



# PIANO DELLA PERFORMANCE

## aggiornamento

### 2021-2023

Gennaio 2021

---

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>1. PRESENTAZIONE DEL PIANO E METODOLOGIA .....</b>	<b>5</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Chi siamo.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Cosa facciamo.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Come operiamo .....</b>	<b>17</b>
<b>3. IDENTITA' .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1. L'amministrazione "in cifre" .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.1 Il finanziamento delle attività e della struttura e la gestione finanziaria. ....</b>	<b>25</b>
<b>3.2. Mandato istituzionale e Missione .....</b>	<b>36</b>
<b>3.3. Albero della performance .....</b>	<b>39</b>
<b>4. ANALISI DEL CONTESTO.....</b>	<b>40</b>
<b>4.1. Analisi del contesto esterno .....</b>	<b>40</b>
<b>4.2. Analisi del contesto interno.....</b>	<b>50</b>
<b>5. OBIETTIVI STRATEGICI .....</b>	<b>55</b>
<b>6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI .....</b>	<b>58</b>
<b>6.1. Obiettivi assegnati al personale dirigenziale .....</b>	<b>58</b>
<b>7. LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>59</b>
<b>7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano .....</b>	<b>59</b>
<b>7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e del Bilancio .....</b>	<b>60</b>
<b>7.3. Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance .....</b>	<b>60</b>
<b>7.4 Azioni di raccordo tra i Piani: Performance, Trasparenza e Anticorruzione.....</b>	<b>60</b>
<b>8. TABELLE OBIETTIVI E INDICATORI.....</b>	<b>61</b>
<b>Allegato 1 : Albero dettagliato della performance e tabelle con obiettivi e target .....</b>	<b>64</b>
<b>Allegato 2 : Sezione Schema di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).....</b>	<b>68</b>
<b>Appendice - Glossario.....</b>	<b>69</b>

- Direttore Generale Dott. Antonio Tisci
- Direttore Tecnico-Scientifico f.f. Dott. Achille Palma

*Gruppo di lavoro (DDG n. 006/2021)*

Dott. Achille Palma - Coordinatore

Dott.ssa Beatrice Rossi

Arch. Adriana Bianchini

Dott.ssa Maria Antonietta Bonanno

Dott.ssa Rosa Anna Cifarelli

Dott.ssa Mariangela De Fino

Dott. Angelo Dichio

Ing. Ersilia Di Muro

Dott. Giuseppe Di Nuzzo

## PREMESSA

Il Piano della Performance 2021-2023, previsto dal D.Lgs 150/2009, che ne fissa il termine di stesura al 31 gennaio di ogni anno, segna l'ingresso del nuovo Management agenziale avvenuto in data 1/10/2020, con la sottoscrizione del contratto tra il Presidente della Giunta Regionale dott. Vito Bardi e l'odierno Direttore Generale, avv. Antonio Tisci, nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 139 del 17.09.2020.

L'attuale direzione succede ad una fase di commissariamento dell'Agenzia, prevista dalla Legge Regionale 20/01/2020, n. 1 *“Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)”*, che ha avuto inizio nel febbraio 2020 ed è terminata nel settembre 2020.

La legge Regionale n. 1/2020 ha riordinato le figure apicali agenziali abolendo quella del Direttore Amministrativo e mantenendo invece quella del Direttore Tecnico –Scientifico, incarico attualmente ricoperto dal dott. Achille Palma, giusta nomina avvenuta con nota prot. n. 0006752/2020, nelle more dell'espletamento dell'avviso pubblico per l'individuazione del direttore tecnico scientifico dell'Arpa Basilicata.

La redazione del Piano si inserisce, dunque, all'inizio di un nuovo percorso politico e gestionale sia a livello regionale, che a livello agenziale.

In questa particolare situazione dinamica del contesto e nelle more di una riorganizzazione interna dell'Agenzia, la strada che si è ritenuto di intraprendere è quella di garantire l'assolvimento delle attività essenziali connesse ai compiti e alle funzioni istituzionali di tutela dell'ambiente ovvero assicurare la “tenuta” dei livelli delle attività istituzionali obbligatorie.

Il Piano si presenta, quindi, da una parte con carattere di continuità rispetto a quello che lo precede cronologicamente e, dall'altra, con un carattere di “evoluzione” in linea con il mutato contesto di riferimento, caratterizzato anche dal particolare periodo storico che l'intera nazione sta attraversando a causa della pandemia da COVID-19, che da un anno condiziona la gestione, le attività e gli output di tutti gli enti, e pertanto anche dell'ARPAB. Tale circostanza ha determinato la necessità di aggiornare e integrare i contenuti del precedente Piano della Performance 2020-2022, adeguandoli alle misure per il contenimento del Covid emanate a livello nazionale. Pertanto, nel Piano 2021-2023 è stato inserito, per la prima volta e in fase sperimentale, lo schema in progress del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), redatto secondo le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica - Ufficio per la Valutazione della Performance. Lo schema del POLA costituisce sezione specifica, allegato del presente Piano.

Il Piano della Performance 2021-2023 è stato redatto in raccordo con gli obiettivi per l'anno 2021 assegnati all'Agenzia dalla Regione Basilicata (DGR n 727/2020), con le risorse umane e finanziarie disponibili e con la strumentazione in dotazione, come esplicitato negli atti di programmazione annuale 2021 e triennale 2021-2023, adottati rispettivamente con DDG n.165/2020 e con DDG n. 143/2020, entrambi al vaglio degli organi regionali per l'approvazione. Nei citati atti di programmazione, così come nella DGR n. 727/2020, il progetto Masterplan continua a rappresentare una delle azioni strategiche dell'Agenzia, tant'è che la Giunta Regionale, con DGR 360 del 27/05/2020, notificata all'ARPAB il 29/05/2020:

- ✓ ha prorogato la scadenza del progetto di ulteriori 24 mesi, fino al 31/12/2022 e ha disposto che l'ARPAB procedesse alla rimodulazione in variante delle schede progettuali Masterplan. Tale variante è stata redatta e trasmessa dall'ARPAB nell'ottobre 2020 al Gruppo di Coordinamento Regionale ed attualmente in fase di valutazione;
- ✓ ha stabilito che rimanesse in capo all'ARPAB l'attuazione delle attività di progetto e di variante e la rendicontazione delle spese secondo quanto stabilito nella Convenzione approvata con DGR 10/2017;

- ✓ ha confermato, quale soggetto responsabile per l'attuazione dell'intervento "Progetto Masterplan", la Direzione Generale del Dipartimento Ambiente e Energia;
- ✓ ha stabilito che l'ARPAB, in ordine alle spese che trovano copertura con i fondi FSC 2014-2020, sia sottoposta al rispetto di quanto previsto al punto 2.1 della Delibera CIPE 26/2018, che ha esteso all'anno 2025 il limite temporale dell'articolazione finanziaria delle programmazioni del FSC 2014-2020.

Il perseguimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2021-2023 richiederà un importante sforzo gestionale e metodologico per assicurare, nel più largo ambito del funzionamento della "macchina pubblica", un operato dell'Agenzia sempre più rispondente alle esigenze del territorio e di tutti gli stakeholder di ARPA.

Nello spirito dei principi espressi dall'art. 4 del D. Lgs.150/2009 e s.m.i. il Piano della Performance si configura come strumento dinamico di indirizzo della gestione di tipo pluriennale, in linea con gli strumenti di programmazione agenziali amministrativi ed economici e finanziari. Esso rappresenta lo schema sintetico delle strategie operative dell'Agenzia e la connessione delle stesse con la struttura organizzativa. E' proprio dalla consapevolezza che solo attraverso un corretto binomio "Assetto organizzativo - Programmazione" è possibile migliorare realmente la Performance dell'Agenzia per garantire la costruzione di un' ARPAB, **ROBUSTA**, **AUTOREVOLE** e **VICINA** ai cittadini.

A tal fine i prossimi mesi vedranno il Management impegnato nella redazione del Regolamento di organizzazione interna dell'ARPAB, che, in ottemperanza a quanto previsto dalla L.R. n. 1/2020, sarà fondata su un nuovo modello di governance articolato per compiti e funzioni nonché per Aree territoriali regionali, superando la duplicazione delle attività su base provinciale. Alla data di stesura del presente Piano il processo per l'approvazione del regolamento interno è stato avviato e sono in corso le interlocuzioni con le Organizzazioni Sindacali così come prevede l'art. 26 della Legge Regionale n. 1/2020.

## 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO E METODOLOGIA

Il Piano della Performance (PdP) 2021-2023, redatto ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. n.150 del 27.10.2009 e smi, costituisce aggiornamento annuale del Piano della Performance 2020-2022, approvato con DDG n. 32 del 30/01/2020.

Il documento è ispirato a criteri di qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Il Piano, secondo quanto stabilito dall'articolo 10 c.1 lett. a) del citato Decreto legislativo:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno;
- è adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatoria del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto n. 150/2009.

Il Piano descrive:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi previsti dall'art.10 c.4 del Decreto;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura e individuale;
- *Outcome e Target.*

Il Piano, redatto in coerenza con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e della CIVIT/ANAC (cfr. deliberazioni nn. 105/2010, 112/2010 e nn.1/2012, 2/2012, 6/2013, 12/2016) fa altresì riferimento alle Linee Guida n.1/2017 e n.2/2017 e ai contenuti della nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Ministeri (SMVP), ove applicabili. Tali documenti sottolineano, tra l'altro, la necessità di operare il coordinamento e l'integrazione tra gli ambiti della performance e quelli della trasparenza, cosicché le misure contenute nei Programmi Triennali per la Trasparenza ed Integrità diventino obiettivi del Piano Performance. Pertanto, in considerazione del quadro normativo regionale e nazionale, il Piano della Performance è stato redatto coordinandone i contenuti con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 (PTPCT – DDG 33/2020). In questa direzione si pone l'azione sinergica e collaborativa tra Dirigenti/ Responsabili e il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione in sede di formulazione delle proposte sulle misure atte a contrastare fenomeni di corruzione, nonché la necessaria attività di vigilanza all'interno dei singoli Uffici.

