formative. Aggiornamento a cascata da parte dei/delle componenti CUG partecipanti (con reportistica scritta) a tutto il CUG, ai fini della massimizzazione delle conoscenze
Destinatari/ie	I/Le componenti titolari e supplenti del CUG, personale delle strutture a vario titolo coinvolto nelle attività del CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU
Strutture coinvolte	---
Eventuali partner esterni	Individuazione docenze esterne in sede di Analisi fattibilità Piano Formazione
Risorse finanziarie	Quota budget formazione
Tempi e fasi di attuazione	2025 - 2027
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Interventi realizzati; numero partecipanti coinvolti, iniziative formazione a cascata effettuate

Azione 2	Consolidare la conoscenza del CUG all'interno dell'Agenzia
Obiettivo specifico	Aumentare la conoscenza del ruolo e degli ambiti di attività del CUG da parte di tutto il personale
Descrizione intervento	Supporto alle azioni di formazione e informazione dedicate al ruolo del CUG nei percorsi informativi/formativi obbligatori per il personale in particolare quello neoassunto
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU
Strutture coinvolte	---
Eventuali partner esterni	Nessuno
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2025 - 2027
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Erogazione di un modulo formativo in modalità asincrona per personale neoassunto

Azione 3	Contributo attivo del CUG ARPAT nelle Reti a cui aderisce: Rete GUG Ambiente e Rete Nazionale dei CUG
Obiettivo specifico	Prendere parte ad attività comuni a livello nazionale, condividere buone pratiche e ottimizzare le risorse
Descrizione intervento	Partecipazione ad almeno n. 3 commissioni tematiche della Rete nazionale CUG, organizzazione iniziative congiunte con Rete CUG Ambiente ed eventi formativi

Destinatari/e	I/Le componenti titolari e supplenti del CUG
Responsabili della realizzazione dell'azione	Direzione – Presidente - CUG
Strutture coinvolte	---
Eventuali partner esterni	Rete Nazionale dei CUG, Rete CUG Ambiente, Dipartimento della Funzione Pubblica
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2025 – 2027
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero partecipazioni ai lavori delle commissioni Rete Nazionale dei CUG Numero partecipazioni alle iniziative promosse dalla Rete CUG Ambiente Numero iniziative/seminari tematici di approfondimento

Area 2. Area monitoraggio, ascolto e benessere organizzativo

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

Azioni previste

Azione 1	Istituzione in ARPAT del Nucleo di ascolto
Obiettivo specifico	Rafforzare le capacità di ascolto e intervento nelle situazioni di disagio o malessere lavorativo
Descrizione intervento	Formulare una proposta operativa alla Direzione per l'istituzione del "Nucleo di ascolto" attraverso: - Raccolta delle fonti normative a supporto e definizione del Nucleo di Ascolto; - Raccolta di buone pratiche nella PA; - Definizione di regolamento di funzionamento (compiti, quando e come ci si rivolge al NdA...); Proposta alla Direzione (tempi, risorse).
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, Consigliera di Fiducia, CUG
Strutture coinvolte	Direzione ARPAT, SePP, Medico Competente, RSU
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete Nazionale dei CUG
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	È previsto, su richiesta della Direzione, l'avvio della prima fase di raccolta delle fonti normative entro settembre 2026. La definizione del contributo CUG alla proposta per la Direzione è prevista entro l'anno 2027.

Indicatori di monitoraggio dell'azione	Tempistica per l'elaborazione della proposta. Presentazione del progetto Direzione Generale.
--	---

Azione 2	Istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere Organizzativo
Obiettivo specifico	Raccolta dati e analisi di clima aziendale in modo strutturato per formulare proposte e azioni a supporto del miglioramento del benessere organizzativo
Descrizione intervento	Proposta per l'istituzione di un Osservatorio permanente sul Benessere organizzativo
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU
Strutture coinvolte	SGRU, SIRA, CUG, RSU, SePP, Medico competente, Consigliera di fiducia
Eventuali partner esterni	Possibile collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete Nazionale dei CUG
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2025 – 2027. Inizio, su richiesta della Direzione, nel 2026.
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Attivazione dell'Osservatorio

3. Area comunicazione e trasparenza

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

Azioni previste:

Azione 1	Partecipazione alla redazione e pubblicizzazione in ARPAT del periodico "La voce dei CUG" della Rete nazionale dei CUG
Obiettivo specifico	Diffondere contenuti, iniziative e atti normativi a supporto della cultura della parità e delle pari opportunità
Descrizione intervento	Promuovere il ruolo e le attività del CUG collaborando con la Rete nazionale dei CUG alla redazione del Periodico "La voce dei CUG"
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	Componenti individuati/e all'interno del CUG, SCID
Strutture coinvolte	SCID, Direzione
Eventuali partner esterni	Rete CUG Ambiente, Rete nazionale dei CUG, SNPA
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2025 – 2027

Indicatori di monitoraggio dell'azione	Partecipazione alla redazione del periodico "La voce dei CUG" e diffusione in Agenzia
--	---

Azione 2	Promuovere, in ambito lavorativo, comportamenti comunicativi improntati sul rispetto reciproco al fine di evitare conflitti personali
Obiettivo specifico	Favorire la cultura della comunicazione non violenta e rispettosa
Descrizione intervento	Realizzazione e pubblicizzazione di campagne ed eventi a livello nazionale e regionale (seminari, convegni, corsi di formazione, ecc.) concernenti la comunicazione non violenta e la risoluzione dei conflitti
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SCID, Direzione
Strutture coinvolte	SGRU
Eventuali partner esterni	Rete CUG Ambiente, Rete nazionale dei CUG
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2026
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero di campagne ed eventi informativi

4. Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: *Migliorare gli strumenti organizzativi attraverso politiche aziendali che favoriscano l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la cultura della cooperazione.*

Azioni previste

Azione 1	Collaborazione alla definizione di azioni di monitoraggio dell'efficacia e delle criticità del lavoro agile in ARPAT come definito dal Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) e successiva valutazione dei risultati
Obiettivo specifico	Monitoraggio dei punti di forza e debolezza del lavoro agile in Agenzia in un'ottica di miglioramento continuo
Descrizione intervento	• monitoraggio del lavoro agile • ascolto di situazioni critiche legate alle diverse abilità, compreso il gap dovuto agli ostacoli digitali, prevenendo possibili contesti di discriminazione
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG, SGRU, SePP, SIRA, SPCSG (per Sistema Valutazione del POLA)
Strutture coinvolte	SGRU, SCID, CUG, Direzione

Eventuali partner esterni	Collaborazione e confronto con Rete CUG ambiente e Rete Nazionale dei CUG
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2026. Su richiesta della Direzione
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Partecipazione alla definizione delle azioni di monitoraggio

Azione 2	Pianificazione e gestione del trasferimento di competenze in vista di cessazioni dal servizio per anzianità o vecchiaia
Obiettivo specifico	Definire un processo strutturato per identificare, preservare e trasferire le competenze critiche possedute da persone prossime alla cessazione dal servizio assicurando che le competenze chiave in uscita siano identificate, trasferite e rese riutilizzabili, riducendo l'impatto sulle attività lavorative delle strutture.
Descrizione intervento	• Fase 0: formalizzazione codificata da parte della Direzione delle procedure di attuazione e di verifica • Fase 1: ricognizione delle prevedibili tempistiche di pensionamento (a legislazione invariata) del personale delle strutture e individuazione di chi prevedibilmente lascerà il servizio entro tre anni • Fase 2: individuazione, da parte della dirigenza delle strutture, del personale assegnato disponibile a subentrare; valutazione dei tempi di affiancamento ed eventuale segnalazione motivata alla Direzione di carenze o indisponibilità di personale • Fase 3 (ove necessario): ricognizione e assegnazione alle strutture da parte della Direzione delle risorse umane segnalate come necessarie • Fase 4: affiancamento al personale in uscita delle risorse individuate/assegnate/liberate a seguito di tale assegnazione. • Fase 5: monitoraggio e verifica attuazione ed efficacia
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, Responsabili di tutte le strutture
Strutture coinvolte	Tutte in particolare SGRU, SePP, RLS
Eventuali partner esterni	Altre ARPA/APPA che abbiano attivamente già valutato il problema e implementato il processo di trasferimento (Istruzioni operative, ed altro) Rete Nazionale dei CUG, Rete CUG Ambiente
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	A regime a fine 2027. Fase 0: entro 6 mesi dall'approvazione dell'azione. Fase 1: ogni tre mesi. Fase 2: entro tre mesi dalla conclusione della fase 1. Fase 3: entro un anno dalla conclusione della fase 2. Fase 4: immediatamente dopo la conclusione delle fasi precedenti. Fase 5: a partire da tre mesi dopo le prime uscite dal servizio
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Tempistiche di attuazione delle singole fasi. Per la verifica

	d'efficacia: corrispondenza tra personale subentrante previsto e personale subentrante effettivo.
--	---

5. Area cultura delle pari opportunità

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

Azioni previste

Azione 1	Proporre corsi e moduli formativi anche accreditati SNPA sull'uso del <i>linguaggio inclusivo nella Pubblica Amministrazione</i>
Obiettivo specifico	Favorire una cultura amministrativa inclusiva e rispettosa delle diversità, migliorando la qualità della comunicazione istituzionale attraverso la diffusione di pratiche di linguaggio inclusivo
Descrizione intervento	Pubblicizzazione, o supporto alla pubblicizzazione, di corsi e moduli sull'uso del linguaggio inclusivo
Destinatari/ie	Il personale interessato
Responsabili della realizzazione dell'azione	CUG
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, Consigliera di Fiducia
Eventuali partner esterni	Rete Nazionale CUG e Rete CUG Ambiente
Risorse finanziarie	
Tempi e fasi di attuazione	2025 – 2027
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero eventi proposti Numero partecipanti iscritti

6. Area Bilancio di genere

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

Azioni previste:

Azione 1	Supporto alla verifica e aggiornamento del Gender Equality Plan
Obiettivo specifico	Rafforzare gli strumenti di monitoraggio e programmazione a supporto delle politiche sulla parità dell'Agenzia
Descrizione intervento	Supporto alla revisione aggiornamento del Gender Equality Plan
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	Area Bilancio, SGRU
Strutture coinvolte	SGRU, SPCSG per raccordo con gli strumenti del PIAO
Eventuali partner esterni	Rete Nazionale dei CUG, Rete CUG Ambiente

Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2026
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Partecipazione alla verifica e revisione

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

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

Azioni previste:

Azione 1	Adesione a campagne informative per la prevenzione ed al contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
Obiettivo specifico	Diffusione della cultura contro ogni tipo di violenza e discriminazione
Descrizione intervento	• Adesione e/o diffusione di campagne nazionali e istituzionali (INAIL, Dipartimento per le Pari Opportunità, SNPA, Ministero del Lavoro...) • Integrazione del tema della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie nei percorsi di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro • Diffusione di materiali informativi (linee guida, vademecum, FAQ) su comportamenti corretti • Partecipazione a reti e iniziative interistituzionali, anche in ambito territoriale o SNPA, per la condivisione di buone pratiche e strumenti operativi in materia di prevenzione e contrasto alle discriminazioni.
Destinatari/ie	Tutto il personale
Responsabili della realizzazione dell'azione	SGRU, CUG, Consigliera di fiducia
Strutture coinvolte	SGRU, Ufficio Formazione, SIRA, Consigliera di Fiducia
Eventuali partner esterni	INAIL, Dipartimento per le Pari Opportunità, SNPA, Ministero del Lavoro, Rete Nazionale dei CUG, Rete CUG Ambiente
Risorse finanziarie	---
Tempi e fasi di attuazione	2025 – 2027
Indicatori di monitoraggio dell'azione	Numero di eventi segnalati

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 PREMESSA

Nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, ARPAT definisce le linee strategiche ed operative di prevenzione dei rischi di corruzione all'interno del proprio sistema organizzativo relativamente al triennio 2026-2028, ottemperando, altresì agli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza.

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

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

La consultazione pubblica è stata effettuata dal 28/11/2025 al 12/12/2025 e non sono pervenuti contributi; gli avvisi e gli esiti delle consultazioni sono pubblicati sul sito web di ARPAT in <https://www.arp.atoscana.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/consultazioni-pubbliche>.

Il contenuto della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, i suoi aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono elaborati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza¹ (di seguito RPCT) e inviati per l'approvazione al Direttore generale, ai Direttori amministrativo e tecnico², alla Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e alla Responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione. Il Direttore generale adotta il PIAO con proprio decreto. La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, estratta dal PIAO e corredata dei suoi allegati, è pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente", oltre che sulla rete intranet dell'Agenzia ed è notificata a tutto il personale dipendente tramite il sistema di gestione documentale, affinché ne prenda atto, osservi e faccia osservare la stessa. È altresì consegnata al personale di nuova assunzione, ai fini della conoscenza del relativo contenuto.

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

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

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

2.3.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione per il triennio 2026-2027-2028 sono:

- miglioramento del controllo di gestione, mediante l'introduzione di un nuovo sistema di rendicontazione delle attività dell'Agenzia;
- corso di formazione sul conflitto di interessi a tutto il personale;
- revisione del Regolamento in materia di accesso ai documenti amministrativi, diffusione e accesso alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e generalizzato;
- corso di formazione sulla gestione delle richieste di accesso;
- proseguimento delle attività di definizione del termine effettivo di scadenza per le pubblicazioni in Amministrazione trasparente relativamente alle varie modalità di aggiornamento (tempestivo, trimestrale, annuale etc.).

1 Dizione di cui alla L. 190/2012

2 Dizioni di cui alla LRT n. 30/2009

Per quanto riguarda gli obiettivi inseriti nel precedente PIAO si conferma:

- ✓ di aver adottato il nuovo Regolamento in materia di procedimento amministrativo, di supporto tecnico scientifico e attività di controllo ambientale di cui al decreto del Direttore generale n. 23/2025;
- ✓ di aver organizzato uno specifico corso di formazione con docente esterno sul tema "conflitto di interessi" che si terrà a inizio 2026.

2.3.3 ORGANIZZAZIONE

L'organizzazione di ARPAT è disciplinata dalla LRT n. 30/2009 e successive modifiche, che oltre a prevedere alcuni principi fondamentali della sua organizzazione rimanda a un atto regolamentare da adottare con decreto del Direttore generale dell'Agenzia e da approvare con delibera della Giunta regionale toscana.

Con decreto del Direttore generale n. 50 del 05.03.2024 è stato adottato il Regolamento di organizzazione di ARPAT, ai sensi dell'art. 20 co. 3 della LRT n. 30/2009, (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 968 del 05/08/2024), successivamente adeguato alla DGRT 968/24 con decreto del Direttore generale n. 167 del 05.09.2024.

Con decreto del Direttore generale n. 225 del 27/11/2024 è stato approvato un nuovo "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" la cui attuazione è ancora in corso.

Secondo quanto previsto dagli indirizzi regionali, la nuova organizzazione dell'Agenzia vedrà ripartire la propria attività fra due livelli organizzativi centrale e territoriale, risultando eliminate le precedenti Aree Vaste, in quanto non più coerenti con la LRT 30/2009 e gli indirizzi ricevuti e, conseguentemente, riallocate le funzioni a esse demandate.

L'adozione dell'Atto di disciplina dell'organizzazione interna di ARPAT, ha dato inizio alla prima fase di realizzazione della nuova organizzazione, che partirà dalla pesatura delle funzioni dirigenziale e successiva attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Alla data di adozione del presente atto non essendo ancora definita la prima fase del processo riorganizzativo, rimane vigente la struttura organizzativa precedente, di cui ai decreti del Direttore generale n. 270/2011, 87/2012 e 2/2013, sulla base della quale viene redatta la presente sezione del PIAO, analogamente ai precedenti anni.

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

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

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

Qui di seguito sono riepilogate le principali funzioni attribuite a ciascun soggetto. Per quanto riguarda l'attuazione del D.Lgs. 33/2013, i soggetti responsabili degli adempimenti agli obblighi di pubblicazione sono individuati nella "Tabella delle attività per l'applicazione del D.Lgs. 33/2013" (Allegato 3 al PIAO 2025-2027).