Nella elaborazione del PdP 2021-2023 si è tenuto conto, inoltre, delle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Particolare risalto è stato dato agli esiti delle attività di confronto e consultazione con l'Ufficio della Consiglieria di Parità, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro, tenendo presente la diffusione del lavoro agile, che consente di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita e può dare benefici importanti in termini sociali, ambientali e di produttività. Il perdurare della fase di emergenza sanitaria da COVID-19 ha comportato, infatti, modifiche nella gestione delle attività agenziali, con incremento del lavoro agile, in applicazione delle disposizioni nazionali pertinenti in materia.

Il Piano rappresenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi da perseguire nel triennio 2021-2023 da parte dell'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata (ARPAB) e si pone l'obiettivo di qualificarsi quale “collettore” tra documenti programmatici, obiettivi di gestione e processi.

Il documento è stato sviluppato in coerenza con gli atti programmatici dell'Agenzia (Piano Triennale 2021-2023, Piano Annuale 2021, Masterplan, Carta dei servizi/catalogo delle attività)

dei quali recepisce gli obiettivi e rappresenta un *documento Master* di indirizzo e gestione, che, con riguardo al dettaglio delle attività agenziali, rimanda ai citati strumenti di programmazione. Riporta le caratteristiche qualificanti dell'ARPAB, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, operativi, attività, indicatori, outcome e target, armonizzandoli con i citati strumenti di programmazione, governo e gestione.

La redazione del Piano avviene in una fase di cambiamento dell'Agenzia per effetto dell'entrata in vigore della Legge Regionale n. 1 del 20/01/2020 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)".

Nel corso del 2020, l'applicazione della legge ha modificato l'assetto amministrativo, gestionale e operativo dell'Agenzia e ha comportato una gestione commissariale nelle more della nomina dell'attuale Direttore Generale. Inoltre nel 2020, la gestione delle attività agenziali è stata fortemente condizionata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, che, in applicazione delle disposizioni nazionali pertinenti in materia, ha limitato le attività di campo per alcuni mesi, ha determinato il ricorso alla modalità di lavoro agile. Tuttavia l'ARPAB ha garantito, al contempo, i servizi essenziali propri delle Agenzie ambientali.

In questa delicata fase, l'Agenzia si è impegnata a produrre il presente documento nel rispetto dei tempi previsti dalla norma di riferimento (D. Lgs. 150/2009), facendo riserva di intervenire con eventuali e ulteriori modifiche che dovessero rendersi necessarie nel corso dell'anno.

Gli obiettivi, programmati su base triennale, in coerenza con gli obiettivi di bilancio e con gli strumenti programmatici, sono stati aggiornati in modo da risultare:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità programmatiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente -per quelli operativi- ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente.

Le attività e gli obiettivi dell'ARPAB scaturiscono dal Catalogo nazionale delle attività del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), recepito nella Carta dei servizi ARPAB e nel Piano Annuale 2021 delle attività, adottato con DDG 165/2020.

Parte integrante della programmazione dell'ARPAB fa riferimento al progetto Masterplan, approvato con DGR 435 del 26.04.2016 e con DGR 1101/2016 e attualmente in fase di revisione, giusta DGR 360/2020, che ne ha prorogato la scadenza la 31/12/2022.

Il progetto Masterplan coinvolge tutti gli operatori dell'Agenzia con l'obiettivo di:

- favorire la crescita quantitativa e qualitativa delle attività,
- accelerare il processo di accreditamento delle prove di laboratorio
- supportare la realizzazione di progetti disposti dalla Regione in materia di pianificazione, monitoraggio e controllo dell'ambiente lucano,
- rafforzare i rapporti istituzionali con altri Enti autorevoli competenti in materia ambientale (ISPRA, ISS, Ministero dell'Ambiente, altre ARPA-APPA),
- sostenere la crescita professionale del personale,
- potenziare le risorse umane

-garantire il rinnovamento delle apparecchiature e delle strumentazioni in dotazione della Agenzia vetuste e/o obsolete.

I risultati da conseguire alla fine del 2022, previa approvazione della variante elaborata da ARPAB e attualmente al vaglio del competente Dipartimento regionale, dovranno essere consolidati e rafforzati nell'anno successivo.

Gli obiettivi e i target del Piano della Performance 2021-2023 sono stati individuati e quantificati in accordo con gli indirizzi e gli obiettivi prioritari indicati dalla Regione Basilicata nella DGR 727/2020, compatibilmente con le risorse umane e finanziarie disponibili e con la strumentazione in dotazione, come esplicitato negli atti di programmazione annuale 2020 (Piano annuale delle attività-2021-DDG 165/2020) e triennale 2021-2023 (DDG 143/2020), predisposti negli ultimi mesi del 2020. Gli obiettivi strategici e operativi sono stati adeguati ai servizi e alle prestazioni del Catalogo Nazionale dei Servizi del SNPA e al Programma Triennale delle attività 2018-20 del SNPA, in attesa di suo aggiornamento.

Sotto l'aspetto operativo, con DDG n. 6 del 14.1.2021 è stato costituito il Gruppo di Lavoro (GdL) che sta accompagnando il processo di aggiornamento del Piano della Performance per il triennio 2021-23.

Secondo la metodologia applicata, il documento è stato sottoposto alla consultazione interna ed esterna per l'acquisizione di contributi, spunti e gli aspetti di miglioramento del ciclo di gestione della Performance; lo schema di Piano è trasmesso all'OIV ed al referente agenziale di collegamento.

Nel processo di predisposizione coordinata degli strumenti di pianificazione e programmazione strategica ed operativa sono poste in essere anche per questa annualità le azioni di consultazione dei collaboratori e degli stakeholder esterni.

Gli aspetti qualificanti della metodologia utilizzata, derivanti dall'applicazione della normativa vigente e delle Linee Guida emanate, sono di seguito evidenziati:

1. **ARMONIZZAZIONE** del Piano con la Legge 132/2016 e con la Legge Regionale di Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.) dell'ARPAB n.1/2020; con le direttive del Ministero della Pubblica Amministrazione- Dipartimento della Funzione Pubblica relative al POLA; con il D.L. 34/2020, art. 263, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020;
2. **RIFERIBILITA'** della Performance alla Strategia, agli obiettivi strategici ed alle azioni operative;
3. **COLLEGAMENTO** tra Ciclo della performance e ciclo di Programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
4. **INTEGRAZIONE** tra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione;
5. **COORDINAMENTO** degli obiettivi con Programmi di effettivo miglioramento dell'azione dell'Agenzia;
6. **PARTECIPAZIONE** degli stakeholder interni ed esterni nelle diverse fasi del *processo*;
7. **ESPLICITAZIONE** degli obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti.

Nell'elaborazione sono stati rispettati i principi contenutistici di carattere generale ossia:

- **Chiarezza espositiva (intelligibilità):** il Piano è volutamente di dimensioni contenute e pensato con l'intento di dare il maggiore spazio possibile alla concreta articolazione dell'Albero della performance ed al dispiego della declinazione delle aree/obiettivi strategici, rappresentati in tabelle descrittive delle attività tecniche ed operative e prestando particolare attenzione all'enucleazione degli *outcome e dei target*;

- **Veridicità e verificabilità:** i contenuti del Piano corrispondono alla realtà e per ogni indicatore è riportata la fonte di provenienza dei dati. Tutti i dati che alimentano gli indicatori sono tracciabili. A tal fine sono stati inseriti, ove possibile e opportuno riferimenti ai provvedimenti amministrativi adottati dalla Direzione strategica;
- **Coerenza interna e esterna:** i contenuti del Piano rispettano il principio della coerenza con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse umane, strumentali, finanziarie disponibili (coerenza interna);
- **Orizzonte pluriennale:** l'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento;
- **Gradualità ed efficacia:** Nella definizione si è tenuto conto del collegamento e dell'integrazione con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria (Masterplan, Piano Annuale 2021 e Piano Triennale 2021-2023).

Nella sezione Trasparenza del sito agenziale sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal Dlg. 33/2013. e smi. La sezione rende disponibili le informazioni previste dalla norma, anche ai fini dell'accesso civico.

A tal fine, particolare attenzione è stata posta nella pubblicazione online nella citata sezione del sito agenziale dei documenti legati al ciclo della performance (Piano della Performance, Relazione sulla Performance, corrispondenza OIV).

Si sottolinea, altresì, l'attenzione posta all'interno del Piano alla pubblicazione on line delle risultanze periodiche delle attività istituzionali tecnico-specialistiche di competenza degli Uffici dell'Agenzia, al fine di potenziare anche la sezione dedicata all'Informazione ambientale, in ottemperanza al disposto legislativo nazionale sul diritto accesso e di partecipazione del pubblico all'informazione ambientale (D.Lgs n. 195/2005).

L'Agenzia ha reso, inoltre, visibili in continuo sul sito i provvedimenti amministrativi assunti, ponendosi in tal senso nell'ottica della piena accessibilità e trasparenza dell'agere amministrativo.

Infine, il Piano della Performance si coordina, come sopra rappresentato, con le azioni predisposte nell'ambito della prevenzione dei fenomeni anticorruptivi, e si armonizza con la programmazione degli interventi volti a prevenire il medesimo rischio all'interno della stessa Agenzia. Nel Ciclo di gestione della Performance, le misure di prevenzione costituiscono, infatti, obiettivi strategici, anche ai fini della redazione del Piano stesso.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

### 2.1 Chi siamo

L'ARPAB, ente strumentale della Regione, è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile. La sede legale è in Potenza. Nell'esercizio delle attività ad essa affidate, è organo di controllo pubblico della qualità dell'ambiente e garantisce imparzialità, terzietà e trasparenza. (L.R.n.1/2020, art.3, commi 1, 2).

L'ARPA Basilicata è preposta all'esercizio di attività e compiti in materia di prevenzione e tutela ambientale ai fini della salvaguardia dell'ambiente e della salute dei cittadini; svolge compiti di monitoraggio e controllo dei fattori di rischio per la protezione dell'ambiente; valida, verifica ed elabora i dati rilevati; formula pareri agli Enti competenti fornendo altresì supporto tecnico; partecipa attivamente a gruppi di lavoro tecnico-scientifici per la redazione ed realizzazione di progetti nazionali e internazionali.