IL DIRETTORE GENERALE

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

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

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

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

Ai sensi del Regolamento organizzativo approvato con DGRT 968/2024, il Direttore generale, nell'ambito delle funzioni di "governo", provvede, tra l'altro:

- all'assegnazione delle risorse umane alle strutture centrali e territoriali nel rispetto delle previsioni della dotazione organica, nonché all'assegnazione delle risorse finanziarie e strumentali;
- alla nomina e alla revoca dei/delle Responsabili di Area, di Dipartimento, di Servizio territoriale, di Settore e di Unità operativa, nonché il conferimento e la revoca degli incarichi professionali al personale dirigente e degli incarichi di posizione e funzione organizzativa o professionale al personale di comparto.

Il Direttore generale è tenuto a:

Prevenzione della corruzione	Individuare e definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza Nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e assicurare che questi disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività Ricevere dal RPCT le segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza al fine di intraprendere le necessarie azioni correttive
sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	Condividere con i Direttori amministrativo e tecnico, con la Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e la Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT Adottare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, i suoi aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche, nell'ambito della approvazione del PIAO
misura generale "Programma formativo anticorruzione"	Adottare, su proposta della Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, il piano di formazione interna del personale che recepisca i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
misura generale "Codice di comportamento"	Approvare il Codice di comportamento di ARPAT corredato del parere dell'Organismo interno di valutazione

misura generale “Rotazione del personale”	Attuare la rotazione del personale dirigente responsabile di struttura secondo le modalità previste dalla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
misura generale “Rotazione straordinaria del personale”	Disporre, con provvedimento motivato, la rotazione “straordinaria” del personale in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva
misura generale “Conflitto di interessi e obbligo di astensione”	Valutare le posizioni di conflitto di interesse relative ai Direttore tecnico, amministrativo e al RPCT
misura generale “Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni”	Conferire gli incarichi ai dirigenti, ai Direttori amministrativo e tecnico successivamente alla verifica della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità da parte del Settore Gestione delle risorse umane Adottare, su proposta del RPCT, l'atto con il quale viene dichiarata la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto con il/la dirigente / Direttore tecnico / Direttore amministrativo che venga a trovarsi in situazione di incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013 e che la medesima persista decorso il termine di 15 giorni dalla data di contestazione da parte del RPCT
misura generale “Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente”	Applicare il principio della rotazione dei commissari previsto dal DDG 41/2017 nella nomina delle commissioni di gara relativamente alle procedure di importo oltre la soglia europea
Monitoraggio e riesame	Ricevere dal RPCT la relazione annuale redatta secondo le indicazioni di ANAC Chiedere al RPCT un rapporto annuale sulle attività e sulla criticità emerse, anche sulla base delle relazioni annuali ricevute dal personale dirigente responsabile di struttura, dai CAV e dai Direttori amministrativo e tecnico Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il RPCT, i Direttori tecnico e amministrativo, la Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e la Responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione

I DIRETTORI TECNICO E AMMINISTRATIVO

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

I Direttori tecnico e amministrativo sono tenuti a:

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

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

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il RPCT di ARPAT è stato nominato con decreto del Direttore generale n. 84/2013, e riconfermato con successivi decreti del Direttore generale, nella persona della Dott.ssa Marta Bachechi, Responsabile del Settore Affari generali.

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

Il RPCT è tenuto a:

Prevenzione della corruzione	Proporre gli strumenti interni per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi Esercitare poteri di vigilanza e controllo previsti dalla legge con l'esclusione di compiti di amministrazione attiva, dell'accertamento delle responsabilità e dello svolgimento diretto di controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile secondo quanto indicato dalla Delibera n. 840 del 02/10/2018 di ANAC Controllare l'applicazione degli strumenti di prevenzione della corruzione Segnalare al Direttore generale e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza Indicare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione previste Verificare, anche in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione a livello territoriale e il personale dirigente della Direzione, l'efficace attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e la sua idoneità, nonché proporre opportune modifiche in caso di accertamento di significative violazioni delle relative prescrizioni o di mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Agenzia
sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	Elaborare la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e dei relativi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo cui compete la relativa approvazione nell'ambito del PIAO Condividere la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza con il Direttore generale, i Direttori amministrativo e tecnico, la Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, la Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione Indire la consultazione pubblica preventiva all'aggiornamento degli strumenti di prevenzione della corruzione Notificare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO e corredata dei suoi allegati, a ogni dipendente già in servizio, tramite il sistema di protocollo informatico
misura generale "Programma formativo anticorruzione"	Definire, anche mediante la presente sottosezione, le procedure maggiormente appropriate per selezionare e formare il personale destinato a operare nei settori cui compete la gestione delle attività maggiormente a rischio Elaborare il programma formativo "anticorruzione" e comunicare detto programma al Settore Gestione delle risorse umane per la sua realizzazione Individuare, su proposta dei Referenti per la prevenzione della corruzione per le strutture territoriali di afferenza e dei dirigenti della Direzione, il personale da inserire nei diversi corsi del programma di formazione "anticorruzione"
misura generale "Codice	Monitorare annualmente l'attuazione del Codice di comportamento, in

di comportamento”	raccordo con l’Ufficio per i procedimenti disciplinari, anche attraverso le relazioni predisposte dai dirigenti responsabili di struttura sui punti di interesse inerenti alla prevenzione della corruzione Controllare l’applicazione della misura
misura generale “Rotazione del personale”	Verificare in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione per le strutture territoriali di afferenza e dei dirigenti della Direzione, la rotazione degli incarichi nell’ambito dei procedimenti/attività maggiormente esposti al rischio di corruzione (“alto”) Controllare l’applicazione della misura
misura generale “Conflitto di interessi e obbligo di astensione”	Controllare l’applicazione della misura di astensione
misura generale “Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito”	Ricevere le segnalazioni di illecito con le modalità previste dalla misura, procedendo a una prima attività di verifica e analisi
misura generale “Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni”	Avviare il procedimento di accertamento e di valutazione della sussistenza della situazione di inconferibilità, segnalando i casi di possibile violazione ai soggetti di cui all’art. 15 comma 2 del D.Lgs. 39/2013 Avviare il procedimento di accertamento in contraddittorio per valutare l’eventuale situazione di incompatibilità
misura specifica “Monitoraggio dei tempi procedurali”	Ricevere il monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e il monitoraggio della doppia deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo “medio” della struttura per tipologia di procedimento
Trasparenza	Controllare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate mediante monitoraggio trimestrale Avviare il procedimento per il mancato, incompleto o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione come previsto dal Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 (decreto del Direttore generale n. 45/2017) Segnalare, in relazione alla loro gravità, i casi di inadempimento, di adempimento parziale o ritardato adempimento degli obblighi in materia di trasparenza all’ufficio per i procedimenti disciplinari, al Direttore generale, all’OIV, all’ANAC
Accesso civico e generalizzato	Ricevere le richieste di “accesso civico”, ovvero concernenti dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria, e concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni, procedendo alla segnalazione all’ufficio di disciplina ai sensi dell’art. 5 comma 10 del D.Lgs. 33/2013 Ricevere le richieste di riesame di “accesso generalizzato” e procedere secondo quanto previsto dall’art. 5 comma 7 D.Lgs. 33/2013
Monitoraggio e riesame	Predisporre la relazione annuale recante i risultati dell’attività svolta, redatta secondo le indicazioni di ANAC, trasmetterla al Direttore generale e all’OIV, oltre a procedere alla sua pubblicazione sul sito web dell’Agenzia, entro i termini di legge

	Predisporre, su richiesta del Direttore generale, anche sulla base delle relazioni ricevute dai dirigenti responsabili di struttura, un rapporto annuale rivolto al Direttore generale sulle attività svolte e sulle criticità emerse nell'attuazione delle varie misure previste Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, i Direttori tecnico e amministrativo, la Responsabile del settore Gestione delle risorse umane e la Responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione
--	--

I REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

La complessità della struttura organizzativa di ARPAT, articolata su una struttura regionale di livello centrale e in strutture periferiche, fa ritenere opportuno individuare a livello territoriale e in particolare nei Coordinatori di Area vasta, le figure di "Referenti per la prevenzione della corruzione" di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013.

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

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

	Ricevere le relazioni annuali sui risultati del monitoraggio e delle azioni intraprese redatte dai/dalle dirigenti responsabili delle strutture afferenti e redigere la propria relazione annuale e la relazione di sintesi di Area vasta da inviare al RPCT entro il 20 dicembre di ogni anno
--	--

TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE

Tutti i dipendenti sono tenuti a:

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

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

Ai sensi dell’art. 1, commi 14 e 44, L. 190/2012, l’eventuale violazione da parte dei/delle dipendenti delle disposizioni dei Codici di comportamento o delle misure previste dalla presente sottosezione costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la suddetta violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

IL PERSONALE DIRIGENTE

Fermo restando i compiti comuni a tutto il personale dipendente, il personale dirigente è tenuto a collaborare con il RPCT e con i Referenti per la prevenzione della corruzione nella identificazione e nel controllo dei settori a rischio di corruzione, a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e a controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso generalizzato ai sensi dell'art. 5 e 5 bis del D.Lgs. 33/2013.

Il personale dirigente è responsabile dell’attuazione delle misure di competenza del proprio settore programmate nella presente sottosezione.

I/le dirigenti responsabili di struttura sono tenuti a:

Prevenzione della corruzione	Collaborare con il RPCT per individuare i processi maggiormente soggetti a rischio di corruzione, analizzare il contesto interno ed esterno per valutarne la possibile influenza sulle attività di propria competenza Segnalare al RPCT le eventuali difficoltà incontrate nell’adempimento delle prescrizioni contenute nella sottosezione
-------------------------------------	--

	Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ed eventuali ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate Provvedere a segnalare tempestivamente qualsiasi altra anomalia accertata, adottando laddove possibile le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al RPCT, ove non rientrino nella propria competenza dirigenziale
sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	<i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Condividere con il Direttore generale, i Direttori amministrativo e tecnico e la Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT <i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Condividere con il Direttore generale, i Direttori amministrativo e tecnico e la Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane la proposta di sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza elaborata dal RPCT <i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Consegnare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO, corredata dei suoi allegati, e il Codice di comportamento al personale di nuova assunzione al momento della firma del contratto di assunzione, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione dei relativi contenuti
misura generale “Programma formativo anticorruzione”	Proporre al RPCT o al Referente per la prevenzione della corruzione nel caso di strutture territoriali, i/le dipendenti da inserire nei diversi corsi del programma di formazione “anticorruzione” <i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Ricepire la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO nella elaborazione della proposta di Piano di formazione interna del personale in raccordo con il RPCT e garantire l’attuazione del programma formativo “anticorruzione”
misura generale “Codice di comportamento”	Consegnare i codici di comportamento e la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO, corredata dei suoi allegati, a tutto il personale con contratto di collaborazione o consulenza con qualsiasi tipologia di contratto o incarico anche mediante comunicazione del link di pubblicazione in Amministrazione trasparente Vigilare sull’applicazione del Codice di comportamento Controllare il rispetto del Codice di comportamento comunicando al RPCT e all'Ufficio per i procedimenti disciplinari le presunte violazioni e le notizie, in qualsiasi modo acquisite, di fatti che possano costituire ipotesi di reato Inserire apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto per la violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento negli atti di incarico/consulenza/collaborazione conferiti dal/dalladirigente a soggetti esterni, nei contratti di affidamento lavori, o di acquisto di beni e servizi, indicando espressamente il riferimento al link di pubblicazione del Codice medesimo sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente oltre che della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO

	<i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Supportare l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ai fini della vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento e delle misure previste dalla presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza nonché ai fini dell'applicazione delle relative decisioni in caso di accertate violazioni <i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SIRA, SAA di AV):</i> Inserire nei contratti di incarico e di appalto, apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento, indicando espressamente il riferimento al link di pubblicazione del Codice medesimo sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente oltre che della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza estratta dal PIAO e corredata dei suoi allegati
misura generale "Rotazione del personale"	Attuare la rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale secondo le modalità previste nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza Attuare la rotazione del personale di comparto assegnato secondo le modalità previste nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
misura generale "Rotazione straordinaria del personale"	<i>(Dirigente responsabile di Dipartimento):</i> Disporre, con provvedimento motivato, la rotazione "straordinaria" del personale in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva
misura generale "Conflitto di interessi e obbligo di astensione"	In occasione di nuove assunzioni o trasferimenti, nuove assegnazioni del personale già in servizio, segnalare al personale la specifica modulistica (freedocs – moduli elettronici – moduli del personale) prevista dal Codice di comportamento ARPAT e relativa all'obbligo di comunicazione di situazioni di conflitto di interesse Verificare le comunicazioni di situazioni di conflitto di interesse attestandone l'esito, decidendo sulla necessità dell'astensione e adottando eventualmente le misure aggiuntive previste dal Codice di comportamento ARPAT Archiviare le comunicazioni di situazioni di conflitto di interesse nel sistema di gestione documentale freedocs Verificare e attestare l'insussistenza di cause, anche potenziali, di conflitto di interesse da parte dei collaboratori/consulenti ai quali sono conferiti incarichi ai sensi della circolare del Direttore amministrativo n. 1 del 16/2/2018 Informare per iscritto il RPCT delle situazioni di conflitto di interesse rilevate e dei relativi provvedimenti adottati Verificare la possibilità di poter far ricorso a personale di altre strutture dell'Agenzia, omologhe a quella interessata e in accordo con il Coordinatore di Area vasta, in caso di necessaria astensione del personale in conflitto di interessi e qualora la struttura di appartenenza non disponga di altro personale idoneo alla

	sostituzione Attestare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse nell'ambito del conferimento di incarichi di collaborazione o consulenza
misura generale "Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni"	(<i>Dirigente responsabile SGRU</i>): Accertare l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dei/delle dirigenti e dei Direttori tecnico e amministrativo ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, dandone atto nella proposta di decreto di conferimento di incarico (<i>Dirigente responsabile SGRU</i>): Richiedere, annualmente, la compilazione della dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di incompatibilità ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 a tutto il personale dirigente e ai Direttori tecnico e amministrativo, per la verifica e la pubblicazione sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente" (<i>Dirigente responsabile SGRU</i>): Comunicare al RPCT la sussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità degli incarichi al personale dirigente e ai Direttori tecnico e amministrativo (<i>Dirigente responsabile SGRU</i>): Pubblicare tutte le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità su Amministrazione trasparente
misura generale "Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)"	Verificare, in raccordo con la Responsabile del settore Gestione delle risorse umane, l'eventuale conflitto, anche potenziale, di interessi al ricevimento di comunicazione di svolgimento di attività extra-impiego non soggette a preventiva autorizzazione da parte del personale assegnato Rilasciare il proprio parere allo svolgimento di attività extra-impiego che necessitano di autorizzazione (<i>Dirigente responsabile SGRU</i>): Applicare il Regolamento interno per le attività extra-impiego vigilando sulla sussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi riguardo alle attività extra-impiego, siano esse oggetto di autorizzazione che di semplice comunicazione, attuando le verifiche specificate nella misura

misura generale “Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro – Divieto di pantouflage”	<i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Aggiornare e utilizzare gli schemi tipo dei contratti di assunzione e di conferimento dell’incarico relativi al personale dirigente contenenti la clausola recante il richiamo all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165 /2001 <i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Redigere i decreti di cessazione dal servizio del personale dirigente contenenti la clausola recante il richiamo all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165 /2001 <i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Richiamare e dettagliare quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, nei contratti di assunzione e nei decreti di cessazione dal servizio del personale di comparto a tempo indeterminato dei ruoli collaboratore amministrativo professionale, collaboratore tecnico professionale, tecnico di prevenzione nell’ambiente e nei luoghi di lavoro, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, in posizione economica D o DS <i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SIRA, SAA di AV):</i> Inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, o che abbiano avuto competenza in relazione all'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori incidenti in modo determinante sul contenuto del provvedimento finale, per conto dell’Agenzia nei loro confronti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto
misura generale “Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente”	<i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Applicare e vigilare sulle disposizioni relative alla disciplina della partecipazione a commissioni per la selezione del personale, verificando l’assenza di incompatibilità prima della nomina dei componenti e segretario della commissione e dopo la presa visione dell’elenco dei partecipanti, e sui criteri di rotazione <i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SIRA, SAA di AV):</i> Applicare e vigilare sulla disciplina della partecipazione a commissioni di gara per la scelta del contraente anche acquisendo e controllando, prima della nomina dei componenti e del segretario, apposita dichiarazione circa l’assenza di cause ostative o di incompatibilità previste dall’art. 93 del D.Lgs 36/2023
misura generale "Patti di integrità"	<i>(Dirigente responsabile Provveditorato, SPIIR, SAA di AV):</i> Inserire i patti di integrità negli atti di gara secondo le indicazioni del decreto del Direttore generale n. 47/2021
misura specifica “Monitoraggio dei tempi procedurali”	Monitorare le attività ed effettuare una tempestiva segnalazione ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di strutture territoriali) o al RPCT (per il personale dirigente afferente alla Direzione) in caso di mancato rispetto dei tempi procedurali costituente elemento sintomatico del non corretto funzionamento e di mancato rispetto degli strumenti della prevenzione della corruzione

	Analizzare i dati elaborati dal Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione relativamente ai tempi medi dei procedimenti, dando conto di detta analisi nella relazione annuale al RPCT. <i>(Dirigente con incarico professionale):</i> Monitorare le attività dell'équipe ed effettuare una tempestiva segnalazione al/alla responsabile della struttura di assegnazione, di ogni anomalia riscontrata, anche sotto il profilo del rispetto dei tempi procedurali <i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Effettuare il monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali e il monitoraggio della doppia deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento <i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Calcolare trimestralmente i tempi medi di erogazione delle attività previste dalla Carta dei Servizi e delle attività e procedere alla pubblicazione sul sito web dell'Agenzia
Trasparenza	Essere responsabili degli obblighi di pubblicazione secondo quanto previsto dalla Tabella delle attività per l'applicazione del D.Lgs. 33/2013 allegata al PIAO 2025-2027. <i>(Dirigente responsabile SCID):</i> Essere responsabile della pubblicazione e della corretta gestione del sito web <i>(Dirigente responsabile SIRA):</i> Essere responsabile della sicurezza del sito e della piena accessibilità da parte degli utenti
Accesso civico e generalizzato	Essere responsabili dei procedimenti di accesso relativi ai procedimenti amministrativi, di supporto tecnico e di attività di controllo ambientale di cui hanno la responsabilità. Gestire le richieste di accesso secondo le previsioni del regolamento ARPAT di cui al decreto del Direttore generale n. 65/2019 e seguendo le indicazioni della circolare del Direttore amministrativo n. 1/2019
Monitoraggio e riesame	<i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Effettuare gli specifici audit interni sulla base degli obiettivi individuati dal RPCT, procedendo al successivo approfondimento e analisi delle eventuali cause di scostamento dalle procedure o dei tempi (misura facoltativa) Redigere, entro e non oltre il 15 dicembre di ogni anno, un'apposita relazione sui risultati del monitoraggio e delle azioni di prevenzione della corruzione da trasmettersi al RPCT; i/le dirigenti delle strutture territoriali dovranno trasmettere la relazione per conoscenza al proprio Referente per la prevenzione della corruzione, mentre i dirigenti della direzione dovranno trasmettere la relazione per conoscenza al Direttore di riferimento; la mancata redazione e/o trasmissione costituisce elemento di valutazione del dirigente <i>(Dirigente responsabile SGRU):</i> Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, il RPCT, i Direttori tecnico e amministrativo, e la Responsabile del settore Pianificazione, controllo e sistemi di

	gestione <i>(Dirigente responsabile SPCG):</i> Effettuare l'attività di riesame del sistema di gestione del rischio corruttivo, di concerto con il Direttore generale, il RPCT, i Direttori tecnico e amministrativo e la Responsabile del settore Gestione delle risorse umane
--	--

L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

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

SERVIZIO ISPETTIVO

Il Servizio ispettivo è stato costituito con decreto del Direttore generale n. 732/1999 e con decreto del Direttore generale n. 216/2025 è stata modificata la sua composizione.

Il Servizio ispettivo ha il compito di effettuare le verifiche a campione sull'osservanza della normativa per l'attività extra-impiego con le modalità previste dal disciplinare per il suo funzionamento recentemente modificato sempre con il decreto del Direttore generale n. 216/2025.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE OIV

Con DPGRT 33/R del 24/3/2010 è stato istituito un Organismo indipendente di valutazione OIV unico per il personale della Giunta regionale, degli enti dipendenti e di ARPAT.

E' ancora in corso la procedura di nomina dell'OIV regionale che si occuperà dei cicli di valutazione 2024-2026.

L'OIV è tenuto a:

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

2.3.5 L'ANALISI DEL CONTESTO

In questa sezione è presa in considerazione l'analisi del contesto attinente al tema dell'anticorruzione. Altre analisi del contesto generale e specifico, sono presenti in altre sottosezioni.

IL CONTESTO ESTERNO

- Penetrazione della criminalità organizzata in Toscana e rischio corruttivo

Dal rapporto “Ecomafia 2025” realizzato da Legambiente emerge che la Toscana registra un aumento degli illeciti penali in materia ambientale, cresciuti in un anno dell'11,6%, collocandosi al sesto posto nella classifica nazionale. I settori più colpiti sono il ciclo del cemento, il ciclo dei rifiuti e i reati contro gli animali.

A marzo 2025 ARPAT ha siglato un protocollo d'intesa con la Guardia di finanza per definire la reciproca collaborazione, nell'ambito dei rispettivi fini istituzionali e in attuazione del quadro normativo vigente, allo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto delle condotte lesive in materia ambientale. L'intesa nasce dall'esigenza di definire un sistema di sicurezza multidisciplinare ed integrato, nel quale far confluire le diversificate competenze e specializzazioni, funzionali al potenziamento delle attività di controllo, con particolare riferimento alla salvaguardia e tutela delle matrici ambientali. La collaborazione si concretizzerà con lo scambio di flussi di dati ed informazioni utili ad effettuare controlli capillari più puntuali sulle banche dati ministeriali, nonché ad eseguire riscontri investigativi sul campo e promuovere momenti di confronto tra il personale delle due Amministrazioni.

A novembre 2025 ARPAT ha adottato il proprio regolamento per il personale ispettivo in attuazione del DPR 4 settembre 2024, n. 186.

- Composizione dei “clienti”

Le maggiori criticità consistono nel fatto che ARPAT continua a dipendere fortemente dalla Regione per la sua organizzazione e per il finanziamento.

A seguito delle riforme effettuate nella Regione Toscana, la stessa è divenuta il cliente prevalente delle attività di supporto tecnico scientifico dell'Agenzia, anche per il trasferimento delle competenze provinciali alla Regione.

- PNRR – PNC

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

Durante il 2023, e fino al 2026, le competenze per la gestione dei finanziamenti alle ARPA, sono passate da ISS-SNPA a ISS-Regioni.

Le risorse destinate ad ARPAT a valere sulle tranche di finanziamento PNC, linea di investimento 1.1, definite priorità da P1 a P3, sono state gestite dalla Regione Toscana.

Inoltre, nel 2025 sono stati ammessi a finanziamento, con priorità P4 una serie di interventi relativi al potenziamento dei laboratori e delle attività sul territorio.

ARPAT partecipa, in qualità di unità operativa, anche al progetto “Sostenibilità per l'ambiente e la salute dei cittadini nelle città portuali in Italia” – rif. tema 11 Supporto nello sviluppo delle città per ambienti più sani, inclusivi, più sicuri resilienti e sostenibili – Regione Puglia capofila. A fine 2023 è stato siglato un atto aggiuntivo all'accordo di collaborazione.

In data 23/9/2024 l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale ha approvato l'ammissione a finanziamento del progetto presentato da ARPAT, a valere sull'avviso pubblico n. 08/2024, per la presentazione di proposte di interventi di potenziamento della resilienza cyber per un importo di euro 1.494.683,00.

IL CONTESTO INTERNO

- Atti fondamentali

Gli atti fondamentali dell'Agenzia sono consultabili nella sotto-sezione "Disposizioni generali" dell'Amministrazione trasparente sul sito istituzionale dell'Agenzia al link <https://www.arpat.toscana.it/agenzia/atti-fondamentali>.

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

L'attuale assetto organizzativo è illustrato nell'organigramma pubblicato in <https://www.arpat.toscana.it/agenzia/strutture/organigramma>.

- Mappatura dei processi

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

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

La mappatura dei processi di ARPAT è riportata nell'Allegato 1 al PIAO 2025-2027.

2.3.6 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Ad ogni processo / sottoprocesso individuato, sono state attribuite le attività di competenza di ogni struttura sulla base dell'Atto di organizzazione dell'Agenzia di cui al decreto del Direttore generale n. 270/2011, modificato e integrato con i decreti n. 87/2012 e n. 2/2013; tali attività erano già state analizzate tenendo conto dei seguenti fattori:

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

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

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

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

In Allegato 2 al PIAO 2025-2027 è riportata l’“Analisi del rischio delle attività” nella quale sono indicate le attività esposte al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, l’indicazione dei principali fattori di rischio, le strutture coinvolte, oltre alla ricognizione delle misure di prevenzione, generali e specifiche adottate.

2.3.7 TRATTAMENTO DEL RISCHIO: MISURE GENERALI E MISURE SPECIFICHE

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

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

Nell’ambito della descrizione delle singole misure generali, sono indicati gli esiti del monitoraggio e i risultati attesi per l’anno 2025.

PROGRAMMA FORMATIVO “ANTICORRUZIONE”

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

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

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

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Attivazione dei corsi in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e appalti pubblici	Nel corso del 2026	Numero di corsi attivati su numero di corsi richiesti sulla base delle esigenze	100%	RPCT Responsabile Settore Gestione delle risorse umane

Monitoraggio misura Programma formativo “anticorruzione”

E' stato organizzato ed erogato il corso "Organizzazione agenziale, attività, sistema gestione qualità, diritti e doveri del dipendente pubblico. Formazione di base per personale neoassunto". Il corso è stato registrato per poter essere successivamente utilizzato in modalità FAD asincrona.

Nel 2025 s'è stato progettato un corso rivolto a tutto il personale sulla materia del conflitto di interessi che sarà erogato nel 2026.

È proseguita inoltre l'attività formativa inerente al Codice degli appalti.

CODICE DI COMPORTAMENTO

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

Il Codice di comportamento di ARPAT adottato con decreto del Direttore generale n. 105/2022 ha come obiettivo, in relazione alla specificità dell'attività svolta, di completare quanto previsto dalle norme generali e concretizzare alcune prescrizioni generiche, anche in ordine alla tipologia di destinatario.

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

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

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

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

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

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

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Aggiornamento Codice di	Entro 3 mesi dalla realizzazione della	Trasmissione bozza del Codice	Pubblicazione del Codice di	RPCT, Direttore amministrativo,

comportamento ARPAT	nuova organizzazione dell'Agenzia di cui al decreto del Direttore generale n. 225/2024	di comportamento corredato del parere OIV al Direttore generale per l'approvazione definitiva	comportamento nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale	UPD, OIV
------------------------	---	--	--	----------

Monitoraggio misura Codice di comportamento

L'Agenzia sta provvedendo a aggiornare il proprio Codice di comportamento anche a seguito delle modifiche apportate dal D.P.R. 62/2013 e così come previsto dagli obiettivi indicati nel P.I.A.O. 2023-2024-2025. E' stata effettuata una consultazione pubblica a fine 2023, ma si procederà ad una nuova messa in consultazione successivamente all'avvenuta riorganizzazione.

Nel corso del 2025 l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ha accertato n. 4 infrazione da ricondurre al mancato rispetto del Codice di comportamento che ha comportato l'irrogazione di n. 3 rimproveri verbali e n. 1 censura. Non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

CRITERI ATTUATIVI DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE RESPONSABILE DI STRUTTURA

- la misura della rotazione riguarda prioritariamente i/le dirigenti/e responsabili delle strutture a cui sono attribuiti processi/attività a più alto rischio di corruzione (rischio alto);
- avviene alla scadenza degli incarichi e integra i criteri di conferimento degli incarichi;
- avviene nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali generali:
 - possesso dell'anzianità necessaria ai sensi dei CC.NN.LL. per il conferimento delle diverse tipologie di incarico;
 - valutazione professionale positiva alla fine dell'incarico ricoperto;
 - possibilità per i dirigenti a cui in precedenza era conferito incarico professionale con cinque anni di anzianità, di ricevere incarico di struttura semplice o, nel caso di dirigenti sanitari con sette anni di anzianità, di ricevere incarico di struttura complessa;
- avviene nel rispetto dei requisiti di professionalità e degli eventuali altri requisiti attestanti la professionalità necessaria, fermi restando gli obblighi di astensione per i possibili conflitti di interesse individuali; tali requisiti sono definiti con apposito atto del Direttore generale per l'accesso ai singoli incarichi di struttura, consentendo di individuare gli incarichi tra di loro fungibili;
- sono ritenute infungibili le attività svolte in ambiti per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche, di abilitazioni o di iscrizioni in Ordini/Collegi/Albi posseduti da una sola unità lavorativa all'interno dell'Agenzia;
- avviene nel rispetto della disponibilità numerica del personale dirigenziale;

- avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
- qualora non sia possibile ruotare alcuni incarichi, ne deve essere data esplicita e trasparente motivazione negli atti procedurali inerenti il conferimento degli incarichi; indicando le misure sostitutive da applicare a cura del responsabile della struttura sovraordinata;
- la rotazione può essere soddisfatta qualora l'assetto organizzativo modifichi i contenuti delle attività attribuite alle strutture in maniera da modificarne la mappatura del rischio.

Misure sostitutive

In caso di limiti oggettivi o soggettivi alla rotazione del personale dirigente responsabile di struttura verranno adottate specifiche misure di controllo interno dei processi ad alto rischio di corruzione, condivise con il dirigente della struttura sovraordinata e il personale assegnato, che assicurino la necessaria imparzialità e trasparenza delle procedure.

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

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

CRITERI ATTUATIVI DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE CON INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE

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

CRITERI ATTUATIVI DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE DI COMPARTO

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

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

Relativamente alla formazione dei gruppi ispettivi, ai sensi del D.P.R. 186/2024 "Regolamento concernente disposizioni sul personale ispettivo del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della legge 28 giugno 2016 n. 132" e del

decreto del Direttore generale n. 204/2025, il Responsabile del coordinamento delle attività ispettive deve procedere alla rotazione del personale coinvolto ogni tre anni.

Misure sostitutive

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

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

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

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Applicazione delle misure sostitutive in caso di mancata e motivata rotazione del personale	Nel corso del 2026	Contenuto delle relazioni annuali dei/delle dirigenti e dei Direttori	100%	Dirigenti responsabili di struttura – Direttori amministrativo e tecnico – Direttore generale

Monitoraggio misura Rotazione del personale

Al 1/1/2026 i/le dirigenti di ARPAT sono n. 58 di cui n. 44 dirigenti con incarico di struttura, n. 11 dirigenti con incarico professionale (di cui n. 3 con incarico a tempo determinato), n. 1 dirigenti in prova, n. 1 dirigenti in aspettativa, n. 1 dirigente in comando in uscita.

Nel corso del 2025 sono stati affidati n. 4 nuovi incarichi di struttura e n. 5 nuovi incarichi professionali.

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

- in 4 strutture è stato attribuito un nuovo incarico dirigenziale;
- in 11 strutture è stata effettuata la rotazione nell'ambito dei gruppi ispettivi;
- in 19 strutture è stata applicata una delle misure sostitutive (segregazione delle funzioni, rotazione delle pratiche).

La misura risulta parzialmente applicata in particolare per il comparto a causa della progressiva riduzione di personale e della alta specializzazione del personale tecnico.