L'Agenzia si inserisce nel Sistema a rete delle Agenzie, regionali e provinciali, per la protezione dell'Ambiente (SNPA), istituito per garantire un efficiente scambio di informazioni e competenze su tutto il territorio nazionale, nonché per migliorare i controlli e la conoscenza sullo stato dell'ambiente. Il SNPA coniuga conoscenza diretta del territorio e dei problemi ambientali locali con le politiche nazionali di prevenzione e protezione dell'ambiente, così da diventare punto di riferimento, tanto istituzionale quanto tecnico-scientifico, per l'intero Paese. Il Sistema è coordinato dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), che fornisce indirizzi ed indicazioni al fine di armonizzare le metodiche di indagine in campo ed in laboratorio, e di pervenire ad un sistema unico di indicatori ambientali da trasferire univocamente all'Agenzia Europea dell'Ambiente (AEA). Negli ultimi anni, con l'intento di rafforzare le potenzialità dell'Agenzia, coniugandole con le conoscenze di ISPRA e delle altre Agenzie del SNPA, sono state sottoscritte convenzioni con Enti e Istituzioni a valenza nazionale, quali ISPRA, AssoARPA e ISS.

La legge regionale n. 1/2020, pubblicata in data 20 gennaio 2020, oltre ad accogliere alcuni precetti normativi della Legge 28 giugno 2016, n. 132, istitutiva del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente, secondo quanto disposto dall'art. 7, comma 7, della legge statale medesima, ha anche ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Agenzia, rideterminando gli organi di vertice.

La legge regionale n.1/2020 organizza l'Agenzia su base regionale, con tre sedi:

- Potenza,
- Matera,
- Metaponto.

Tale organizzazione consente di superare la suddivisione delle competenze su base provinciale, al fine di eliminare la duplicazione degli uffici e dare unitarietà all'azione agenziale su tutto il territorio regionale. La legge regionale non prevede tra le figure di vertice dell'Agenzia quella del Direttore amministrativo, le cui funzioni sono svolte dal Direttore Generale, determinando così un risparmio di spesa.

Al fine di snellire i procedimenti di approvazione degli atti fondamentali dell'agenzia la legge ha eliminato la Conferenza permanente, contenuta nella previgente legge regionale n. 37/2015 e ha previsto il Collegio dei Revisori in luogo del Revisore Unico.

Con la legge richiamata è stata definitivamente esplicitata la qualifica di ARPAB quale ente strumentale regionale ed è stato assegnato un ruolo chiaro al Dipartimento Ambiente ed Energia

della Regione Basilicata con il quale l'Agenda, per la sua funzione di organo di controllo e vigilanza, lavora in stretta collaborazione.

La legge scandisce i tempi di approvazione della programmazione triennale e annuale dell'Agenda e di trasmissione della stessa al suddetto Dipartimento.

Alla luce delle predette innovazioni normative, gli organi dell'Agenda sono i seguenti:

- il Direttore Generale;
- il Collegio dei revisori dei Conti.

#### *Il Direttore Generale*

Il Direttore Generale, che con la nuova legge è nominato dal Presidente della Giunta Regionale previa procedura comparativa, deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 8 della Legge n. 132/2016, esercita tutti i poteri di direzione e di gestione dell'ARPAB, ne ha la rappresentanza legale, garantisce ed è responsabile dell'attuazione delle attività previste nei piani annuale e triennale, del raggiungimento degli obiettivi approvati dalla Giunta regionale e della corretta gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità, sulla base delle indicazioni programmatiche e delle linee d'indirizzo della Giunta Regionale, rappresenta l'ARPAB negli organi del Sistema nazionale di protezione ambientale di cui alla legge n.132 del 2016 e nelle sedi associative delle agenzie ambientali.

Il Direttore provvede in particolare:

- a) alla direzione, gestione, indirizzo e coordinamento della struttura amministrativa dell'ARPAB;
- b) alla predisposizione del bilancio preventivo, del rendiconto consuntivo e del regolamento;
- c) alla gestione del patrimonio;
- d) alla definizione della dotazione organica e all'adozione dei provvedimenti in materia di personale;
- e) all'elaborazione dei piani annuale e triennale;
- f) alla verifica e all'assicurazione dei livelli di qualità dei servizi;
- g) alla predisposizione della relazione semestrale e annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, integrate dagli schemi informativi predisposti dal dipartimento competente in materia di ambiente, da trasmettere al predetto dipartimento regionale per garantire il controllo e la vigilanza di cui all'articolo 15;
- h) alla redazione del programma di attività di cui all' articolo 13;
- i) alla stipula delle convenzioni di cui agli articoli 16 e 17;
- l) alla puntuale attuazione delle prescrizioni e delle attività indicate nei provvedimenti di autorizzazione ambientale e del Piano di ispezione ambientale;
- m) alla elaborazione della carta dei servizi di cui all'articolo 11;
- n) alla trasmissione, con cadenza trimestrale, al dipartimento regionale competente in materia di ambiente del rapporto ambientale di cui all'articolo 14 comma 4.
- o) a fornire al dipartimento regionale competente in materia di ambiente nei termini da esso stabiliti, per garantirgli il controllo e la vigilanza tutte le informazioni, i dati e le notizie richieste.

Il Direttore Generale, inoltre:

- a) è garante della terzietà degli interventi ispettivi effettuati dal personale, come previsto dalla legge n. 132 del 2016;
- b) collabora alla definizione dello schema di regolamento nazionale per l'individuazione del personale ispettivo e i criteri generali per lo svolgimento delle attività ispettive;
- c) assicura completezza e sviluppo del sistema informativo ambientale per il monitoraggio costante dello stato dell'ambiente, in coerenza con quanto previsto dalla legge n. 132 del 2016;
- d) promuove la digitalizzazione dei processi dell'ARPAB.

La legge regionale n. 1/2020 ha ridotto il trattamento economico complessivo del Direttore Generale e ha stabilito che il rapporto di lavoro del Direttore generale a tempo determinato,

regolato da contratto di diritto privato, stipulato con il Presidente della Giunta regionale, per un periodo non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, è rinnovabile per una sola volta previa verifica dei risultati raggiunti.

La legge regionale sopra menzionata ha previsto altresì che il Presidente della Giunta regionale provvede alla revoca della nomina del Direttore Generale e alla risoluzione del contratto nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) ovvero nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano annuale e triennale delle attività di cui all'articolo 13 per cause imputabili alla responsabilità del Direttore generale; nel caso la gestione presenti una situazione di grave disavanzo o nel caso di mancato rispetto dei termini previsti dalla presente legge per l'adozione dei documenti di bilancio e degli atti amministrativi di programmazione generale; nel caso di gravi e reiterate violazioni di leggi o del principio di buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione e nella nuova ipotesi in cui siano venuti meno i requisiti previsti dall'articolo 8 della legge n. 132 del 2016.

La legge n. 1/2020 ha mantenuto la figura del *Direttore Tecnico-Scientifico* al quale sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) coadiuva il Direttore Generale, anche mediante formulazione di proposte e pareri, nello svolgimento compiti ad esso assegnati di cui all'articolo 21;
- b) sovrintende, limitatamente alle funzioni attribuite dal Direttore generale, di cui ha responsabilità diretta, allo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'ARPAB.

Altro elemento di novità rispetto alla precedente norma è la sostituzione del revisore unico con il Collegio dei revisori dei conti.

La legge n. 1/2020, inoltre, ha eliminato la conferenza permanente per snellire i procedimenti di approvazione degli atti agenziali fondamentali e ha mantenuto il Comitato di indirizzo programmazione permanente, con funzione di supporto al dipartimento regionale competente in materia di ambiente per lo svolgimento della seguenti attività:

- a) controllo e vigilanza di cui all'articolo 15;
- b) individuazione degli indirizzi e obiettivi prioritari da proporre alla Giunta regionale per la sua approvazione;
- c) espressioni di pareri in merito alla carta dei servizi, al tariffario per le prestazioni rese a soggetti privati, al piano triennale e annuale delle attività, ai regolamenti di organizzazione, alla relazione annuale di cui all'articolo 15 comma 2.

#### *Collegio dei revisori dei Conti.*

- ❖ Il collegio è composto da tre membri, di cui uno con funzioni di presidente, nominati dal Consiglio regionale, a seguito di estrazione, da un elenco istituito presso le competenti strutture della Giunta regionale.
- ❖ Il collegio dei revisori dei conti dura in carica per la durata della legislatura regionale nella quale è stato nominato.
- ❖ Ai componenti del collegio spetta un compenso, stabilito nell'atto di nomina, determinato in misura pari al compenso massimo spettante, secondo la disciplina statale, ai revisori dei conti dei comuni e delle province in ragione dell'appartenenza degli stessi enti alla fascia demografica più elevata. Al Presidente spetta una maggiorazione del 10 per cento calcolata sull'importo determinato con le modalità di cui al periodo precedente. Gli importi si intendono al netto dell'IVA e degli oneri previdenziali.
- ❖ Qualora il collegio dei revisori accerti gravi irregolarità nella gestione, deve fornire tempestiva informativa al dipartimento regionale competente in materia di ambiente e al Presidente della Giunta regionale.

### **Organizzazione interna**

Durante la gestione commissariale dell'Agenzia (dal 5/2/2020 al 30/09/2020), in via transitoria, è stato approntato e adottato un modello organizzativo interno, (DCS nn. 72/2020, 74/2020 e 118/2020), che risponde agli obiettivi previsti per le Agenzie dalla legge n.132/2016 ("Istituzione del SNPA") allineando l'ARPA al modello di amministrazione reticolare proprio del sistema nazionale delle agenzie e alla *mission* affidata dalla L.R. n. 1/2020 all'ARPA Basilicata.

Il modello organizzativo ridisegna l'architettura agenziale costituita in aree, uffici, strutture, servizi e unità di funzioni all'interno di **due macro settori (Area Amministrativa e Area Tecnico-scientifico)**:

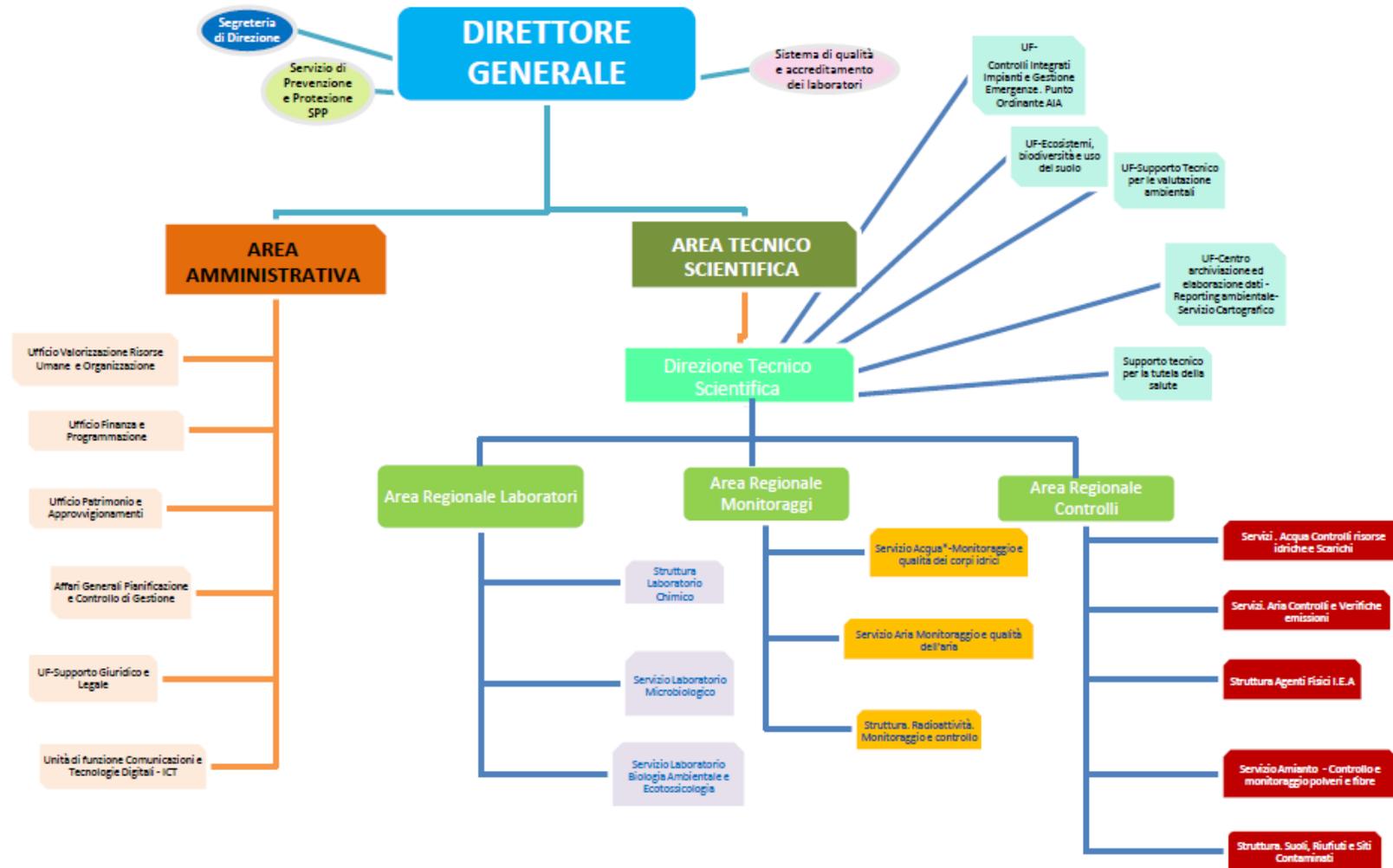
- **Area amministrativa** organizzata in:  
uffici e unità di funzioni direttamente attestati al Direttore Generale,
- **Area tecnico-scientifica** alla quale fanno capo tre strutture complesse a rilevanza strategica:
  - ✓ Area regionale controlli,
  - ✓ Area regionale monitoraggi
  - ✓ Area regionale laboratori,

Le tre aree sono articolate al loro interno in Strutture(semplici), Servizi, e Unità di funzione le cui declaratorie sono riportati nelle citate DCS rinvenibili ai seguenti link:

- [DCS n. 72 del 23.04.2020](#) ,
- [DCS n. 118 del 11/09/2020](#).

La qualifica delle articolazioni è mutuata dalla normativa del sistema sanitario nazionale per quanto applicabile all'Agenzia.

Di seguito si riporta lo schema del modello transitorio Organizzativo interno dell'Agenzia di cui alle DCS nn. 72,74,75/2020.



In data 17 settembre 2020, con decreto del Presidente della Giunta Regionale n.139, è stato nominato il Direttore Generale di ARPAB, in servizio dal 1 ottobre 2020. In ottemperanza all'art. 26 della L.R. 1/2020 il Direttore Generale ha approntato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia. Alla data attuale sono in corso le previste interlocuzioni con le sigle sindacali finalizzate alla conclusione dell'iter per l'adozione definitiva dello stesso.

## 2.2 Cosa facciamo

Le attività dell'ARPA Basilicata sono state originariamente definite nella legge istitutiva n. L.R. 27/1997 e s.m.i.. Nel corso degli anni ad ARPAB sono state affidate ulteriori competenze, alcune da parte della Regione, altre rinvenienti da specifiche norme nazionali di settore in materia di controllo e monitoraggio ambientale (si cfr. Legge Regionale 11/2006, Legge Regionale 37/2015, Legge 132/2016), da ultima la Legge Regionale 1 del 20/01/2020 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)".

Le attività istituzionali svolte da ARPAB sono dettagliate nella Carta Dei Servizi che rappresenta il documento con il quale l'Agenzia stabilisce un "patto" con la propria utenza, come indicato negli artt. 4 e 10 della L.R. n. 1/2020, assumendo una serie di impegni in ordine alle attività da svolgere, alle modalità di attuazione delle stesse, agli standard di qualità, all'informazione, agli strumenti di tutela riservati all'utenza, alla pubblicazione e alla trasparenza delle proprie azioni.

La Carta dei servizi, in sintesi, include, indica e descrive:

- le modalità attraverso le quali è garantita la trasparenza e la partecipazione ai procedimenti amministrativi e i principi ai quali si uniformano le attività agenziali;
- gli standard di qualità ai quali si uniformano le attività che l'Agenzia svolge, nel rispetto dei criteri di trasparenza, accessibilità, tempestività ed efficacia e in linea con le attività indicate nel [Catalogo dei Servizi Nazionale del SNPA](#), delle quali adotta la codifica
- le attività istituzionali obbligatorie e non obbligatorie che l'ARPAB è tenuta a svolgere con riferimento alle matrici aria, acqua e suolo, sottosuolo e rifiuti nonché ai fattori di inquinamento di tipo fisico (radioattività, rumore ed emissioni elettromagnetiche), chimico e biologico, contenute nel Catalogo ARPAB;
- la "[Guida agli Uffici](#)", permette all'utente di individuare il relativo referente e le modalità di accessibilità al servizio.

Le attività che l'Agenzia progetta e realizza possono essere così sintetizzate:

- prevenzione ambientale, anche attraverso la promozione ed attuazione di attività di studi e ricerca applicata all'ambiente fisico, ai fenomeni d'inquinamento, alla conoscenza del territorio, alla tutela degli ecosistemi e del patrimonio agro-forestale mediante la collaborazione attiva e al confronto con gli Enti Territoriali e le Università;
- monitoraggio delle componenti ambientali (aria, acqua, suolo e rifiuti, sedimenti, campi elettromagnetici, emissioni sonore); monitoraggio della radioattività ambientale sul territorio regionale, con prelievi ed analisi di matrici ambientali e matrici alimentari, e della radioattività presso l'ITREC di Trisaia nel territorio di Rotondella;
- supporto tecnico-scientifico alla struttura regionale competente per attività istruttorie relative agli studi di valutazione di impatto ambientale (VIA), al rilascio di autorizzazioni integrate ambientali (AIA), e valutazioni ambientali strategiche (VAS);

- controllo dei fattori di pressione agenti sulle diverse matrici ambientali, mediante la verifica delle emissioni di inquinanti correlati alle attività antropiche (industriali, civili, agricole, ecc.);
- controllo delle condizioni imposte dalle Autorizzazioni Uniche Ambientali e attività ispettiva delle aziende soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale, (art. 29-decies del Dlgs 152/2006 e s.m.i) secondo quanto previsto dal Piano Regionale delle Ispezioni, di cui alla DGR n. 771/2019;
- controllo ed accertamenti analitici in materia di prevenzione igienico-sanitaria su acque destinate al consumo umano, acque di piscina, acque di dialisi, acque minerali naturali e termali, acque di balneazione, campioni di acqua e di aria per la ricerca di legionella;
- controlli finalizzati a valutare la presenza di amianto nelle diverse matrici attraverso campionamenti ed analisi;
- analisi chimiche per la ricerca di residui di pesticidi nelle acque superficiali, sotterranee, nelle acque destinate al consumo umano e nelle acque minerali;
- analisi di laboratorio chimiche e biologiche, per la definizione dello stato di qualità delle matrici ambientali;
- raccolta sistematica, validazione, verifica, elaborazione, pubblicazione e diffusione dei dati ambientali (acquisiti sia da remoto, che attraverso specifiche campagne in situ), mediante sistemi informativi;
- organizzazione e gestione delle reti di monitoraggio ambientale;
- supporto, a livello tecnico-scientifico, agli Enti competenti in materia ambientale e di prevenzione igienico-sanitaria, attraverso la formulazione di pareri, criteri e proposte;
- ispezioni presso gli stabilimenti a rischio di incidente rilevante (RIR). Tali attività hanno subito variazioni con l'emanazione del D. lgs. 105/2015. Per gli stabilimenti di "soglia superiore" la pianificazione è affidata al Ministero dell'Interno in collaborazione con ISPRA, la programmazione è affidata al Ministero dell'Interno che si avvarrà del CTR, le ispezioni ordinarie sono disposte dal CTR. Per gli stabilimenti di "soglia inferiore" la pianificazione, la programmazione e l'effettuazione delle ispezioni sono affidate alla Regione;
- collaborazione con gli organi competenti per la stesura del Piano di Emergenza Esterna, relativa agli stabilimenti RIR; partecipazione al Comitato Tecnico Regionale della Direzione Regionale dei Vigili del Fuoco, come previsto dal D.Lgs n. 105/2015;
- partecipazione ed elaborazione di specifici programmi di ricerca finalizzati alla tutela ed alla conoscenza ambientale;
- partecipazione a gruppi di lavoro e tavoli tecnici presso l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), ISS e Ministeri; supporto e coordinamento di specifiche azioni di ricerca, con il C.N.R., l'Università, con Centri Interuniversitari;
- formulazione di pareri agli Enti competenti al rilascio di autorizzazioni per la realizzazione e l'esercizio di impianti di smaltimento di rifiuti o altro tipo di impianto previsto dalla normativa vigente; nonché pareri di congruenza e di efficacia di piani, programmi e progetti in campo ambientale e del territorio, anche in relazione agli insediamenti produttivi, su richiesta degli organi regionali competenti; formulazione di pareri ai Comitati per EMAS, Ecolabel e Ecoaudit per il tramite dell'ISPRA;

- scambio di esperienze formative partecipate con Enti competenti in materia ambientale e sanitaria.