ROTAZIONE “STRAORDINARIA” DEL PERSONALE

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

In caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, il Direttore generale, i Coordinatori di Area vasta e i Responsabili dei

Dipartimenti applicano le disposizioni di cui all'art. 16 comma 1, lett. L quater del D.Lgs. 165/2001³ ovvero dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale interessato che si esplica, nel caso di personale di comparto, nell'assegnazione ad altro ufficio e, nel caso di personale dirigente, con la revoca dell'incarico e l'attribuzione di altro incarico.

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

Monitoraggio misura Rotazione "straordinaria" del personale

Nel 2025 non è stata operata alcuna rotazione straordinaria del personale.

CONFLITTO DI INTERESSI E OBBLIGO DI ASTENSIONE

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

Si distinguono tre tipologie di conflitto di interessi:

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

Tutti i/le dipendenti, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990, dell'art. 7 del D.P.R. 62/2013, del Codice di comportamento ARPAT e dell'art. 16 del D.Lgs. n. 36/2023, dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto di interessi anche potenziale⁴.

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

Ogni dipendente, tempestivamente e utilizzando la modulistica interna di ARPAT⁵, comunica al/alla proprio/a responsabile, ovvero al/alla diretto/a superiore gerarchico/a in caso di dirigente, le situazioni di conflitto di interessi anche potenziale. Come previsto dal Codice di comportamento tali comunicazioni devono essere aggiornate, a cura del personale dipendente, ogni qualvolta si

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

⁴ Ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990 "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

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

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

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 36/2023 "3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione."

5 I moduli per le suddette dichiarazioni sono compatibili sul sistema di gestione documentale freedocs nella sezione Moduli elettronici – "Gru – Moduli del personale" e pubblicati sulla intranet dell'Agenzia all'indirizzo <http://intranet.arp.atoscana.it/direzione-amministrativa/affari-giuridici-e-general/prevenzione-della-corruzione>

verifichino variazioni rispetto a quanto dichiarato e sono archiviate nel sistema di gestione documentale.

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

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

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

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

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

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

L'Agenzia sta procedendo a integrare il proprio Codice di comportamento al fine di migliorare l'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici.

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

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

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

Il personale dipendente presenta al/alla proprio/a responsabile sia la "comunicazione della partecipazione ad associazioni e organizzazioni" che "la comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse" in occasione della prima o successiva assegnazione seguendo la procedura prevista dai paragrafi 4.1 e 4.2 del Codice di comportamento ARPAT. Per quanto riguarda i rapporti con i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, la circolare del Direttore amministrativo n. 1 del 16/2/2018 prevede che al collaboratore / consulente sia richiesta una dichiarazione di insussistenza di cause, anche potenziali, di conflitto di interesse da sottoporre al controllo da parte del dirigente conferente l'incarico; quest'ultimo rilascia una attestazione di verifica circa l'insussistenza di situazioni di conflitto d'interesse.

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

tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

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

ATTIVITÀ	FASE E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Verifica del rispetto di quanto previsto dalla misura "Conflitti di interessi e obbligo di astensione" in occasione di nuove assegnazioni di personale	Nel corso del 2026	Numero di comunicazioni presentate sul Numero nuovo personale assegnato	100%	Dirigenti responsabili di struttura

Monitoraggio misura Conflitto di interessi e obbligo di astensione

Anche nel 2025 è stata riscontrata la non corretta applicazione della misura in occasione di nuove assegnazioni di personale. I/Le Responsabili sono stati/e sollecitati/e a richiedere la presentazione della modulistica relativa alle comunicazioni di partecipazione ad associazioni e organizzazioni e degli interessi finanziari e conflitti di interesse al personale di nuova assegnazione.

TUTELA DEL DIPENDENTE, "WHISTLEBLOWER", CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

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

Con il D.Lgs 24/2023 è stata recepita la Direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

La normativa prevede tutele per i seguenti soggetti segnalanti:

- personale dipendente della pubblica amministrazione;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la pubblica amministrazione;
- dipendenti e collaboratori delle aziende che prestano opere o servizi per la pubblica amministrazione;
- tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività presso la pubblica amministrazione.

Inoltre, sono tutelati anche soggetti diversi dal segnalante che assistono o sono legati al segnalante medesimo.

La segnalazione deve aver a oggetto illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, violazioni di norme comunitarie, condotte volte a occultare tali violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il RPCT di ARPAT è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione di segnalazioni di illecito; nel caso in cui la segnalazione pervenga a un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio il proprio

responsabile o altro dirigente, i direttori generale, amministrativo e tecnico, ecc.) è necessario che tale soggetto indichi al "whistleblower" che la segnalazione deve essere inoltrata al RPCT.

L'Agenzia ha attivato una piattaforma informativa crittografata fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza il software open-source GlobaLeaks che garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

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

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

La piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali. La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno di ARPAT che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Tramite la piattaforma è possibile anche l'invio di segnalazioni anonime, ma la normativa non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime in quanto prevede di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che si qualifica e che faccia emergere condotte e fatti illeciti. Le segnalazioni anonime saranno trattate nei procedimenti di vigilanza ordinari.

È possibile effettuare segnalazioni in forma orale contattando il RPCT di ARPAT e richiedendo un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché ne sia dato seguito. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

Il "whistleblower" può ricorrere al canale esterno di segnalazione presso Anac quando:

- non è attivo il canale interno dell'Agenzia;
- quando è già stata fatta una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- quando ha fondati motivi di ritenere che alla propria segnalazione non sarebbe dato efficace seguito o si ritiene a rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il "whistleblower" può effettuare una divulgazione pubblica a mezzo stampa o tramite social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione ad Anac rimasta senza esito in termini ragionevoli;
- se ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- se ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

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

Le segnalazioni pervenute e la relativa, eventuale, documentazione sono archiviate nel sistema di gestione documentale in forma riservata: è stata implementata una funzione denominata "Sicurezza" con la quale il RPCT gestisce la riservatezza delle pratiche di whistleblowing, rendendo impossibili gli accessi ad altri utenti indipendentemente dalle autorizzazioni / abilitazioni normalmente utilizzate. I dati sono conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque per un periodo non superiore a 5 anni a decorrere dalla comunicazione dell'esito finale.

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

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

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

La normativa è reperibile internamente in Omnibus → Direzione Amministrativa → Affari generali → Prevenzione della corruzione → Whistleblowing e sul sito web pubblico <https://www.arpat.toscana.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione>.

Monitoraggio misura Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni di illecito.

CONTROLLI RELATIVI ALLE CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI INTERNI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	l'applicazione del D.Lgs. 33/2013	presentate		
		Numero di dichiarazioni pubblicate nei tempi indicati nella Tabella delle attività per l'applicazione del D.Lgs. 33/2013	100%	

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

Nel decreto di conferimento di incarico viene dato atto dell'acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità; la dichiarazione viene verificata puntualmente prima della sottoscrizione del contratto ove possibile; diversamente, il contratto è sottoposto a condizione sospensiva legata all'esito positivo della verifica della dichiarazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le verifiche a campione sull'osservanza della normativa per l'attività extra-impiego sono svolte dal Servizio ispettivo secondo quanto previsto dal "Disciplinare per il funzionamento del Servizio ispettivo aziendale", adottato con decreto del Direttore generale n. 193/2022.

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extra-impiego ai sensi dell'art. 53 D.Lgs 165/2001 nel rispetto del regolamento interno adottato con DDG 170/2017	Nel corso del 2026	Numero di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri sul Numero totale di autorizzazioni rilasciate	100%	Direttore amministrativo, Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane

Monitoraggio della gestione delle comunicazioni di attività soggette a preventiva autorizzazione

Le richieste di autorizzazione ad attività extra-impiego ricevute nel 2025 sono state trattate secondo quanto previsto dal regolamento di cui al decreto del Direttore generale n. 170/2017.

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

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

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

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

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

Con finalità di conoscibilità della norma, il settore Gestione delle risorse umane procede a richiamare e dettagliare quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, nei contratti di assunzione e nei decreti di cessazione dal servizio del personale di comparto a tempo

indeterminato dei ruoli collaboratore amministrativo professionale, collaboratore tecnico professionale, tecnico di prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, in posizione economica D o DS.

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

Anche sulla base delle prescrizioni del Codice di comportamento ARPAT, indicate al paragrafo 10 "Sezione per i consulenti, collaboratori, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Agenzia", ARPAT procede all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Agenzia nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Tale condizione deve essere esplicitata chiaramente nella documentazione di gara/affidamento, non essendo sufficiente l'accettazione del Codice di comportamento ARPAT da parte dell'operatore economico.

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

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Inserimento di apposite clausole di divieto di pantouflage negli atti di assunzione del personale interessato dalla misura	In occasione della assunzione del personale interessato dalla misura	Numero di contratti individuali di lavoro sottoscritti contenenti il divieto di pantouflage sul Numero totale di dipendenti neoassunti	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
Inserimento di apposite clausole di divieto di pantouflage negli atti di cessazione dal servizio del personale interessato dalla misura	In occasione cessazione dal servizio del personale interessato dalla misura	Numero atti di cessazione dal servizio contenenti il divieto di pantouflage sul Numero di dipendenti cessati dal servizio	100%	Responsabile Settore Gestione delle risorse umane
Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici	In occasione della redazione dei bandi di gara o degli atti prodromici agli affidamenti di	Numero di bandi di gara o di atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici contenenti il	100%	Responsabili del Settore Provveditorato, Settore Patrimonio immobiliare

dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti ARPAT	contratti pubblici	divieto di pantouflage sul Numero totale di bandi di gara o di atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici disposti		impianti e reti, SIRA, Settori amministrativi di Area vasta
---	--------------------	---	--	---

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

Nel 2025 relativamente al personale dirigente e al personale di comparto a tempo indeterminato dei ruoli collaboratori amministrativo professionale, tecnico professionale, tecnico di prevenzione nell'ambiente, tecnico sanitario di laboratorio in posizione economica D-DS, la clausola avente a oggetto il divieto di pantouflage è stata inserita nei contratti individuali e nei decreti di cessazione dal servizio.

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

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

La nomina delle commissioni esaminatrici per la selezione del personale è regolata dal Disciplinare di cui al decreto del Direttore generale n. 135/2023. Il Disciplinare prevede che l'accertamento dell'assenza delle incompatibilità, previste dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2011⁶, in capo ai componenti della commissione e del segretario della commissione di concorso pubblico o selezione pubblica, sia effettuato dal settore Gestione delle risorse umane prima della nomina, mediante dichiarazione sottoscritta; inoltre, la commissione è nominata dopo la scadenza del bando di concorso. Il Disciplinare dispone inoltre:

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

La nomina delle commissioni di gara per la scelta del contraente è regolata dal decreto del Direttore generale n. 41/2017 che fissa i criteri per l'individuazione e rotazione dei commissari. Sempre ai sensi del medesimo decreto, la struttura stabile di supporto acquisisce, prima dell'atto di nomina dei/delle componenti e dei/delle segretari/ie della commissione, apposita dichiarazione, rilasciata ai sensi del D.P.R. 445/00, circa l'assenza di cause ostative o di incompatibilità previste dall'art. 93 del D.Lgs. 36/2023 e dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001. Inoltre, per il rispetto del principio di rotazione, chi ha ricoperto il ruolo di presidente o membro di commissione non può essere nuovamente nominato prima del decorso di tre mesi dal termine dei lavori della commissione di cui ha fatto parte. A tal fine è stato creato l'elenco dei componenti e segretari di commissioni di gara per poter verificare facilmente, e a priori, l'effettiva rotazione delle nomine dei commissari; tale elenco è pubblicato sulla intranet dell'Agenzia Omnibus → Direzione Amministrativa → Affari generali → Prevenzione della corruzione → Elenco componenti e segretari commissioni di gara.

⁶ "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; .."

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

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

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

Durante l'anno 2025:

- commissioni di gara per la scelta del contraente: sono state nominate n. 3 commissioni di gara nelle quali è stato applicato il criterio di rotazione per la carica di presidente della commissione ed è stata accertata l'assenza di incompatibilità dei componenti delle commissioni di gara
- commissioni esaminatrici per la selezione del personale: sono state nominate n. 6 commissioni alle quali è stato applicato quanto previsto dal Disciplinare di cui al decreto del Direttore generale n. 135/2023.

PATTI DI INTEGRITÀ

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

ATTIVITÀ	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
----------	----------------------------	--------------------------	------------------	-----------------------

Inserimento dei patti di integrità nella documentazione relativa alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di importo pari o superiore a 40.000,00 euro	In occasione dello svolgimento della procedura di affidamento	Numero di patti di integrità inseriti sul Numero totale di procedure di gara negoziate o aperte di importo pari o superiore a 40.000,00 euro	100%	Direttore amministrativo, Responsabili Settore Provveditorato, Settore Patrimonio immobiliare, impianti e reti, Settori Attività amministrative di Area vasta
--	---	--	------	---

Monitoraggio misura Patti di integrità

Nel corso del 2025 sono state indette n. 6 procedure rientranti nell'applicazione della misura e più precisamente:

- Lavori per l'efficientamento energetico (sostituzione infissi) della sede di Pisa, Via V. Veneto n. 27
- Servizio di gestione armatoriale dell'imbarcazione Polaris per la durata di cinque anni
- Lavori di manutenzione straordinaria per il restauro della copertura e delle facciate dell'immobile sede del Dipartimento di Lucca dell'ARPAT, Via A. Vallisneri n. 6
- Servizio di aggiornamento dell'Inventario Regionale delle Sorgenti di Emissione per gli anni 2021 e 2023 e dei relativi scenari di emissione
- Fornitura di uno Spettrometro gamma ad alta risoluzione e dosimetro portatile, oltre al servizio quadriennale di manutenzione post garanzia di legge di 12 mesi
- Accordo quadro per la regolamentazione degli appalti attuativi per i servizi di raccolta, trasporto e gestione dei rifiuti pericolosi e non prodotti da ARPAT, per la durata di quattro anni.

SOCIETÀ PARTECIPATE

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

RASA – RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE

Con l'art. 33 ter del D.L. 179/2012 è stata istituita l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) presso ANAC. Nell'anagrafe sono registrati i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei relativi rappresentanti legali, nonché informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi delle stazioni appaltanti è attribuita al Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) di ARPAT è stato nominato con decreto del Direttore generale n. 118/2016 nella persona della Dott.ssa Paola Querci, Direttore amministrativo.

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

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

RASA ha verificato la correttezza delle informazioni inserite nell'AUSA.

Nel corso del 2025 ARPAT ha confermato la propria qualificazione per gli appalti di forniture e servizi.

ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

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

- f) azioni di sensibilizzazione rivolte agli operatori URP dell'Agenzia ai fini della raccolta, tramite gli ordinari canali di comunicazione, di segnalazioni/reclami provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi (v. aziende sottoposte ai controlli), ovvero da cittadini, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione e relativa segnalazione al RPCT;
- g) monitoraggio del mancato rispetto dei tempi procedurali con le modalità riportate nella Circolare dispositiva della Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione n. 1 del 28/12/2021 "Modalità di gestione dei procedimenti (controllo e supporto tecnico) mediante utilizzo del fascicolo/sottofascicolo elettronico in freedocs e modalità di rendicontazione utilizzate" e monitoraggio della doppia deviazione (in aumento e in riduzione) dal tempo "medio" della struttura per tipologia di procedimento;
- h) ulteriori specifiche misure amministrative, organizzative e gestionali riportate nell'allegato "Analisi del rischio delle attività" (Allegato 2 al PIAO 2025-2027).

2.3.8 CONTRATTI PUBBLICI PER FORNITURE E SERVIZI

FONTI NORMATIVE

- Direttiva 2014/24/UE
- D.Lgs. 36/2023
- L.R. 38/2007
- D.Lgs. 81/2008
- L.R. 30/2009
- Regolamento di acquisto di beni e servizi di ARPAT (decreto del Direttore generale n. 332/2010 e s.m.i.)
- Decreto del Direttore generale n. 41/2017 "Regolamento degli acquisti di beni e servizi "Riallineamento delle funzioni e competenze previste dal vigente Regolamento degli acquisti di ARPAT, alla luce delle nuove disposizioni in materia di contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016 e Linee Guida ANAC)"
- Codice civile

Il Regolamento per gli acquisti di beni e servizi di ARPAT dovrà essere allineato al nuovo codice dei contratti pubblici, secondo gli ultimi orientamenti governativi.

COMPETENZE

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

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

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

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

In continuità con il codice appalti previgente (D.Lgs. 50/2016), ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 36/2023 e secondo la previsione del decreto del Direttore generale n. 41/2017, le strutture stabili di supporto ai RUP sono il Settore Provveditorato e i Settori Attività amministrative di Area vasta.

Il RUP (Responsabile Unico del progetto), che svolge i compiti dettagliati all'art. 15 e nell'allegato I.2 al codice, è nominato nel primo atto di avvio dell'intervento e formula le proposte e fornisce informazioni e dati ai fini della predisposizione del programma triennale degli acquisti di beni e servizi. Lo stesso deve possedere i requisiti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 36/2023.

Di norma l'individuazione del RUP viene fatta in base all'esperienza maturata nello svolgimento di attività analoghe a quelle da realizzare, e nel caso di acquisti connotati da caratteristiche tecniche, da personale appartenente a ruolo sanitario, tecnico, professionale. Di norma le funzioni di RUP sono attribuite a personale dirigenziale.

Le funzioni di DEC (Direttore dell'esecuzione del contratto), qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 114 del D.Lgs. 36/2023 e dall'allegato II.14, sono svolte da un soggetto diverso dal RUP, individuato in base all'esperienza relativa all'oggetto del contratto. Il DEC viene nominato su proposta del RUP, dal Direttore amministrativo, per le procedure di appalto di importo inferiore alla soglia europea, e dal Direttore Generale, per le procedure di appalto di importo superiore alla soglia europea.

PROGRAMMAZIONE ACQUISTI

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

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

Il programma triennale degli acquisti di beni e servizi ai sensi del D.Lgs. 36/2023, viene predisposto dal Settore Provveditorato sulla base dei dati in possesso e in raccordo con le Aree vaste, e, su proposta del Direttore amministrativo, viene approvato dal Direttore Generale con decreto.

PROCEDURE DI AFFIDAMENTO

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

- Gli affidamenti avvengono come segue: in affidamento diretto mediante adesione alle convenzioni e contratti di soggetti aggregatori (Consip, Regione Toscana) art. 26 L. 488/1999 e s.m.i., ove esistenti;
- per gli affidamenti di importo inferiore alla soglia europea si applica la disciplina prevista dall'art. 50 del D.Lgs. 36/2023 che prevede:
 - a) affidamento diretto per lavori di importo inferiore a 150.000 euro, anche senza consultazione di più operatori economici, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali;
 - b) affidamento diretto dei servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 140.000 euro, anche senza consultazione di più operatori economici, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali;
 - c) procedura negoziata senza bando, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, ove esistenti, individuati in base a indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici, per i lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a 1 milione di euro;
 - d) procedura negoziata senza bando, previa consultazione di almeno dieci operatori economici, ove esistenti, individuati in base a indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici, per lavori di importo pari o superiore a 1 milione di euro e fino alle soglie di cui all'articolo 14 del codice;

e) procedura negoziata senza bando, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, ove esistenti, individuati in base ad indagini di mercato o tramite elenchi di operatori economici, per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 140.000 euro e fino alle soglie di cui all'articolo 14 del codice.

ARPAT non dispone di un "albo fornitori" per cui, l'individuazione degli operatori economici da invitare, nel caso di procedura negoziata, avviene sulla base di un avviso aperto a tutti gli operatori economici, pubblicato sul sito istituzionale di ARPAT e sulla Banca dati nazionale dei contratti pubblici dell'ANAC per il tramite della piattaforma regionale certificata START ai sensi di quanto previsto dall'allegato II.1 del D.Lgs. 36/2023;

- per appalti di importo superiore alla soglia europea si procede mediante procedura aperta con pubblicazione del bando come previsto dagli artt. 84 e 85 del D.Lgs. 36/2023;
- per gli appalti aventi a oggetto servizi e forniture "infungibili" si procede, prima dell'affidamento, se non altrimenti noto, a verificare la mancanza di concorrenza o di equivalenza tecnica nel mercato mediante interpello degli operatori economici con apposito avviso aperto pubblicato sul sito istituzionale di ARPAT e sulla piattaforma regionale certificata START.

I contratti sono stipulati in modalità elettronica con firma digitale, con le modalità previste dall'art. 18 comma 1 del D.Lgs. 36/2023.

TIPOLOGIA DI CONTRATTI

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

- contratto di appalto utilizzato nei casi in cui la fornitura/il servizio possono essere individuati in base alle necessità sia nelle quantità che nelle tempistiche, in tal caso l'importo del contratto corrisponde esattamente alla prestazione in appalto; e può variare in aumento o in diminuzione delle prestazioni fino alla concorrenza del quinto dell'importo del contratto, se previsto nei documenti iniziali di gara;
- accordo quadro (art. 59 del D.Lgs. 36/2023) utilizzato nei casi in cui la quantità di fornitura o servizio non è predeterminabile in quanto dipende da fattori variabili, per ARPAT legati all'attività analitica e alla programmazione annuale, per cui il valore massimo stimato è indicativo. In tal caso il valore del contratto non è impegnativo per il committente e l'accordo quadro può cessare i propri effetti o al raggiungimento dell'importo o alla scadenza della durata prevista in massimo 4 anni.

ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI

Per le procedure di importo inferiore a euro 20.000,00, IVA esclusa viene adottato un "provvedimento semplificato", denominato "decisione di negoziazione" ai sensi dell'art. 17 comma 1, del D.Lgs. 36/2023, proposto dal RUP, mediante l'istruttoria della struttura stabile di supporto e approvato rispettivamente dal Coordinatore di Area vasta per gli acquisti di competenza dell'Area vasta, o dal Direttore amministrativo per gli acquisti di competenza delle strutture della Direzione. Le decisioni di negoziazione sono pubblicate nella sezione "Bandi di gara e contratti" di "Amministrazione trasparente", che è "alimentata" tramite la piattaforma regionale certificata SITAT da parte dei rispettivi RUP.

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

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

I provvedimenti sono pubblicati nella sezione “Bandi di gara e contratti” di “Amministrazione trasparente”, che è “alimentata” tramite la piattaforma regionale certificata SITAT da parte dei rispettivi RUP.

GRUPPI DI LAVORO

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

SEGGIO DI GARA

Le funzioni del seggio di gara monocratico sono svolte, di norma, dal Responsabile del Settore Provveditorato per affidamenti di importo pari o superiore a euro 20.000,00, IVA esclusa e dai Responsabili dei Settori Attività amministrative di Area vasta, per affidamenti di importo pari o inferiore a euro 20.000,00, IVA esclusa, per competenza.

Il seggio di gara provvede alla gestione della fase di ammissione alla procedura e, di concerto con il RUP, dispone le ammissioni / esclusioni.

COMMISSIONE GIUDICATRICE

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

La Commissione in ARPAT viene composta, di regola, da n. 3 membri che vengono individuati, laddove siano presenti adeguate professionalità in organico, tra i dipendenti di ARPAT appartenenti al ruolo dirigenziale o alla categoria apicale di comparto. Il Presidente della Commissione è individuato, di norma, tra il personale dirigente.

Le modalità di individuazione dei commissari sono le seguenti:

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

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

L’atto di nomina della Commissione viene pubblicato nella sezione “Bandi di gara e contratti” di “Amministrazione trasparente”, che è “alimentata” tramite la piattaforma regionale certificata SITAT da parte dei rispettivi RUP, unitamente ai curricula vitae dei commissari.

Ai fini del rispetto del principio di rotazione, chi ha ricoperto il ruolo di Presidente di Commissione o membro non può essere nominato nuovamente Presidente o membro di altra Commissione prima del decorso di tre mesi dal termine dei lavori della Commissione che ha presieduto o della quale ha

fatto parte, salvo casi particolari in cui siano richieste professionalità specifiche presenti in numero esiguo tra il personale dell'Amministrazione.

Per lo svolgimento dell'attività non è previsto compenso, fatto salvo il caso di componenti esterni.

I/le componenti della Commissione devono dichiarare di non trovarsi in una delle condizioni previste dalla vigente normativa (artt. 51 e 93 del D.Lgs. 36/2023) che ne impediscono la funzione e, a tal fine, prima dell'atto di nomina, deve essere acquisita apposita dichiarazione recante l'indicazione dell'insussistenza delle suddette clausole.

Non possono essere nominati commissari:

- a) coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;
- b) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale;
- c) coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 62/2013.

Della commissione giudicatrice può far parte il RUP. In mancanza di adeguate professionalità in organico, la stazione appaltante può scegliere il Presidente e i singoli componenti della commissione anche tra funzionari di altre amministrazioni e, in caso di documentata indisponibilità, tra professionisti esterni. Le nomine di cui al presente comma sono compiute secondo criteri di trasparenza, competenza e rotazione.

La commissione può riunirsi con modalità telematiche che salvaguardino la riservatezza delle comunicazioni. La commissione opera attraverso la piattaforma di approvvigionamento digitale per la valutazione della documentazione di gara e delle offerte dei partecipanti.

2.3.9 TRASPARENZA E DIRITTO DI ACCESSO

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

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

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

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

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

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

I dati pubblicati devono rispettare criteri di qualità quali integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, indicazione della provenienza e riutilizzabilità ai sensi degli artt. 6, 7 e 7 bis del D.Lgs. 33/2013.

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

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

La “Tabella delle attività per l'applicazione del D.Lgs. 33/2013” (Allegato 3 al PIAO 2025-2027) contiene, per ogni obbligo di pubblicazione, le seguenti informazioni:

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

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

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

MODALITÀ DI PUBBLICAZIONE

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

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

Alla corretta attuazione del D.Lgs. 33/2013 concorrono, oltre al RPCT, i responsabili dei settori/strutture individuati ai sensi del presente paragrafo e della "Tabella delle attività per l'applicazione del D.Lgs. 33/2013", per quanto di competenza.

I/le responsabili dei settori/strutture che nello svolgimento della loro attività vengono a conoscenza di ulteriori obblighi di pubblicazione da assolvere in amministrazione trasparente provvedono a darne tempestiva comunicazione al RPCT al fine di integrare la Tabella delle attività per l'applicazione del D.Lgs. 33/2013" e effettuare i relativi monitoraggi periodici.

Ai sensi del D.Lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, costituisce elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Agenzia ed è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, oltre alle specifiche sanzioni previste dal D.Lgs. 33/2013. La procedura da applicare è descritta nel "Regolamento sugli effetti conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013" adottato con decreto del Direttore generale n. 45/2017.

Il monitoraggio della sezione Amministrazione trasparente è effettuato trimestralmente a cura del RPCT, verificando l'aggiornamento e la correttezza dei dati pubblicati.

Si rileva che la sottosezione Bandi di gara e contratti non è stata ancora adeguata a quanto indicato nella “Tabella delle attività per l’applicazione del D.Lgs 33/2013” (allegato 3 al PIAO 2025-2027) redatta secondo le previsioni del nuovo codice dei contratti e secondo quanto previsto dalle delibere ANAC. Gli uffici interessati sono stati sollecitati più volte.

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

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

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

MODALITÀ DI RIMOZIONE DELLE PUBBLICAZIONI

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

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI INFORMAZIONI AMBIENTALI

Con decreto del Direttore generale n. 15/2020 è stato costituito un gruppo di lavoro per l’analisi delle banche dati dell’Agenzia.

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

Dall'attività di analisi è emersa la necessità di proseguire il lavoro e con decreto del Direttore generale n. 89/2022 è stato costituito un nuovo gruppo di lavoro con i seguenti obiettivi:

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

Con decreto del Direttore generale n. 98/2024, è stato istituito un gruppo di lavoro permanente di riferimento per il presidio e lo sviluppo delle banche dati relative agli oggetti delle attività e con i seguenti compiti e obiettivi:

- effettuare una ricognizione e definire le banche dati relative agli oggetti;
- individuare e definire modalità operative di popolamento di tali banche dati;
- aggiornare tali procedure nel tempo secondo l'evoluzione dei sistemi informativi di Agenzia e dei procedimenti che coinvolgono i diversi oggetti;
- definire le specifiche dei processi relativi all'inserimento, nelle applicazioni informatiche, delle informazioni necessarie per il popolamento delle banche dati;
- recuperare e proseguire i lavori del gruppo di lavoro istituito con decreto del Direttore generale n. 89/2022.

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

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

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

2.3.10 MONITORAGGIO E RIESAME DELLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RIESAME DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

3.1 ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I livelli sovra provinciali (Aree vaste) si articolano nei Dipartimenti e nelle strutture definite con l'Atto di disciplina dell'organizzazione interna. Nelle Aree vaste hanno sede le attività di laboratorio e vengono svolte funzioni specialistiche, anche ai fini del controllo delle grandi opere e degli impianti che determinano significative pressioni sull'ambiente, con particolare riferimento alle tematiche del rischio industriale e grandi impianti, della qualità dell'aria, degli agenti fisici, della modellistica previsionale, dell'ambiente marino-costiero, della geotermia, della radioattività e amianto.

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

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

LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

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

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

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

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

NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI ALLE STRUTTURE

Di seguito si riporta la tabella contenente il prospetto riepilogativo delle risorse umane assegnate a ciascuna Struttura aggiornato al 31 dicembre del 2023.

STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	PERSONALE ASSEGNATO
DIREZIONE GENERALE	4
COMUNICAZIONE INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE	12
PIANIFICAZIONE CONTROLLO E SISTEMI DI GESTIONE	7
DIREZIONE TECNICA	2
INDIRIZZO TECNICO DELLE ATTIVITÀ	8
SIRA	22
VIA VAS	9
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	1
AFFARI GENERALI	9
BILANCIO E CONTABILITÀ	10
GESTIONE RISORSE UMANE	26
PATRIMONIO IMMOBILIARE IMPIANTI E RETI	6
PROVVEDITORATO	12
STRUTTURE DELLE AREE VASTE	
AREA VASTA CENTRO	1
AGENTI FISICI CENTRO	10
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE CENTRO	24
LABORATORIO CENTRO	2
LABORATORIO CENTRO/BIOLOGIA	5
LABORATORIO CENTRO/CHIMICA 1	15

STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	PERSONALE ASSEGNATO
LABORATORIO CENTRO/CHIMICA 2	8
LABORATORIO CENTRO/RADIOATTIVITÀ E AMIANTO	12
MODELLISTICA PREVISIONALE	4
RISCHIO INDUSTRIALE	5
AREA VASTA COSTA	4
AGENTI FISICI COSTA	14
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE COSTA	22
CRTQA	12
LABORATORIO COSTA	3
LABORATORIO COSTA/BIOLOGIA	9
LABORATORIO COSTA/CHIMICA 1	11
LABORATORIO COSTA/CHIMICA 2	18
MARE	6
RISORSA ITTICA E BIODIVERSITÀ MARINA	3
AREA VASTA SUD	5
AGENTI FISICI SUD	9
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE SUD	16
GEOTERMIA	7
LABORATORIO SUD	1
LABORATORIO SUD/BIOLOGIA	3
LABORATORIO SUD/CHIMICA	13
DIPARTIMENTI	
DIPARTIMENTO AREZZO	18
DIPARTIMENTO CIRCONDARIO EMPOLESE	9
DIPARTIMENTO FIRENZE	26
DIPARTIMENTO GROSSETO	15
DIPARTIMENTO LIVORNO	15
DIPARTIMENTO LUCCA	15
DIPARTIMENTO MASSA	13
DIPARTIMENTO PIOMBINO ELBA	12
DIPARTIMENTO PISA	25
DIPARTIMENTO PISTOIA	11
DIPARTIMENTO PRATO	17
DIPARTIMENTO SIENA	14
SETTORI DEI DIPARTIMENTI	
MUGELLO (DIP. FI)	6

STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	PERSONALE ASSEGNATO
VERSILIA MASSACIUCCOLI (DIP. LU)	7
SUPPORTO TECNICO AREZZO	4
SUPPORTO TECNICO CIRCONDARIO EMPOLESE	4
SUPPORTO TECNICO FIRENZE	6
SUPPORTO TECNICO GROSSETO	5
SUPPORTO TECNICO LIVORNO	7
SUPPORTO TECNICO LUCCA	7
SUPPORTO TECNICO MASSA	7
SUPPORTO TECNICO PIOMBINO ELBA	4
SUPPORTO TECNICO PISA	3
SUPPORTO TECNICO PISTOIA	5
SUPPORTO TECNICO PRATO	4
SUPPORTO TECNICO SIENA	1

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

Il PF 2026 è uno strumento dinamico che può adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili. Pertanto, nel suo periodo di validità, potranno essere attivati ulteriori corsi di formazione organizzati con costi compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

Anche nel corso dell'anno 2026, l'Agenzia svolgerà i propri compiti col costante intento di garantire imparzialità, terzietà ed omogeneità e mettendo a disposizione, per l'attuazione delle politiche di sostenibilità dello sviluppo, il proprio patrimonio conoscitivo insieme alle competenze tecniche e scientifiche del proprio personale, come previsto dalla Legge Istitutiva di Agenzia e dalla CdSA vigente.