A tali attività vanno aggiunte quelle espletate in occasione di eventi eccezionali e/o emergenziali, es: incidenti con ricaduta ambientale su vasta scala, contaminazioni radioattive, eventi di protezione civile, ecc, allorquando si assicurano interventi urgenti di sopralluogo, a supporto delle Autorità di primo intervento (Prefettura, Vigili del Fuoco, Carabinieri, ecc) sia durante l'orario di lavoro, sia in pronta disponibilità.

### **Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) e Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA)**

Il SNPA, come precedentemente detto, è un Sistema a Rete costituito dall'ISPRA e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome. A tale organismo la legge attribuisce, fra gli altri, compiti fondamentali quali il monitoraggio dello stato dell'ambiente, il controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento, l'attività di ricerca finalizzata al sostegno delle proprie attività, il supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti statali, regionali e locali che hanno compiti di amministrazione attiva in campo ambientale, la raccolta, organizzazione e diffusione dei dati ambientali che costituiranno la fonte ufficiale in tale ambito. Il SNPA nasce per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica. Per questo, sono istituiti i Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), che costituiranno il livello minimo omogeneo in tutto il territorio nazionale per i servizi che dovrà garantire il SNPA.

Nell'ambito delle attività svolte il Consiglio di SNPA, con delibera n.87/2020 di ottobre 2020, ha nominato l'attuale Direttore Generale dell'Arpab, l'avv. Antonio Tisci, quale responsabile dell'Area n.5 del Tavolo Istruttore per il Consiglio "*SINAnet: reportistica, comunicazione, formazione, educazione ambientale*". Attraverso il TIC V si dovranno definire le linee d'azione ed il Piano Operativo di dettaglio per la realizzazione, nell'ambito di un piano triennale, delle normative del Codice dell'Amministrazione Digitale, gli standard per la pubblicazione degli Open Data di Sistema, la conformità alla Direttiva europea INSPIRE e, ancora, il piano per la realizzazione e gestione del Sistema Informativo Nazionale Ambientale. Saranno oggetto di lavoro del Tavolo di reporting anche le modalità di realizzazione di nuovi report settoriali a livello di sistema nazionale, il programma dell'educazione ambientale alla sostenibilità (EAS) di SNPA, le modalità e gli strumenti per condividere percorsi formativi di interesse comune nel Sistema e per consentire adeguati livelli e standard qualitativi della formazione proposta.

I LEPTA costituiscono principi fondamentali nella definizione dei piani di attività delle Agenzie Regionali per la protezione dell'Ambiente. Come previsto nella Legge 132/2016, i citati livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali devono essere perseguiti nell'ottica di rendere omogenee, sotto il profilo tecnico e finanziario, le attività del Sistema Nazionale delle Agenzie assicurando al contempo un elevato standard di qualità, in termini di azioni e risultati. La ricaduta del raggiungimento dei LEPTA sul territorio costituirà un outcome ambientale di elevato valore in termini di miglioramento della qualità della vita e del benessere della popolazione locale. Attenzione al raggiungimento dei LEPTA è stata confermata dalla recentissima L.R. 1/2020 di "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)" (art.2, comma 2, lettera a; art. 5, comma 1; art. 6, comma 3). Attualmente i LEPTA sono in fase di definizione, come rappresentato durante la Prima Conferenza Nazionale delle Agenzie (Roma, febbraio 2019); in questi anni l'Agenzia ha partecipato attivamente ai lavori per i Livelli Essenziali di Prestazioni Tecnico Ambientali).

### **Servizi essenziali di assistenza e tutela della salute del cittadino**

La Legge 132/2016 afferma il ruolo delle Agenzie e delle attività cui sono preposte, anche nell'ottica della tutela della salute pubblica. Tale inquadramento delle attività dell'Ente configura l'identità stessa dell'Agenzia, quale Ente titolare di compiti e funzioni che non si esauriscono in una dimensione esclusivamente ambientale, ma possono essere di supporto in ambito sanitario. Le attività istituzionali connesse alla tutela della salute consistono in attività di controllo ambientale e di supporto tecnico-scientifico a favore della Regione, di altri Enti e delle strutture del Servizio sanitario regionale per l'esercizio delle loro funzioni in materia di tutela della salute, con particolare riferimento a quelle di prevenzione collettiva. (L.R. 1/2020, art. 9).

### **Azioni di trasparenza, informazione, comunicazione e partecipazione degli stakeholder**

La comunicazione, la consultazione e l'attivazione di percorsi di partecipazione degli stakeholder e delle comunità locali sono strumenti fondamentali dell'agire di ARPAB, improntato sui principi della trasparenza e della totale accessibilità delle informazioni e dei dati in coerenza con l'evoluzione normativa in materia. L'aggiornamento costante del sito web [www.arpab.it](http://www.arpab.it) assicura la pubblicazione e la fruibilità di documenti e report nonché di tutti i dati e delle informazioni previsti nella sezione "[Amministrazione Trasparente](#)" (con link diretto sulla [home-page](#)).

## **2.3 Come operiamo**

La Carta dei Servizi è uno strumento essenziale per garantire l'informazione, la partecipazione attiva dei cittadini/utenti, l'efficace controllo della qualità delle attività, e il loro miglioramento e innovazione. La Carta è elaborata dal Direttore Generale contestualmente al Piano Annuale delle attività e trasmessa al Dipartimento Regionale competente in materia di ambiente, al fine di consentirne la formale approvazione in Giunta, previo parere del Comitato Tecnico. La Carta dei Servizi 2017, approvata dal Consiglio Regionale con Delibera n. 736 del 24 aprile 2018, è stata aggiornata nel novembre 2020 e adottata con DDG n.164 del 15/12/2020. Attualmente il documento è in fase di valutazione da parte degli organi regionali competenti secondo quanto previsto dall'art. 11 della L.R. n.1/2020.

Nella Carta dei Servizi sono esplicitate le attività svolte dall'Agenzia previste dalla L.R. 1/2020 e riconducibili alle prestazioni descritte nel Catalogo dei servizi SNPA, uniformate ai principi di seguito indicati: **Eguaglianza, Imparzialità, Accessibilità, Tempestività, Continuità, Efficienza ed Efficacia, Partecipazione**, principi equiparati al generale principio di trasparenza, previsto dall'art. 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, al quale è ispirata l'attività amministrativa.

### ***Eguaglianza***

I servizi sono erogati secondo regole uguali per tutti, a prescindere dal sesso, dalla razza, alla lingua, dalle condizioni economiche, dalla religione, dalle opinioni politiche; il principio di eguaglianza significa anche garantire parità di trattamento sia tra le diverse aree geografiche di utenza sia fra le diverse categorie di utenti.

### ***Imparzialità***

Nell'erogazione del servizio vanno tenuti, nei confronti degli utenti, comportamenti ispirati a criteri di obiettività, giustizia ed imparzialità.

### ***Accessibilità***

L'accessibilità è la capacità di assicurare l'accesso ai servizi erogati a qualsiasi potenziale fruitore, declinabile in termini spaziali, temporali e di possibilità di utilizzo di canali diversi. Occorre così garantire la facilità di accesso al luogo in cui si eroga il servizio, l'individuazione delle modalità per

la fruizione della prestazione nel minor tempo possibile, l'indicazione delle varie forme di comunicazione.

### ***Tempestività***

La tempestività, invece, corrisponde al tempo intercorrente fra la richiesta del servizio da parte dell'utente e l'effettiva erogazione dello stesso. La prestazione è di qualità se l'erogazione avviene in un periodo di tempo inferiore o uguale ad un limite temporale predefinito.

### ***Continuità***

L'erogazione dei servizi pubblici deve essere continua, regolare e senza interruzioni, garantita anche attraverso il servizio di Pronta Disponibilità in casi d'emergenza Ambientale.

I casi di funzionamento irregolare o di interruzione del servizio devono essere espressamente regolati dalla legge al fine di evitare agli utenti ogni disagio possibile.

### ***Efficienza ed efficacia***

L'Agenzia è tenuta ad adottare le misure più idonee e ad impiegare adeguate risorse finanziarie al fine di garantire che l'erogazione dei servizi offerti sia improntata all'efficienza, per assicurare all'utente la massima soddisfazione possibile. Efficienza ed efficacia degli interventi non possono comunque porsi in contrasto con la garanzia dei diritti d'eguaglianza e imparzialità

### ***Partecipazione***

La partecipazione, strumento indispensabile per il controllo delle attività agenziali, viene garantita attraverso l'accessibilità agli atti e ad ogni informazione ambientale (es. studi e alle elaborazioni che descrivono lo stato dell'ambiente) a qualsiasi titolo detenuti dall'Agenzia.

## ***Comitato Unico di Garanzia (CUG)***

La elaborazione del PdP 2021-2023 tiene conto e dà atto delle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari opportunità n.2/2019.

Come noto, infatti, la direttiva 2/2019 detta nuovi termini per l'approvazione dei PAP (Piani di Azioni Positive) ai fini della integrazione concreta ed efficace delle misure adottate negli stessi con il Ciclo della Performance dell'Amministrazione.

L'Agenzia ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive, consultabile al seguente link <http://www.arpab.it/cug/public/Piano-Azioni-Positive-2020-2022.pdf>.

La sinergia delle attività in ordine al lavoro agile con il prefato Ufficio Regionale, avviata come Progetto Sperimentale congiunto sin dal 2018 e successivamente mutuata da altre Amministrazioni del Territorio, comprende la prosecuzione delle analisi di studio ed impatto sullo smart working nonché una serie di attività di carattere informativo e formativo che saranno promosse in esecuzione della sottoscrizione del Protocollo di Intesa con la Consigliera di Parità, nonché in continuità con il ciclo di workshop già avviati nel corso dell'annualità 2020.

Sin dal 2020 L'ARPAB ha inteso regolamentare –pur nella fase di emergenza e con forme procedurali semplificate – la "nuova" modalità ordinaria della prestazione lavorativa dei dipendenti, non trascurando comunque la priorità della fruizione nell'ottica della conciliazione vita-lavoro nonché l'attenzione e la cura delle "fragilità".

Il lavoro agile è stato rendicontato già dalla annualità 2020 dai dirigenti all'interno del Ciclo della Performance a mezzo di un apposito obiettivo strategico trasversale ( 024) ed il relativo monitoraggio costituisce la base di partenza per le azioni di miglioramento da intraprendere nel prossimo Triennio.

Le iniziative e misure già intraprese hanno comportato una "gestione strutturata" della prestazione dei dipendenti che hanno comunque lavorato all'interno degli Uffici/Servizi/Strutture per obiettivi conferiti.

Ancora, l'Agenzia già incardinata nella Rete regionale degli Organismi Paritari, parteciperà attivamente a mezzo del proprio Comitato Unico di Garanzia anche alla Rete Nazionale CUG Ambiente, con una serie di attività condivise all'interno del SNPA.

### ***Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)***

Per l'importanza della tematica e l'attenzione che l'Agenzia rivolge al benessere dei suoi dipendenti, ponendoli nelle migliori condizioni per lo svolgimento delle attività, sono state recepite le indicazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica Ufficio per la Valutazione della Performance, che, nell'incontro plenario del 16 dicembre 2020 per l'avvio del Ciclo della Performance 2021-2023 con le Amministrazioni e gli OIV, ha illustrato le Linee Guida sul Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA), fornendo suggerimenti su alcuni obiettivi sfidanti per migliorare la Performance degli Enti.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, elaborato in schema per la prima volta dall'Agenzia e allegato al presente documento, come anticipato in premessa, ha carattere sperimentale ed, pertanto, aggiornabile e integrabile nel corso del triennio in funzione dell'evoluzione della situazione sanitaria e dello stato organizzativo/gestionale/ finanziario dell'Agenzia. Il POLA è oggetto di consultazione con le Organizzazioni sindacali rappresentative e sarà posto all'attenzione dell'Ufficio della Consigliera Regionale di parità ed all'Osservatorio regionale dalla stessa istituito, con l'intento di avviare di concerto un progetto pilota da sperimentare per un periodo di tre-sei mesi e valutarne l'efficacia.

### 3. IDENTITA'

#### 3.1. L'amministrazione "in cifre"

**Tab. n. 1 – Personale complessivo** (valori assoluti al 31.12.2020)

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
<b>Contratto privato</b>	Direttore Generale	1
<b>CCNL pubblico impiego</b>	Numero dirigenti - tempo indeterminato	9 <sup>(1)</sup>
	Numero dirigenti - tempo determinato	2 <sup>(2)</sup>
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato	102 <sup>(3)</sup>
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	0
	<b>Totale</b>	<b>114 <sup>(4)</sup></b>
<b>CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)</b>	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) – tempo indeterminato ( attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. – tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	<b>Totale</b>	<b>27</b>
<b>Contratto di somministrazione a tempo determinato</b>	Numero unità di personale a tempo determinato	<b>43 <sup>(5)</sup></b>
<b>NUMERO TOTALE</b>		<b>184 <sup>(6)</sup></b>

**NOTE:**

<sup>1</sup> Di cui n. 1 unità dirigenziale a tempo indeterminato assente per aspettativa senza assegni per incarico presso la Regione Basilicata.

<sup>2</sup> Dirigenti a tempo determinato sul Progetto Masterplan.

<sup>3</sup> Di cui n. 4 unità assenti di cui: n.2 per aspettativa senza assegni e n. 2 in posizione di comando presso altro Ente.

<sup>4</sup> Di cui n.4 unità assenti (si cfr precedenti note n.2 e 4)

<sup>5</sup> Personale Masterplan vedi tTabella 7.

<sup>6</sup> Di cui n. 5 unità assenti (si cfr precedenti note n.2 e 4).

**Tab. n. 2 - Età media della forza lavoro Arpab 2020**

Descrizione	Età media
Età media del personale del comparto (anni)-CCNL Pubblico Impiego	53,29
Età media del personale del comparto (anni)-CCNL Chimici (C.R.M.)	55,23
Età media del personale somministrato a tempo determinato (anni)	38,15
Età media dei dirigenti (anni)-CCNL Pubblico Impiego	58,27
Età media dei dirigenti (anni)-CCNL Chimici (C.R.M.)	61

**Tab. n. 3 - Titolo di studio della forza lavoro Arpab 2020**

Descrizione	%
Dipendenti del comparto in possesso di laurea-CCNL Pubblico Impiego	54,90
Dipendenti del comparto in possesso di laurea-CCNL Chimici (C.R.M.)	52,00
Personale somministrato a tempo determinato in possesso di laurea	83,05 <sup>1</sup>
Dirigenti in possesso di laurea - CCNL Pubblico Impiego	100,00
Dirigenti in possesso di laurea - CCNL Chimici (C.R.M.)	100,00

<sup>1</sup> Percentuale calcolata sul n. totale di unità di personale somministrato a tempo determinato avvicendatosi nel corso del 2020 (totale n. 59, di cui 6 assunte con qualifica Cat. C)

**Tab. n. 4 - Dotazione organica A.R.P.A.B. - CCNL pubblico impiego**

QUALIFICA/PROFILO	Categoria	Nr. posti D.O. Del n. 202 del 2007	Personale in servizio al 31/12/2020	Posti vacanti
DIRETTORE GENERALE			1	
DIRETTORE TECNICO-SCIENTIFICO				
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	DIR	22	9 (*)	23
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO Esperto	DS	11	1	7
COLLABORATORE TECNICO PROF. Esperto			3	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.	D	89	15	23
COLLABORATORE TECNICO PROF.			37 (*)	
COLLABORATORE SANITARIO PROF.			14	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	53	4	36
ASSISTENTE TECNICO			13	
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	2	1	1
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B	30	8	16
OPERATORE TECNICO			6	
<b>TOTALE</b>		<b>207</b>	<b>112 (*)</b>	<b>95</b>

**NOTE:**

\* Di cui n. 4 unità assenti di cui: n.2 per aspettativa senza assegni e n. 2 in posizione di comando presso altri enti.

**Tab. n. 5 – Dotazione organica CRM - A.R.P.A.B. - CCNL chimici**

Inquadramento	Categoria	Personale trasferito con L.R. Basilicata n. 17/2011	Personale in servizio al 31/12/2020
DIRIGENTE	DIR	1	1
QUADRI	A	6	4
IMPIEGATI CON FUNZIONI DIRETTIVE O SPECIALISTICHE EQUIVALENTI	B	10	9
IMPIEGATI varie mansioni	C	10	6
IMPIEGATI, QUALIFICHE SPECIALI E OPERAI varie mansioni	D	6	6
IMPIEGATI, QUALIFICHE SPECIALI E OPERAI varie mansioni	E	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>34</b>	<b>27</b>

**Tab. n. 6 – Dirigenti a tempo determinato al 31.12.2020  
Masterplan**

QUALIFICA/PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 31/12/2020
DIRIGENTE	DIR	2
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>

**Tab. n. 7 - Personale in somministrazione a tempo determinato al 31.12.2019- Masterplan**

QUALIFICA/PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 31/12/2020
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	1
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE		31
ASSISTENTE TECNICO	C	11
<b>TOTALE</b>		<b>43</b>

Grazie alle risorse rese disponibili dalla Regione, l’Agenzia ha proseguito azioni straordinarie per rimediare alla grave e rilevante carenza di risorse umane, che, assieme alla carenza di risorse strumentali, confluite nel Piano Industriale MasterPlan per il rilancio e il potenziamento dell’Agenzia, avviato con le DDG n.21-25-31-207/2016, approvato con le DGR n.435 e 1101/2016 e finanziato dalla Regione. La necessità di potenziare il personale è stata più volte evidenziata nel corso degli anni, alla luce sia della progressiva riduzione di dipendenti verificatasi nel tempo, sia delle esigenze di potenziamento della capacità operativa, in relazione alle accresciute funzioni di monitoraggio e controllo derivanti dalla Normativa e dalla maggiore complessità dei fenomeni oggetto di attività (p.e. settore idrocarburi).

L’elevata età media del personale, sia del comparto sia della dirigenza, dimostra, inoltre, come si renda necessario ed indifferibile il rafforzamento della dotazione strutturale delle risorse umane, unitamente all’arricchimento delle competenze tecniche e metodologiche a disposizione dell’Agenzia.

Tra le criticità rientra la difficoltà di rotazione e mobilità interna tra funzioni ed uffici, sia a causa della già evidenziata carenza di personale, sia per le necessità emergenti di nuove professionalità e competenze specifiche. Particolarmente critica è diventata, negli ultimi tempi, la situazione delle figure dirigenziali, ridottesi notevolmente a seguito di pensionamenti, anche per effetto della cosiddetta “quota 100”.

Nel corso degli anni precedenti sono state completamente attuate le azioni di reclutamento possibili secondo la regolazione vigente, utilizzando le graduatorie esistenti nei limiti degli spazi assunzionali previsti ed è stata fatta richiesta del rientro del personale in comando presso altri Enti.