Accreditamento ECM della formazione agenziale

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

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

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

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 21 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” intende spingere gli Enti Pubblici, e quindi anche l'Agenzia, verso una formazione che sia considerata, innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. La formazione, secondo la nuova Direttiva, deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

A partire dal 2025, la Direttiva innalza l'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite minimo, sia per dirigenti che per il comparto, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, a 40 ore annue, pari ad una settimana di formazione per anno.

La rilevazione dei fabbisogni formativi per il 2026 è stata condotta declinando i fabbisogni formativi evidenziati dai Responsabili di struttura della Direzione e dalle Commissioni tematiche nell'ottica di un interesse più generale, con i fabbisogni individuati successivamente dalle Aree Vaste.

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

Il Piano di formazione, sottoposto alla validazione del Comitato Scientifico, è la sintesi delle esigenze formative a valenza regionale e locale e presenta un totale di n. 85 corsi di formazione collettiva e n. 56 eventi formazione sul campo, oltre alla formazione individuale di difficile quantificazione, a priori, come numero di eventi. Il PF potrà comunque essere modificato, nel corso dell'anno, per venire incontro ad eventuali nuovi fabbisogni formativi e alle novità normative che dovessero presentarsi.

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

Nel Piano 2026 la formazione sul campo (FSC) è stata individuata come attività prevista per ciascuna struttura specialistica (Commissioni tematiche Aria, Acqua, Bonifiche, Rifiuti, Settori Produttivi, Attività analitiche e Aree Vaste) e intesa come attività di lavoro nell'ambito di Gruppi di miglioramento – Riunioni permanenti di aggiornamento su tematiche di interesse. A questa tipologia di attività si aggiungono le partecipazioni ai circuiti interlaboratorio volti al mantenimento/ottenimento di una qualifica, gli interconfronti volti all'omogeneizzazione dei comportamenti, a seguito di attività di confronto su casi specifici, nonché i tutoraggi interni realizzati per l'abilitazione del personale ai metodi di prova, in caso di cambio mansione e per i neoassunti. Queste attività saranno dettagliate nei contenuti e negli obiettivi formativi al momento della progettazione e dell'accreditamento del singolo evento.

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

Pubblicizzazione degli eventi del Piano 2026

Per garantire una capillare informazione sui contenuti del Piano di formazione 2026 e una sua adeguata promozione/pubblicizzazione, sarà data apposita notizia, con comunicazione a tutto il personale di Agenzia, dell'avvenuta approvazione del Piano. Il Piano sarà inoltre pubblicato sul sito web dell'Agenzia, oltre che sulla rete intranet aziendale in un'ottica di diffusione, la più ampia possibile, degli eventi in esso contenuti. La programmazione trimestrale del Piano sarà poi consultabile sulla rete intranet agenziale da tutto il personale interessato.

Ogni progetto formativo ha, per quanto riguarda i/le destinatari/e, uno o più profili professionali definiti in fase di progettazione: la partecipazione alle iniziative del Piano di formazione è subordinata all'autorizzazione del Responsabile di riferimento, che dovrà garantire equità di accesso al personale della propria struttura. Una volta individuato il personale, si comunica direttamente con i/le diretti/e interessati/e l'avvenuta convocazione al corso.

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

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

Gli strumenti di valutazione e verifica

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

Indicatori	Livello di accettabilità	Risultato al 30 giugno	Risultato al 31 dicembre
Rapporto tra eventi realizzati/programmati	65%	25%	40%
Rapporto fra personale ARPAT formato nell'anno e personale ARPAT complessivo	75%	30%	45%

Strumenti qualitativi di verifica del programma di formazione annuale

1. Nel 2026 dal 60% al 65% degli eventi realizzati dovranno essere di tipo multiprofessionale (per tipologia di partecipanti e contenuti)
2. Il grado di soddisfazione complessiva degli eventi dovrà essere maggiore o uguale a 3
3. Il grado di soddisfazione ottenuta dai docenti degli eventi dovrà essere maggiore o uguale a 3

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

Per quanto concerne le **Risorse umane** e la gestione dei nuovi ingressi di personale sanitario, tecnico e amministrativo, oltre a realizzare attività di tutoraggio/affiancamento per queste risorse, è necessario proseguire con la formazione su tematiche trasversali quali la sicurezza, il codice di comportamento, il protocollo informatico oltre che su quelle più tecniche per chi dovrà svolgere tali attività poi in Agenzia (es. i Tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro la formazione in materia di UPG).

Terminato il lungo percorso formativo, a carattere biennale, sulla disciplina del procedimento amministrativo, inteso anche ai fini dell'attività di controllo e di supporto tecnico, nel 2026 si approfondirà il tema del conflitto di interesse, tema di grande rilevanza per il personale di Agenzia, che deve svolgere le proprie attività in un contesto tecnico-scientifico di terzietà e imparzialità.

La formazione finalizzata a migliorare le conoscenze del pacchetto Microsoft Office 365 si è conclusa a febbraio 2025, ma proseguirà, per quasi tutto il 2026, per il personale neoassunto.

L'Agenzia intende, infine, proseguire la formazione sulla lingua inglese per tutto il personale: sono in valutazione sia strumenti gratuiti sia piattaforme a pagamento.

In merito alle **Innovazioni organizzative**, essendo la revisione dell'attuale organizzazione ancora in corso, si ritiene utile rimandare la formazione riguardante le innovazioni organizzative al momento in cui la riorganizzazione sarà stata formalmente decisa, presumibilmente nel 2026.

Per quanto concerne le **Innovazioni tecnologiche**, nel 2026 l'attenzione si sposterà sulla formazione dedicata all'utilizzo di UAS (droni). A seguito dell'acquisto dei droni, saranno previste varie attività che consentiranno al personale individuato di avere una formazione completa: dal tema della sicurezza e privacy, al miglioramento delle capacità di volo, al conseguimento di specifiche patenti, fino all'utilizzo dei droni per l'elaborazione dati da UAS con termocamere e sensori iperspetterali per monitoraggio ambientale.

Le risorse economiche 2026 per la formazione

Il budget per la formazione nel 2026 ammonta a euro 80.000,00 ex Decreto DG di approvazione del Bilancio preventivo economico di Agenzia 2026 (in corso di adozione).

Il Piano di formazione del personale ARPAT per l'anno 2026 sarà formalmente approvato entro febbraio 2026.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

Il testo del suddetto Regolamento è stato recepito all'interno del decreto del Direttore generale n. 11/2023 di approvazione delle modifiche al paragrafo 3.2 e 3.3 del PIAO 2022-2024.

In analogia a quanto effettuato per il personale di comparto (il cui Regolamento è stato rivisto a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL), anche per il personale con qualifica dirigenziale è stato ritenuto opportuno attendere, per la revisione del Regolamento previo confronto sindacale, la sottoscrizione dei nuovi Contratti collettivi nazionali, prorogando, con decreto del Direttore generale n. 4/2024 le scadenze dei relativi accordi fino alla data che sarà indicata nei nuovi Regolamenti per il Lavoro Agile delle due aree dirigenziali che verranno predisposti successivamente alla sottoscrizione dei nuovi CCNL di riferimento.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2025 le unità di personale a tempo indeterminato del comparto risultavano 581, mentre i dirigenti erano 56, a cui si devono sommare 3 dirigenti assunti a tempo determinato (con conseguente indisponibilità dei posti in organico), per un totale complessivo di 640 unità. Nelle suddette rilevazioni è incluso il personale in aspettativa, (compresa n. 1 unità di personale dirigenziale che ricopre la carica di Direttore Amministrativo), mentre sono esclusi i 3 dipendenti di comparto che attualmente ricoprono gli incarichi dirigenziali a tempo determinato sopra citati.

La riduzione percentuale del personale di ARPAT dal 2010 al 2025 è significativa:

- personale dirigente - riduzione del 44%;
- personale di comparto - riduzione del 13%;
- riduzione media complessiva del 17%.

Uno degli effetti di questa riduzione, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato un progressivo invecchiamento del personale dell'Agenzia, in quanto per alcuni anni non è stato possibile effettuare nuove assunzioni e, pertanto, parte del personale cessato non è stato sostituito.

Il rapporto dirigenza/comparto, al 31.12.2025, risultava essere di circa 1 unità dirigenziale ogni 10 unità di comparto.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	DIFFERENZE 2010-2025
DIRIGENZA	105	66	66	62	55	50	43	53	60	59	-46
COMPARTO	666	603	606	578	574	571	575	571	572	581	-85
TOTALI	771	659	669	672	640	629	621	618	624	640	-131

La tabella seguente mostra invece la variazione del numero di dipendenti (a tempo indeterminato e determinato) dell'Agenzia prevista negli anni 2026, 2027 e 2028 rispetto all'anno precedente.

	Ruolo San.	Ruolo Tec.	Ruolo Amm.	Ruolo Prof.	tempi det.	Totale 31/12/2025	Totale 31/12/2026	diff.	Totale 31/12/2027	diff.	Totale 31/12/2028	diff.
Comparto												
Prof.nisti salute e funz.ri	194	258	78	0	11	541	547	6	539	-8	525	-14
Assistenti	0	16	21	0	0	37	46	9	46	0	45	-1
Operatori	0	1	6	0	0	7	6	-1	6	0	6	0
Personale di supporto	0	4	3	0	0	7	7	0	7	0	7	0
Totale Comparto	194	279	108	0	11	592	606	14	598	-8	583	-15
Dirigenza	36	1	7	12	3	59	62	3	53	-9	51	-2
Totale Generale	230	280	115	12	14	651	668	17	651	-17	634	-17

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

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2025 NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	
AREA	PERCENTUALE
Personale di supporto	1,1%
Operatori	1,1%
Assistenti	5,8%
Professionisti della salute e funzionari	82,8%
Personale di elevata qualificazione	0,0%
DIRIGENTI	9,2%
TOTALE	100,0%

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

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

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

Inoltre, si pone nell'ottica del superamento progressivo della “Dotazione Organica” come “contenitore” rigido da cui partire per definire il Piano triennale, fatti salvi i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

A seguito della riforma normativa, l'ordine logico si è invertito: mentre in passato il Piano dei Fabbisogni derivava dalla Dotazione Organica ed era finalizzato alla copertura di posti vacanti ivi previsti, oggi è la Dotazione a essere definita in funzione del piano triennale.

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

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

IL PIANO DEI FABBISOGNI DI ARPAT

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

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

L'articolo 3 della LR 68/2019, che modifica la LR 30/2019 istitutiva di ARPAT, al comma 1 dispone che, ai sensi dell'articolo 7 della L 132/2016, ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile e quindi non rientra fra gli enti dipendenti ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale ma, come ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, concorre agli obiettivi di finanza pubblica annuali secondo gli indirizzi forniti dalla Regione stessa che, per l'anno 2026, secondo quanto indicato nella Nota di aggiornamento al DEFR 2026, di cui alla DCRT n. 89 del 18 dicembre 2025, tendono al raggiungimento dell'obiettivo a) *contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale* e, pertanto, al rispetto, per il triennio 2026/2028, dei limiti relativi al costo del personale, quali:

- a) media del costo di personale per il triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e seg., L. 296/2006);

MEDIA COSTO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2011-2013	39.136.341,57
---	---------------

- b) tetto del costo di personale sostenuto nell'esercizio 2016 (fatta salva la possibilità di derogare a tale regola, per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, se esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale);

TETTO COSTO DEL PERSONALE SOSTENUTO NEL 2016	34.907.287,00
---	---------------

- c) tetto di costo del lavoro flessibile, che non deve superare il 50% del costo sostenuto per le stesse finalità nell'anno 2009 (applicabile al costo di personale a tempo determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratti di formazione lavoro, con altri rapporti formativi, con somministrazione di lavoro e con lavoro accessorio. Il limite non si applica nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea e nell'ipotesi di cofinanziamento per la sola quota finanziata da

altri soggetti). L'art. 3 comma 4, del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, (convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74) ha previsto, al "fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere" una deroga alle suddette disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione".

LIMITE DI SPESA DEL 50% COSTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2009*	799.502,37
--	------------

*Certificazione del Collegio dei revisori di ARPAT contenuta nel verbale della seduta del 07/11/2018

La dinamica del costo del personale dell'anno 2016 e del triennio 2011-2013 a consuntivo è stata elaborata secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze

Inoltre, con Delibera GRT n. 1549 del 23.12.2024, la Regione Toscana ha definito, in conformità al vigente quadro normativo, "gli indirizzi unitari per l'esercizio delle attività di indirizzo e controllo sugli atti principali di enti dipendenti e ARPAT ", prevedendo che ARPAT, ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali, applichi l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con L 114/2014, che consente di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, fermi restando il rispetto delle disponibilità di bilancio, oltreché dei limiti di spesa sopra richiamati, nonché gli eventuali ulteriori limiti alle facoltà assunzionali che dovessero essere previste dalla normativa nazionale.

In applicazione dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, è consentito "il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente".

Ai sensi dell'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 e s.m.i., le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

La Corte dei conti sez. Autonomie, con la deliberazione n. 17/2019, si è espressa sulla capacità assunzionale e sul calcolo dei resti stabilendo, come principio di diritto, che "I valori economici delle capacità assunzionali (...) per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente e, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale" e che "Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni".

ARPAT è stata autorizzata dalla Giunta Regionale Toscana:

- con deliberazione GRT n. 288/2023, a dare applicazione alla disposizione di cui all'art. 33 c. 4 della LR 30/2009 così come modificata dalla LR 68/2019, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 commi 563 e 564 della L. 205/2017, che consente la maggiorazione del 25% del turn over, per l'assunzione di 13 unità di personale a tempo indeterminato, che sono così rideterminati: 9 Tecnici della prevenzione ambientale, 2 Collaboratori tecnico professionali, appartenenti all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, e 2 Assistenti tecnici, appartenenti all'Area degli assistenti;
- con deliberazione n. 273 del 11/03/2024 e al fine di consentirle di effettuare le suddette assunzioni, unitamente ad ulteriori cinque assunzioni a tempo determinato legate alla progettazione e realizzazione delle c.d. Grandi opere (di cui al D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74) alla deroga al limite di spesa di personale del 2016, (limite previsto dalla nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2024 punto 5.1.1.), per un importo pari a euro 751.012,00 (per l'anno 2025), senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale.

L'Agenzia, verificata la capienza del proprio bilancio pluriennale 2025/27 (anche alla luce dei rinnovi contrattuali), ha successivamente richiesto alla Regione Toscana un incremento di risorse rispetto a quanto previsto dalla delibera della GRT n. 1424/2024 (Indirizzi ARPAT 2025/27), e la Giunta Regionale Toscana, con deliberazione n. 546 del 5.5.2025, ha approvato un maggiore finanziamento (per un totale complessivo pari ad Euro 4.672.832,36), al fine di consentire ad ARPAT di effettuare le assunzioni necessarie e mantenere così la propria capacità operativa

Successivamente, con DDG n. 133 del 14.7.2025 è stato adottato il Budget economico 2025 e il Budget economico pluriennale 2025 – 2027 e il Piano degli investimenti.

ARPAT non ha utilizzato per l'anno 2025 la deroga autorizzata con la citata deliberazione GRT 2723/2024, a causa dello slittamento delle assunzioni previste e delle ulteriori cessazioni non prevedibili intervenute in corso d'anno, rientrando pertanto nel limite di spesa di personale del 2016.

Con delibera della GRT n. 1733 del 22.12.2025 sono stati ~~inoltre~~ emanati gli indirizzi ad ARPAT per il triennio 2026/2028.

La pianificazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 tiene conto:

- dei limiti assunzionali previsti dalla normativa nazionale e dalle disposizioni regionali, sopra richiamate;
- delle assunzioni previste per l'anno 2025 nell'ambito PIAO 2025/2027, le cui procedure sono slittate all'anno 2026;
- delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano 2026-2028, risultanti dal sopra richiamato budget economico 2025 e pluriennale 2025-2027;
- della quota parte del turnover previsto, alla data di predisposizione del piano, con riferimento al triennio 2026/28, dando atto che è un dato in continua evoluzione da aggiornare con successivi atti;
- delle richieste di personale pervenute da parte delle varie strutture dell'Agenzia;
- di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG in merito alla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali del personale dirigente e non dirigente, al fine di determinare un unico budget complessivo;

- che dall'analisi dell'attuale andamento occupazionale di ARPAT, NON si rilevano situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee;

Considerato che la legge di Bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) ha introdotto le seguenti novità pensionistiche:

- all'art. 1, comma 162, ha abrogato l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti che hanno maturato, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto alla pensione al raggiungimento del limite ordinamentale e, alla lettera b) ha innalzato il predetto limite ordinamentale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a 67 anni di età. Ne consegue che restano confermati i provvedimenti di cessazione dal servizio già adottati dalle amministrazioni per i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione alla data del 31 dicembre 2024, cioè in presenza del previgente limite ordinamentale di 65 anni di età, mentre il personale che, ai sensi della precedente normativa in materia, maturava il diritto alla pensione nel corso dell'anno 2025, può fruire unicamente, a titolo volontario, del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo);
- al comma 165 ha inoltre previsto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni, di trattenere in servizio, entro il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale di cui si ritiene necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Questa Agenzia ha ritenuto di utilizzare, anche per l'anno 2026, l'opportunità offerta dal sopra citato comma 165 della L. finanziaria 2025 e pertanto ha previsto, nel rispetto del limite del 10% delle facoltà assunzionali "ordinarie" dell'anno 2026 (inteso come parametro finanziario pari a 234.459,97) e coerentemente con la programmazione annuale delle attività dell'Agenzia per l'anno 2026, il trattenimento in servizio dei seguenti Dirigenti, che hanno dato la propria disponibilità e risultano aver conseguito valutazioni della performance nella fascia alta dell'ottimo:

- dall'1.1.2026 e fino al 31.12.2026 – proroga del trattenimento in servizio della Dott.ssa Cecilia Scarpi (con decreto dirigenziale n. 129/17.11.2025, come confermato con DDG n. 236 del 22.12.2025 di modifica del PIAO 2025/27) – in quanto Responsabile del Dipartimento di Arezzo, in considerazione del perdurare delle necessità organizzative, stante la particolare complessità del territorio e del tessuto socio-industriale del territorio di competenza del Dipartimento medesimo;
- dal 1.4.2026 al 31.12.2026 del Dott. Paolo Altemura (con DD 136 del 18/12/2025) – in quanto Responsabile del Settore Laboratorio di AV Costa, considerate le esigenze organizzative e funzionali dell'Agenzia non diversamente assolvibili presso la suddetta struttura, volte a garantire l'efficienza e l'efficacia delle attività.

Il costo complessivo dei suddetti trattenimenti in servizio è pari ad Euro 172.772,08.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 – Annualità 2026

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026-2028										
COMPARTO			Assunzioni slittate dal 2025 al 2026		Assunzioni 2026		Assunzioni 2027		Assunzioni 2028	
Area	Ruolo	profilo professionale	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Area del personale di elevata qualificazione										
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	2							
	Tecnico	Collaboratore tecnico professionale	2		10					2
	Professionale	Specialista della comunicazione istituzionale								
	Amministrativo	Collaboratore amministrativo - professionale				2				
Totale			4		10	2				2
Area degli assistenti	Tecnico	Assistente tecnico	7		3					
		Assistente informatico								
	Amministrativo	Assistente amministrativo	2							
Totale			9		3					
Area degli operatori	Tecnico	Operatore tecnico specializzato								
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo senior								
Totale										
Area del personale di supporto	Tecnico	Operatore tecnico								
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo								
Totale										
Totale Comparto			13		13	2				2
DIRIGENZA			Assunzioni slittate dal 2025 al 2026		Assunzioni 2026		Assunzioni 2027		Assunzioni 2028	
			TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
	Sanitario	Dirigente Biologo								
	Sanitario	Dirigente Chimico	1							
		Dirigente Fisico								
Totale ruolo Sanitario			1							
	Professionale	Dirigente Geologo								
	Professionale	Dirigente Ingegnere								
	Tecnico	Dirigente Analista								
	Tecnico	Dirigente Ambientale	1		4					
	Amministrativo	Dirigente Amministrativo		1			1			
Totale ruoli PTA			1	1	4		1			
Totale Dirigenza			2	1	4		1			
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA			15	1	17	2	1			2
TOTALE GENERALE						38				

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAT

Secondo il disposto di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del D.lgs. 75/2017, si tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima". Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "...nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del DL 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento" e che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

La Dotazione organica di ARPAT non ricomprende i Direttori generale, tecnico e amministrativo, che hanno rapporti di lavoro regolati da contratti di diritto privato (il Direttore generale con la Regione Toscana ai sensi dell'art. 22 della L.R. 30/2009, e il Direttore Tecnico e il Direttore amministrativo con il Direttore generale di ARPAT ai sensi dell'art. 26 della LR 30/2009). Gli incarichi ricoperti dai Direttori hanno carattere di esclusività e sono subordinati, per i dipendenti pubblici, al collocamento in aspettativa senza assegni o fuori ruolo, come previsto dall'art. 22, comma 5, della citata L.R. 30/2009.

Nell'anno 2025 gli incarichi di Direttore Tecnico e di Direttore Amministrativo sono stati ricoperti da Dirigenti dell'Agenzia collocati in aspettativa senza assegni. All'1.1.2026 è rimasto in vigore unicamente l'incarico di Direttore Amministrativo, a seguito del pensionamento del Dirigente con incarico di Direttore Tecnico, e l'incarico di Direttore Tecnico è stato momentaneamente avvocato dal Direttore Generale, in attesa del nuovo conferimento.

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

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA DDG 95/2018 (spesa potenziale massima)	
CATEGORIA D (D -DS)	500
CATEGORIA C	95
CATEGORIA B (B-BS)	21
TOTALE COMPARTO	616
DIRIGENZA	70
TOTALE GENERALE	686

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA DDG 95/2018 Spesa potenziale massima (calcolata sulla base dei vigenti CCNL)			
Qualifiche	Numero dipendenti	Costo unitario (*)	Costo complessivo
Area Professionisti della Salute e Funzionari (Ex categoria D - DS)	500	52.815,00	26.407.500,00
Area Assistenti (Ex categoria C)	95	48.202,00	4.579.190,00
Area Operatori (Ex categoria Bs)	14	44.027,00	616.378,00
Area Supporto (Ex categoria B)	7	42.864,00	300.048,00
TOTALE COMPARTO	616		31.903.116,00
DIRIGENZA	70	134.331,00	9.403.170,00
TOTALE GENERALE	686		41.306.286,00

(*) Nel costo unitario "medio" sono ricomprese le seguenti voci stipendiali: stipendio base, indennità di vacanza contrattuale, retribuzione individuale di anzianità, indennità di esclusività, indennità di tutela del malato e quota del trattamento fisso e accessorio derivante dai fondi contrattuali. Sono stati conteggiati, inoltre, i contributi Cpdel, TFR/TFS, Inail e Irap.

La Dotazione organica rimodulata, nel rispetto della neutralità finanziaria, al 31.12.2025 e al 31.12.2026, al 31.12.2027 e al 31.12.2028 (di cui alle tabelle riportata di seguito) è stata redatta secondo il modello di classificazione articolato per Aree previsto dal CCNL del 2.11.2022 e tiene conto delle assunzioni e delle cessazioni previste in ciascun anno.

DOTAZIONE ORGANICA al 31.12.2025 (*)			
Qualifiche	Numero dipendenti	Costo unitario (**)	Costo complessivo
Area Professiionisti della Salute e Funzionari (Ex categoria D - DS)	533	52.815,00	28.150.395,00
Area Assistenti (Ex categoria C)	37	48.202,00	1.783.474,00
Area Operatori (Ex categoria Bs)	7	44.027,00	308.189,00
Area Supporto (Ex categoria B)	7	42.864,00	300.048,00
TOTALE COMPARTO	584		30.542.106,00
DIRIGENZA	59	134.331,00	7.925.529,00
TOTALE GENERALE	643		38.467.635,00

(*) Nel personale di Comparto non è ricompreso il personale a tempo determinato, mentre è ricompreso il personale di Comparto e della Dirigenza in aspettativa

(**) Nel costo unitario sono ricomprese le seguenti voci stipendiali: stipendio base, indennità di vacanza contrattuale, retribuzione individuale di anzianità, indennità di esclusività, indennità di tutela del malato e quota del trattamento fisso e accessorio derivante dai fondi contrattuali. Sono stati conteggiati, inoltre, i contributi Cpdel, TFR/TFS, Inail e Irap. Per il personale in part time viene considerato il costo per intero in quanto è possibile il rientro a full time in corso d'anno.

COMPARTO	Dotazione organica Anno 2026(*)	Dotazione organica Anno 2027(*)	Dotazione organica Anno 2028(*)
Area del personale di elevata qualificazione	-	-	-
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	541	539	532
Area degli assistenti	46	54	53
Area degli operatori	6	6	6
Area del personale di supporto	7	7	7
Totale COMPARTO	600	606	598
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2026	Dotazione organica Anno 2027	Dotazione organica Anno 2028
RUOLO SANITARIO	33	26	31
RUOLO PROFESSIONALE	12	12	12
RUOLO TECNICO	9	9	10
RUOLO AMMINISTRATIVO	8	8	8
Totale DIRIGENZA	62	55	61
TOTALE GENERALE	662	661	659

(*) Nel personale di Comparto non è ricompreso il personale a tempo determinato, mentre è ricompreso il personale di Comparto e della Dirigenza in aspettativa

DOTAZIONE ORGANICA									
Qualifiche	31.12.2026			31.12.2027			31.12.2028		
	Numero dipendenti	Costo unitario (*)	Costo complessivo	Numero dipendenti	Costo unitario (*)	Costo complessivo	Numero dipendenti	Costo unitario (*)	Costo complessivo
Area Professionisti della Salute e Funzionari (Ex categoria D - DS)	540	52.815,00	28.520.100,00	533	52.815,00	28.150.395,00	519	52.815,00	27.410.985,00
Area Assistenti (Ex categoria C)	46	48.202,00	2.217.292,00	46	48.202,00	2.217.292,00	45	48.202,00	2.169.090,00
Area Operatori (Ex categoria Bs)	6	44.027,00	264.162,00	6	44.027,00	264.162,00	6	44.027,00	264.162,00
Area Supporto (Ex categoria B)	7	42.864,00	300.048,00	7	42.864,00	300.048,00	7	42.864,00	300.048,00
TOTALE COMPARTO	600		31.301.602,00	592		30.931.897,00	577		30.144.285,00
DIRIGENZA	62	134.331,00	8.328.522,00	53	134.331,00	7.119.543,00	51	134.331,00	6.850.881,00
TOTALE GENERALE	662		39.630.124,00	645		38.051.440,00	628		36.995.166,00

(*) Nel costo unitario sono ricomprese le seguenti voci stipendiali: stipendio base, indennità di vacanza contrattuale, retribuzione individuale di anzianità, indennità di esclusività, indennità di tutela del malato e quota del trattamento fisso e accessorio derivante dai fondi contrattuali. Sono stati conteggiati, inoltre, i contributi Cpdel, TFR/TFS, Inail e Irap. Per il 2026 il costo per personale a part-time (convertito da full – time e non in quanto assunto a part-time) è pari a **671.438,98 euro** compresi oneri contributivi e Irap, e il risparmio, sempre compresi oneri contributivi e Irap, ammonta a **204.642,90 euro**; ciò al netto del trattamento accessorio.

LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La L 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, all’art. 2, prevede il collocamento mirato per l’inserimento lavorativo di persone con disabilità (definite al precedente art. 1), nel

caso di ARPAT nella quota di riserva del 7% dei lavoratori occupati in quanto Pubblica Amministrazione con più di 50 dipendenti.

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

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui alla medesima L 68/1999, il piano triennale 2026-2028 sarà successivamente aggiornato qualora, a seguito della elaborazione del Prospetto informativo disabili (predisposto sulla base della rilevazione occupazionale riferita al 31.12.2025), risulti necessario - ai fini della copertura della quota d'obbligo - effettuare ulteriori assunzioni di categorie protette.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

L'Agenzia procede alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, esperite le procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze od urgenze, dell'utilizzo di graduatorie di ESTAR, ai sensi della LRT n. 6/2022, di altre Agenzie per la protezione dell'Ambiente (come previsto dall'art. 1, commi 563 e 564 della L 205/2017) o di altri enti ed aziende dello stesso o di altri comparti pubblici (come previsto dal DDG 9/2025).

Con particolare riferimento alle procedure di mobilità esterna di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, che prevede l'obbligo – a decorrere dall'anno 2026 - di destinare, alle procedure di mobilità esterne di cui al medesimo articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, si riporta di seguito uno schema riepilogativo relativo alle unità di personale e alle risorse destinate a tale istituto):

Qualifica	Percentuale facoltà assunzionali destinate a mobilità dall'esterno	Importo 15% facoltà assunzionali 2026	costo n. 1 Dirigente area Sanitàanzianità fra 5 e 15	costo n. 3 unità di personale Area degli Assistenti	TOTALE risorse destinate a mobilità dall'esterno
Comparto	15%	127.401,69			
Dirigenza	15%	43.875,13			
Totale		171.276,82	- 76.930,63	- 102.339,81	- 179.270,44

Sono attualmente vigenti e utilizzabili le graduatorie dei seguenti concorsi pubblici, indetti con i provvedimenti a fianco indicati:

- DDG n. 216/16.11.2023: indizione del concorso pubblico, per esami, per 9 posti a tempo indeterminato di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Area dei Professionisti della salute e dei funzionari - Ruolo sanitario - per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie per Area Vasta sono state approvate con DD n. 53 del 01.10.2024;

- DDG n. 25 del 30.01.2024: indizione del concorso pubblico, per esami, per n. 1 posto a tempo indeterminato di Assistente tecnico – perito chimico - Area degli Assistenti, per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie per Area Vasta sono state approvate con DDG n. 249 del 30.12.2024;
- DDG n. 124 del 13.06.2024: indizione del concorso pubblico, per esami, per quattro posti a tempo indeterminato, di cui due riservati agli aventi diritto di cui al comma 2 dell'art. 20 del D. Lgs.75/2017, di Collaboratore tecnico professionale per attività ambientali territoriali, comprese quelle riguardanti l'ecosistema marino – Area professionisti della salute e funzionari – per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie rispettivamente di merito e dei riservatari sono state approvate con DD n. 61 del 27.03.2025;
- DDG n. 155 del 25/08/2025: indizione del concorso pubblico, per esami, per. 1 posto a tempo indeterminato, di Collaboratore tecnico professionale – Ingegnere – Area dei professionisti della salute e dei funzionari – per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie sono state approvate con DD n. 134 del 12.12.2025;
- DDG n. 155 del 25/08/2025 è indetto un concorso pubblico, per esami, per. 1 posto a tempo indeterminato, di Collaboratore tecnico professionale – Geologo – Area dei professionisti della salute e dei funzionari – per la sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie sono state approvate con DD n. 137 del 22.12.2025;

E' stato inoltre indetto, con decreto del Direttore generale n.191 del 23.10.2025, un concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 1 Dirigente ambientale (Ruolo tecnico) del CCNL Area Funzione locali - Sezione Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali - per le strutture dell'Agenzia dislocate sul territorio regionale.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (LAVORO FLESSIBILE)

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

- a) previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D. Lgs. 165/2001;
- b) previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50 %di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017;
- c) previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 81/2015;
- d) applicazione dell'art. 3 comma 4, del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, che prevede: "Al fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere, le stesse possono procedere alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, primo periodo, del decreto-legge 31 maggio

2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione”

Al 31.12.2025 risultavano in servizio a tempo determinato n. 11 unità di personale di comparto impegnate sui progetti: “Life Silent”, “Epic”, “Cluster e Horizon One blue.