Per consentire l’implementazione delle attività indifferibili e irrinunciabili di tipo obbligatorio, non svolte o svolte parzialmente e per poter svolgere progetti ambientali indifferibili di interesse regionale, la cui mancata realizzazione avrebbe portato ad infrazioni comunitarie, con l’approvazione del Masterplan ex DGR n.435/2016 e DGR n.1101/2016 è stata espletata da parte della stazione unica appaltante regionale SUA-RB una procedura di gara per un Accordo Quadro con la messa in disponibilità di 80 unità di personale mediante servizio di somministrazione di lavoro temporaneo. Per tale azione, avviata dalla SUA-RB con DD n.55/2016 (DDG n.349 del 18.08.16) e conclusa con DD n.63/2017 (DDG n.221 del 19.07.17) con affidamento del relativo

servizio, il Consiglio Regionale ha impartito indirizzi per l'attuazione (DDG n.240 del 27.07.17) e richiesta di differimento termini (DDG n.350 del 30.10.17). In conseguenza, è stato definito lo schema di Accordo Attuativo (DDG n.317-319/2017) e quindi, in data 9.10.2017 è stato sottoscritto il 1° Accordo Attuativo. Successivamente sono stati sottoscritti il rinnovo del Primo accordo Attuativo, in data 29.6.2018, e l'Accordo Attuativo primo-bis, in data 12.07.2018. L'immissione in servizio degli operatori interinali è iniziata in attuazione della DDG n.1/2018 ed è avvenuta progressivamente nell'arco dell'anno, portando all'assunzione di complessive 58 unità di personale in somministrazione a tempo determinato al 31.12.2018. Al 31.12.2019 il personale in somministrazione risultava pari a 53 unità, in quanto, come stabilito al Tavolo Regione Basilicata, ARPAB e Sindacati il personale in somministrazione dimissionario non può essere sostituito neanche nelle more dell'espletamento dei concorsi (DDG 258/2019).

Nel corso dell'anno 2020, fino al 31.12.2020, parte del personale si è dimesso e pertanto il numero di unità lavorative in somministrazione si è ridotto a 43 unità, come riportato nella Tab 7.

Attesa la volontà dell'Agenzia, condivisa dalla Regione Basilicata, di potenziare il personale mediante stipula di contratti a tempo determinato, in luogo di contratti di lavoro in somministrazione, con Delibera del Commissario Straordinario n.92 del 10 giugno 2020 è stato indetto avviso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione a tempo pieno e determinato della durata di 18 (diciotto) mesi, di 80 unità di personale con specifici profili professionali. Con Delibera del Commissario Straordinario n. 108/2020, integrata da DCS 115/2020 del 27/08/2020, è stata pubblicata la graduatoria degli ammessi alle prove preselettive, il cui calendario è stato reso noto in data 8 ottobre 2020.

Tuttavia a seguito del protrarsi dell'emergenza sanitaria "Covid 19" la selezione in oggetto è stata sospesa in ottemperanza a quanto disposto con il DPCM del 03 novembre 2020.

Inoltre, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2020/00101 del 30/6/2020 è stato approvato tra l'Agenzia e la Società Manpower srl, in esecuzione della citata DCS n. 92/2020, l'Accordo attuativo rep. A81 30.06.2020, ex Accordo Quadro Rep. 200 del 05/07/2017, che prevede la fornitura del lavoro temporaneo in somministrazione di n. 49 unità lavorative per il periodo dal 1 luglio 2020 al 30 marzo 2021. Ciò ha permesso di riconfermare 46 lavoratori somministrati già in servizio presso Arpab, e di assumere su base curricolare 3 unità lavorative.

L'impossibilità di svolgere le prove concorsuali indette e la clausola prevista nell'Accordo Rep. A81 che impegnava la Manpower a non contrattualizzare e/o a non prorogare, per tutta la durata di validità dell'Accordo, il personale che avrebbe maturato oltre 36 mesi di servizio presso l'Agenzia, ha reso possibile mantenere in servizio 43 unità di personale esclusivamente fino al 31.12.2020 e, di questi, prorogarne 18 fino al 31.03.2021 (nota prot. 29/12/2020).

Da quanto esposto, si evince che a far data dal 01.01.2021 il numero di unità di personale a supporto delle attività previste dal Masterplan risulta drasticamente ridotto rispetto alle necessità rappresentate dai responsabili di progetto per il perseguimento degli obiettivi delle Schede, con conseguente inevitabile rallentamento delle attività.

Pertanto, nelle more dell'espletamento dei concorsi a tempo determinato, condizionato dall'evolversi dell'emergenza sanitaria COVID19, per sopperire alla carenza dell'organico in data 15.01.2021 è stato indetto un ulteriore avviso pubblico (si cfr. DDG N. 7/2021) per l'assunzione a tempo pieno e determinato della durata di 3 (tre) mesi di 23 unità lavorative nel profilo professionale di Collaboratore Tecnico – da inquadrare nella categoria – "D" – Fascia economica "D/0" e di 7 unità nel profilo professionale di Assistente Tecnico da inquadrare nella categoria "C" Fascia economica "C/0" – del CCNL Comparto Sanità.

Vista la proroga del termine del Progetto Masterplan al 31.12.2022, assentita dalla Regione Basilicata con DGR. n. 360/2020, si è ritenuto di prorogare alla stessa data il termine del Contratto a Tempo determinato dei 2 Dirigenti, già fissato al 31.12.2020, al fine di garantire la prosecuzione delle attività di gestione e coordinamento delle azioni connesse all'attuazione del Progetto. Preso atto delle rinuncia alla proroga di 1 dei due dirigenti, si è inteso procedere allo scorrimento della graduatoria finale di merito approvata con DDG n. 371/2020 in relazione all'Avviso concorsuale indetto per l'assunzione a tempo pieno e determinato di nn. 2 unità con qualifica di Dirigente Ambientale per l'attuazione delle attività e degli obiettivi sottesi al Progetto Masterplan (DDG n. 371/2017). Pertanto in data 15.01.2021 è stato stipulato il Contratto a tempo pieno e determinato fino al 31.12.2022 con il candidato collocato nella prima posizione utile nella graduatoria di cui innanzi (DDG n. 5/2021).

### 3.1.1 Il finanziamento delle attività e della struttura e la gestione finanziaria.

Il bilancio di previsione come previsto dall'art.1 lettera I D.Lgs.126/2014, è almeno triennale, ha carattere autorizzatorio ed è aggiornato annualmente in occasione della sua approvazione.

Il presente documento contiene le informazioni ed i commenti esplicativi dei prospetti che compongono il Bilancio di Previsione 2020-2022, tenendo conto dei contributi regionali comunicati all'Ente con nota prot. n. 41811/12AB del 9/03/2020 ed assegnati con D.G.R. n.150 del 3/3/2020 recante *Disegno di legge concernente "Bilancio di Previsione pluriennale per il triennio 2020-2022"*.

Il Bilancio Pluriennale di Previsione 2020-2022 dell'A.R.P.A.B. è stato adottato dall'Agenzia con Delibera del Commissario Straordinario n.90 del 9/06/2020 e approvato con L.R. n. 33 del 06.11.2020 (BUR n. 101 del 09.11.2020).

Per dare seguito alle disposizioni contenute nella L.R. n.1 del 20/01/2020 – Art.12, la D.G.R. n.727/2020 definisce gli indirizzi e gli obiettivi prioritari ai quali dovrà uniformarsi la programmazione annuale elaborata da A.R.P.A.B., individuando le risorse necessarie per lo svolgimento di attività istituzionali obbligatorie e un fondo apposito per cofinanziare i progetti speciali statali e comunitari candidati dall'Agenzia.

#### Finanziamenti regionali ordinari

Nella tabella successiva si illustrano i finanziamenti di parte corrente, assegnati dalla Regione Basilicata. Il totale è pari a € 11.431.000,00 . di cui € 8.550.000,00 è il contributo ordinario per il funzionamento di ARPA Basilicata, , € 300.000,00 quale contributo per le attività di monitoraggio ed € 2.581.000,00 è il contributo per i costi relativi al Ramo di azienda acquisito con L.R. n.17/2011 e s.m.i e DGR 27.11.2012.

Per l'anno 2021 è previsto un trasferimento regionale aggiuntivo pari ad € 1.500.000,00 finanziato con i proventi di cui all'ADDENDUM 2019 all'Accordo del 2006 con TOTAL SHELL.

Tab. n.1 Contributo annuale di parte corrente. ARPAB 2021-2022

VOCE	2021	2022
Concorso nelle spese di funzionamento dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente in Basilicata "A.R.P.A.B." finanziato con i proventi di cui all'ADDENDUM 2019 all'Accordo del 2006 con TOTAL SHELL e MITSU, clausola A1	1.500.000,00	0
Contributo della Regione a titolo di concorso nelle spese generali – capitolo Regionale U26230	7.550.000,00	7.550.000,00
Trasferimento all'ARPAB per copertura costi di produzione per servizi erogati capitolo Regionale U26231	1.000.000,00	1.000.000,00
Contributo all'ARPAB per attività di Monitoraggio - capitolo Regionale U32110	300.000,00	300.000,00
Trasferimento costi Ex-Agrobios - capitolo Regionale U55180	2.581.000,00	2.581.000,00
<b>Totale Contributo Regionale ordinario</b>	<b>12.931.000,00</b>	<b>11.431.000,00</b>

La tabella seguente illustra la distribuzione complessiva delle Entrate per Titoli e Tipologie nel periodo 2021-2022:

Tab. n.1 Distribuzione complessiva delle Entrate. ARPAB, 2021-2022

TITOLO	TIPOLOGIA	DESCRIZIONE	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
		UTILIZZO AVANZO VINCOLATO		
2	101	TRASFERIMENTI CORRENTI DA AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	13.184.639,26	11.684.639,26
3	100	ENTRATE EXTRABITUARIE-VENDITA DI BENI E SERVIZI E PROVENTI DERIVANTI DALLA GESTIONE DEI BENI	1.676.144,00	3.020.470,00
3	500	RIMBORSI E ALTRE ENTRATE CORRENTI	149.009,48	149.009,48
4	200	ENTRATE IN CONTO CAPITALE- CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI	-	-
6	300	ACCENSIONE MUTUI E ALTRI FINANZIAMENTI A MEDIO LUNGO TERMINE	-	-
7	100	ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	500.000,00	500.000,00
9	0	ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	7.000.000,00	7.000.000,00
		<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>22.509.792,74</b>	<b>22.354.118,74</b>

### *Quadro finanziario delle spese*

Con DDG n.40 del 20.02.2019 è stato approvato il Programma Triennale dei lavori 2019-2021. L'aggiornamento di tale programma è in corso di redazione mentre quello relativo al programma biennale 2020/2021 degli acquisti di beni e servizi di cui all'art.21 del D.Lgs. n.50/2016 smi approvato con DDG n.150 del 27.11.2020

L'ammontare delle spese in conto capitale ammontano ad € 103.160,00 per l'anno 2021 ed € 340.441,20 per l'anno 2022.