Per alcune delle suddette unità di personale a tempo determinato l’Agenzia beneficia, previa apposita rendicontazione a consuntivo, di specifici finanziamenti per la copertura dei relativi costi, come di seguito precisato:

Progetto Life Silent (che è un progetto finanziato al 60% dallo strumento finanziario LIFE PLUS e per il restante 40% a carico del bilancio dell’Agenzia). ARPAT ha aderito, in qualità di partner, alla proposta progettuale dal titolo “Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies” (acronimo LIFE SILENT) - rif. Grant Agreement version 11.05.2023 (Allegato “A”), che mira a sviluppare soluzioni eco-friendly e sostenibili per attenuare il rumore in ambienti urbani complessi, caratterizzati da differenti sorgenti emissive, in particolar modo strade e ferrovie. Con decreto del Direttore generale n. 151 del 28.8.2023 è stato preso atto del Grant Agreement relativo al progetto LIFE22-ENV-T-LIFE SILENT - "Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies" n. Project 101114310, con soggetto Capofila ANAS - attività progettuali dal 01.09.2023 al 31.03.2028".

Al progetto sono impegnate 2 unità di personale a tempo determinato, di cui una con profilo di Collaboratore tecnico professionale e una con profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale, impegnata anche nel progetto EPIC. Il riferimento normativo è costituito dal Regolamento (UE) 2021/783 del parlamento europeo e del consiglio del 29 aprile 2021, relativo allo specifico progetto “Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies” - LIFE SILENT per l’arco temporale dal 01.09.2023 al 31.03.2028.

Progetto Cluster (che è un progetto interamente finanziato: per l’80% dallo strumento finanziario FESR e per il 20% dalla Contropartita nazionale) Il riferimento normativo è costituito dalla Legge 447/95 e s.m.i. e dai decreti attuativi, D.Lgs. 194/2005 che recepisce la Direttiva 49/2002/CE e dalla Legge regionale 1° dicembre 1998 n. 89 e s.m.i. e infine dalla Decisione di Esecuzione della Commissione C (2022) 5932 finale del 10.08.2022, come recepita con Delibera della Giunta regionale della Toscana n. 1034 del 12.9.2022. Con decreto del Direttore generale n. 57 del 15.3.2024, è stato preso atto della Convenzione Interparternariale con l’Università degli Studi di Genova (Capofila) per la realizzazione del progetto Interreg “Compatibilità e Sostenibilità Rumore portuale – CLASTER” – 1° marzo 2024 – 28 febbraio 2027 – CUP E17G23000750006.

Al progetto sono impegnate 2 unità di personale a tempo determinato, di cui 1 unità con profilo di Collaboratore tecnico professionale e 1 unità con profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale, impegnata anche nel progetto Horizon “One Blue”.

Progetto Horizon "Integrated approach to assess the levels and impact of cONtaminants of Emerging concern on BLUE health and biodiversity modulated by climate change drivers" – ONE BLUE, con soggetto Capofila l'Agencia Estatal Consejo Superior De Investigaciones Cientificas (CSIC) e attività progettuali previste dal 1.1.2024 al 30.6.2027. Con decreto del Direttore generale n. 46 del 20/02/2024 è stato preso atto del Grant Agreement relativo a detto progetto.

Progetto EPIC (progetto interamente finanziato: per l’80% dallo strumento finanziario FESR e per il restante 20% dalla contropartita nazionale) Il riferimento normativo è costituito dalla Legge 221

del 28 dicembre 2015, il cosiddetto “Collegato ambientale”, e da successivi provvedimenti normativi con i quali si sono poste in essere azioni volte a promuovere l’economia circolare, infine dalla Decisione di Esecuzione della Commissione C (2022) 5932 finale del 10.08.2022, come recepita con Delibera della Giunta regionale della Toscana n. 1034 del 12.9.2022. Con decreto del Direttore generale n. 13 del 28.1.2025 si è preso atto dell’ammissione al finanziamento del Progetto Interreg “Un marE Prlvo di plastiCa – EPIC” che vede ARPAT come soggetto Capofila, di cui al decreto della Regione Toscana (Autorità di Gestione del Programma) n. 24983 del 12.11.2024, come integrato dal decreto n. 382 del 10.1.2025. periodo 1.2.2025 – 30.1.2029 – CUP E17G24000720006

Al progetto sono impegnate 2 unità di personale a tempo determinato con profilo di Collaboratore tecnico professionale.

Sono inoltre state assunte, sempre a tempo determinato, 1 Dirigente Geologo e 5 unità di personale di comparto a tempo determinato appartenente all’Area dei professionisti della salute e dei funzionari per le attività relative alle cosiddette “Grandi Opere”, in attuazione di quanto previsto dal D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74.

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

L’art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, prevede: “Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell’area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso all’area dall’esterno. All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Il CCNL, sottoscritto in data 2 novembre 2022, ha previsto, all’art. 21, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione (nel quale viene automaticamente reinquadrato il personale in servizio a decorrere dall’1.1.2023), e la possibilità, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025 (termine prorogato al 31.12.2026 dal CCNL sottoscritto il 27.10.2025), per le Aziende ed Enti che rilevino la necessità di copertura di specifici profili e al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’Azienda o Ente di appartenenza, di attivare la progressione tra le aree con procedure valutative, previo confronto ai sensi dell’art. 6, comma 3, lettera n) dello stesso CCNL. In Arpat è stata data applicazione all’articolo 21 del sopra citato CCNL nel corso degli anni 2024 e 2025 e, per l’anno 2026, se ne rimanda l’eventuale applicazione a seguito di ulteriori approfondimenti con riferimento alle esigenze organizzative dell’Agenzia.

MOBILITÀ INTERNA

ARPAT, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028, prevede l'attivazione delle procedure di mobilità interna, volte al prioritario accertamento dell'eventuale presenza di specifiche professionalità in altri ambiti dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2021, secondo quanto previsto dal Disciplinare della mobilità interna di comparto del 31.1.2013 (decreto di presa d'atto DDG n. 20 del 11.02.2013) e dai successivi verbali d'intesa sottoscritti tra le parti rispettivamente in data 13.5.2016 (decreto presa atto DG n. 88/2016), in data 8.7.2022 (decreto presa atto DG n. 140/2022) e dal verbale d'intesa allegato al Decreto del Direttore generale 117 del 19.06.2025 avente ad oggetto "Determinazioni in merito alle procedure di mobilità interna".

INCARICHI DIRIGENZIALI (ex art. 15-septies, comma 2 del D.lgs. 502/1992 e ex art. 19, comma 6 del D.lgs. 165/2001)

Nei casi tassativamente previsti dalle vigenti normative ed in assenza di specifiche professionalità all'interno dell'organico complessivo dell'Agenzia, ARPAT si riserva la facoltà di fare ricorso, anche temporaneamente, a queste modalità di assunzione, previa idonea procedura di avviso pubblico e relativa selezione, al fine di soddisfare le esigenze assunzionali. Attualmente in ARPAT sono presenti n. 3 Dirigenti PTA con incarico triennale a tempo determinato ed è prevista, nell'anno 2026, l'assunzione a tempo determinato di un Dirigente amministrativo.

Cessazioni 2025 e previsionali 2026-2027

Cessazioni avvenute e previste nel triennio 2025-2027 Arpat per PIAO 2026-2028								
	2025		2026		2027		TOTALE	
Area di appartenenza	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	Unità totale	Risparmio annuo totale
Area di Supporto								-
Area degli Operatori			1	32.009,05				32.009,05
Area degli Assistenti	3	102.012,56	3	102.339,82			6	204.352,38
Area dei Funzionari	20	747.332,01	7	263.292,23	7	224.825,13	34	1.235.449,38
Totale comparto	23	849.344,57	11	397.641,10	7	261.775,73	41	1.471.810,80
DIRIGENZA	4	289.748,86	4	386.150,68	8	749.088,52	16	1.424.988,06
Totale complessivo	27	1.139.093,43	15	783.791,78	15	1.010.864,25	57	2.896.798,86
La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso previsto dai seguenti CCNL:								
per il personale di Comparto triennio 2022-2024 sottoscritto in data 27/10/2025,								
per il personale della Dirigenza PTA triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024								
personale della Dirigenza Area sanità triennio 2019-2021 sottoscritto in data 23/01/2024								
con gli oneri riflessi (Cpdel , TFS/TFR, Irpe e Inail) .								
I dati indicati si riferiscono alle cessazioni conosciute alla data del 28/01/2026.								

Sono fatte salve eventuali modifiche che potrebbero intervenire anche a seguito della modifica dei requisiti di pensionamento attualmente previsti.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNI 2025-2027

Nelle tabelle riportate nell' Allegato 1 sono indicati, rispettivamente per la dirigenza e per il personale di comparto, il risparmio delle cessazioni avvenute nel triennio 2025-2027 e il dettaglio della capacità assunzionale, la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni con riferimento al triennio 2026/2028

ALLEGATI

Allegato 1 – CAPACITÀ ASSUNZIONALE ARPAT - ANNI 2026-2028

Nota : Al fine del calcolo del rispetto del limite della capacità assunzionale, come previsto dalla deliberazione Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019 , *...i valori economici delle capacità assunzionali (...) per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art 3 c. 5 del DL 90/2014 possono essere cumulati tra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale...*.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028– Annualità 2026

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2026-2028.																	
Qualifiche	Totale assunzioni effettuate nel 2023		Totale assunzioni effettuate nel 2024		2025		2026		2027		2028		TOTALE				
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime			unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime			
DIRIGENTI SANITARI	4	276.598,85	6	435.165,79			-	-	1	69.788,16		-		1	69.788,16		
DIRIGENTI PTA	8	529.635,20	1	66.204,40			2	133.273,14	5	334.214,26	1	66.636,57		6	400.850,83		
Totale	12	806.234,05	7	501.370,19			2	133.273,14	6	404.002,42	1	66.636,57	-	7	470.638,99		
Categoria	Totale assunzioni effettuate 2023		Totale assunzioni effettuate 2024		SLITTAMENTO ASSUNZIONI 2024 AL 2025		SLITTAMENTO ASSUNZIONI 2025 AL 2026		2026		2027		2028		TOTALE		
Comparto	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime		unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
B			1	30.035,45		1	30.335,87									0	-
BS	1	29.721,78	3	95.076,62												-	-
C	1	31.697,94	1	33.775,60	3	102.339,82	9	303.980,41	8,00	272.906,18	4	136.453,09	-	-	12,00	409.359,27	
D	20	696.892,48	25	923.790,23	6	222.973,76	15	562.091,68			13	519.143,07	-	-	13,00	519.143,07	
TOTALE ASSUNZIONI	22	758.312,20	30	1.082.677,89	10	355.649,45	24	866.072,09	8,00	272.906,18	17	655.596,16	0	-	25	928.502,34	
PEV da C a D			37	106.520,90			21	60.457,81									-
PEV da Bs a C			4	8.333,58			2	4.166,79									-
PEV da B a BS			2	3.313,52			4	6.627,04									-
Totale PEV			43	118.168,00	-	-	27	71.251,64				-					-
TOTALE ASS.NI E PEV	22	758.312,20	73	1.200.845,90	10	355.649,45	51	937.323,73	8,00	272.906,18	17	655.596,16	0	-	-	-	928.502,34
COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA																	
Categoria	2023		Totale assunzioni effettuate 2024		2025		2026		2026		2027		2028		TOTALE		
Comparto	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime			unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	
TEMPI DETERMINATI COMPARTO	1,8	62.008,52	2	74.042,33			7	262.535,26	2	74.042,33			2	74.042,33	11	546.670,76	
TEMPI DETERMINATI DIRIGENZA							1	66.636,57	1	66.842,85			1	66.842,85	3	200.322,27	
TOTALE	1,80	62.008,52	2,00	74.042,33	-	-	8,00	329.171,83	3,00	140.885,18			3,00	140.885,18	14,00	746.993,04	
Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario; nel 2021 sono state effettuate le assunzioni di 5 dirigenti PTA (di cui 3 ingegneri a TI e 2 a TD di cui un analista e un ambientale); nel 2022 sono stati assunti un dirigente chimico ed una dirigente biologa.																	
Nel 2023 sono stati assunti 4 dirigenti sanitari di cui 2 chimici, 1 fisico, 1 biologo e 8 dirigenti PTA di cui 4 ingegneri e 4 dirigenti ambientali. Nel 2024 sono stati assunti 3 dirigenti chimici e 1 dirigente ambientale.																	
Nel 2024 è avvenuta l'assunzione di 1 dirigente biologo, 2 dirigenti fisici, 3 dirigenti chimici a T.I. e 1 dirigente ambientale a TI. Nel 2025 sono stati assunti due dirigenti amministrativi di cui uno cessato ed è avvenuta l'assunzione di 1 dirigente a TD geologo.																	
Nel 2026 sono previste le assunzioni di 1 dirigente sanitario chimico slittato dal 2025, di 5 dirigenti ruoli PTA e di 1 dirigente amm.vo a tempo determinato. Nel 2027 sono previste le assunzioni di 1 dirigente analista, 1 dirigente amministrativo e 1 PTA.																	
Nel 2028 sono previste le assunzioni di 7 dirigenti Sanitari e 1 dirigente del ruolo PTA.																	
Il costo delle categorie è indicato con i rinnovi contrattuali triennio 2019-2021 con stipendio base, IVC e oneri riflessi per il personale della dirigenza. Per i Sanitari anche indennità di esclusività.																	
Il costo delle categorie è indicato con i rinnovi contrattuali triennio 2022-2024 con stipendio base, IVC e oneri riflessi per il personale del comparto. Per i TPA anche indennità del malato e promozione della salute.																	
(Cpdel, TFS/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.																	
Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028							
B		26.787,09	28.046,79	28.097,91	28.149,22	30.035,45	30.335,87	30.335,87	30.335,87	30.335,87							
BS			29.617,60	29.669,63	29.722,84	31.692,21	32.009,05	32.009,05	32.009,05	32.009,05							
C		30.259,64	31.580,32	31.639,62	31.697,94	33.775,60	34.113,27	34.113,27	34.113,27	34.113,27							
D	33.274,85	32.964,82	34.321,91	34.386,27	34.449,18	36.654,54	37.021,16	37.021,16	37.021,16	37.021,16							
D TPA			35.041,73	35.118,85	37.397,21	37.867,94	37.867,94	37.867,94	37.867,94	37.867,94							
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.149,18	69.149,71	69.581,89	69.788,16	69.788,16	69.788,16	anzianità SSN < 5anni per ind esclusività						
Dirigenti Sanitari							76.930,63	76.930,63	76.930,63	76.930,63	anzianità fra 5 e 15 anni						
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	66.204,40	66.204,40	66.636,57	66.842,85	66.842,85	66.842,85							