Tab. n.2 Distribuzione complessiva delle Uscite. ARPAB, 2021-2022

TITOLO	DESCRIZIONE	MAC	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
<b>TITOLO 1</b>	<b>SPESE CORRENTI</b>			
	Redditi da lavoro dipendente	101	9.889.577,20.	7.925.260,45
	Imposte e tasse a carico dell'ente	102	699.832,32	614.749,44
	Acquisto di beni e servizi	103	3.305.617,74	4.250.158,25
	Interessi passivi	107	81.173,64	76.938,08
	Rimborsi e poste correttive delle entrate	109	0-	
	Altre spese correnti	110	756.966,22	876.086,86
	<b>TOTALE TITOLO 1</b>		<b>14.733.167,12</b>	<b>14.335.976,36</b>
<b>TITOLO 2</b>	<b>SPESE IN CONTO CAPITALE</b>			
	Investimenti fissi lordi	202	103.160,00	340.441,20
	Altre spese in conto capitale	205	0-	0-
	<b>TOTALE TITOLO 2</b>		<b>103.160,00</b>	<b>340.441,20</b>
<b>TITOLO 4</b>	<b>RIMBORSO PRESTITI</b>			
	Rimborso mutui e altri finanziamento a medio e lungo termine	403	173.465,62	177.701,18
	<b>TOTALE TITOLO 4</b>		<b>173.465,62</b>	<b>177.701,18</b>
<b>TITOLO 5</b>	<b>CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE</b>			
	Chiusuraanticipazioniricevutedaistituto tesoriere/cassiere	501	500.000,00	500.000,00
	<b>TOTALE TITOLO 5</b>		<b>500.000,00</b>	<b>500.000,00</b>
<b>TITOLO 7</b>	<b>USCITE PER PARTITE DI GIRO</b>			
	Uscite per partite di giro	701	6.816.000,00	6.816.000,00
	Uscite per conto terzi	702	184.000,00	184.000,00
	<b>TOTALE TITOLO 7</b>		<b>7.000.000,00</b>	<b>7.000.000,00</b>
	<b>Spesa Totale</b>		<b>22.509.792,74</b>	<b>22.354.118,74</b>

Premesso che il quadro finanziario è aggiornato con riferimento all'ultimo Bilancio di Previsione 2020-2022 approvato con L.R. n. 33 del 06.11.2020 (BUR n. 101 del 09.11.2020), l'ARPAB in qualità di ente strumentale della Regione Basilicata potrà integrare la programmazione per l'annualità 2023 solo successivamente alla comunicazione delle risorse da parte del predetto ente sovraordinato e, pertanto, all'approvazione del Bilancio di Previsione pluriennale per il triennio 2021-2023,

## PIANO INVESTIMENTI

Il potenziamento di ARPAB passa attraverso interventi strategici che porteranno nel prossimo triennio allo sviluppo di tematiche di preminente interesse e che consentiranno ad ARPAB di allinearsi a standard nazionali e di rispondere a domande a livello locale.

In particolare l'ARPAB dovrà allineare la propria programmazione triennale sia ai target operativi e prestazionali del SNPA sia alle esigenze dei territori. In particolare l'ARPAB dovrà puntare ad un sistema di controlli e monitoraggi ambientali organico e mirato, finalizzato ad approfondire la conoscenza ambientale del territorio, le cui priorità sono determinate in funzione della presenza e pericolosità delle attività produttive e della vulnerabilità del territorio.

Tra le vulnerabilità non possono non assumere un ruolo fondamentale le problematiche emergenti, quali, ad esempio, le estrazioni petrolifere con tutto ciò che ne consegue in termini di impatto sulle matrici ambientali.

Compatibilmente con le risorse economiche dell'Agenzia saranno potenziati i laboratori prevedendo investimenti per :

1. il completamento del laboratorio "odorigene" presso la sede di Metaponto;
2. il completamento del laboratorio "diossine" anch'esso presso la sede di Metaponto;
3. la realizzazione di una infrastruttura di laboratorio destinata all'analisi isotopica di elementi quali Carbonio, Zolfo e Azoto di interesse petrolifero presso la sede di Matera;
4. la realizzazione di un laboratorio di Biotecnologie molecolari presso la sede di Matera.

### *Completamento del Laboratorio determinazioni sostanze odorigene*

In sede di autorizzazione integrata ambientale (A.I.A.) di un impianto industriale, esistente o da realizzare, un aspetto non secondario è rappresentato dalla valutazione del suo impatto olfattivo, in altre parole è necessario stabilire se può originare odori che risultino molesti per la popolazione esposta. La problematica della salvaguardia della salute umana dagli odori molesti è un tema di stretta attualità e per la sua complessità è molto dibattuta sia negli aspetti normativi che in quelli tecnico-scientifici.

L'allestimento di un laboratorio per la determinazione di sostanze odorigene vuole contribuire a:

- poter operare la caratterizzazione dell'odore rilevato in diversi contesti produttivi (es. impianti di trattamento del greggio, discariche, impianti di depurazione) mediante campionamento e analisi di laboratorio delle sostanze con proprietà odorigene;
- rispondere alla domanda di conoscenza sui rischi per la salute della popolazione derivanti dall'esposizione alle sostanze emesse nell'aria da impianti industriali.

L'allestimento del laboratorio in parola previsto nel progetto "Masterplan" richiede per la sua piena operatività l'adeguamento strutturale ed impiantistico di un locale ubicato presso la sede di Metaponto e un investimento in termini di apparecchiature di campo e di laboratorio che comprenda quantificabile in circa € 300.000 .

Il completamento dell'infrastruttura dovrà necessariamente prevedere parallelamente al laboratorio analisi chimiche sostanze odorigene anche l'**allestimento del Laboratorio di Olfattometria dinamica**. Un Laboratorio di Olfattometria dinamica opera in conformità alla norma tecnica UNI EN 13725:2004 ed è costituito complessivamente da:

- Olfattometro a norma UNI EN 13725:2004 con relativi materiali e accessori indispensabili al suo corretto funzionamento.
- Sistemi di controllo della camera olfattometrica previsti dalla norma di riferimento.
- Attrezzature e i materiali di campionamento richiesti dalla norma di riferimento
- Arredo da laboratorio.

### *Completamento Laboratorio analisi diossine.*

Le diossine vengono emesse nell'atmosfera da diverse sorgenti e possono essere ritrovate anche a grandi distanze nei vari comparti ambientali. Possono quindi essere ritrovate nell'atmosfera, possono depositarsi al suolo e passare successivamente nelle acque e nei sedimenti, possono essere assorbite dai vegetali ed entrare nella catena alimentare attraverso vari meccanismi di trasmissione.

I limiti normativi su queste sostanze sono molto stringenti in quanto le diossine sono molecole che rimangono pressoché inalterate nell'ambiente, quindi l'esposizione per l'ambiente e di conseguenza per l'uomo può provenire da varie fonti. Per queste ragioni la strumentazione richiesta per la loro determinazione è abbastanza sofisticata e dunque anche di una certa rilevanza economica.

I costi si riferiscono a:

- 1) strumentazione per la preparazione del campione
  - a) Sistema automatico di purificazione come Power Prep® per Analisi in tracce di Diossine e Microcontaminanti Organici (PCDD, PCDF, IPA, PCB, PBDE ecc)
  - b) Sistema di evaporazione
- 2) strumentazione per la determinazione delle molecole a livelli di picogrammi come richiesto dalle normative vigenti
  - a) GC/MS/MS ( quindi a bassa risoluzione) oppure spettrometri di massa da banco ad alta risoluzione del tipo a tecnologia ibrida con analizzatore di massa Orbitrap e filtro quadrupolare che sono strumenti .

Il settore magnetico è la tecnologia approvata per il metodo 1613B, ma questo strumento è costoso sia nell'approvvigionamento che per il mantenimento. La tecnologia Orbitrap rappresenta una valida alternativa sia dal punto di vista economico che tecnico in quanto si ha uno strumento da banco ad ALTA RISOLUZIONE che non utilizza campi magnetici (generati da campi magnetici a superconduzione con conseguenti sistemi criogenici e relativo risparmio sui costi di esercizio in quanto non vi è la necessità di acquistare liquidi criogenici), non utilizza radiofrequenze o tempi di volo per separare gli ioni di diverso valore massa/carica, ma utilizza un semplice campo elettrostatico applicato ad un elettrodo centrale, intorno al quale ruotano in modo radiale ed assiale gli ioni stessi.

Tale tecnologia ORBITRAP è stata acquisita nell'ambito degli investimenti previsti dal "Masterplan", per la sua piena operatività richiede una serie di investimenti e di piccole attrezzature materiali vari oltre che dell'assunzione di personale da formare e specializzare in tale settore. Il completamento potrà essere realizzato entro il 2021.

#### *Realizzazione Laboratorio analisi isotopiche*

Valutare e quantificare l'origine della sostanza organica è un'operazione complessa, specialmente nel caso di sorgenti multiple e diversificate che possono avere un impatto sull'area in esame, in quanto tali valutazioni richiedono la conoscenza dei meccanismi di rilascio dalle sorgenti e di quelli di migrazione/trasformazione chimico, fisica e biologica della sostanza organica in ambiente acquatico.

Attraverso lo studio degli isotopi stabili si possono definire i diversi contributi alla sostanza organica totale derivante dalla trasformazione naturale della componente biotica o da fonti antropiche come ad esempio scarichi urbani e/o industriali.

Recenti ricerche hanno dimostrato l'efficacia di tali indagini nell'identificazione e nella valutazione dei contributi alla sostanza organica derivanti da sorgenti multiple. Infatti, il carbonio e l'azoto che derivano da diverse sorgenti mostrano una composizione isotopica caratteristica della sorgente da cui si originano.

Tale approccio è stato utilizzato per determinare gli apporti naturali e antropici di Carbonio e Azoto alle acque e ai sedimenti dell'invaso del Pertusillo.

Lo studio è stato condotto da ISPRA e ARPAB che hanno utilizzato dati isotopici ottenuti dall'analisi della sostanza organica presente nei sedimenti, della sostanza organica disciolta in acqua e di quella adsorbita sul materiale particellato sospeso.

Obiettivo programmatico affidato ad ARPAB è quello dell'utilizzo di tale tecnica anche ad altri contesti impattati dalle attività petrolifera con l'intento di comprendere attraverso l'analisi di isotopi stabili del Carbonio, dello Zolfo e dell'Azoto se la contaminazione è di origine antropica o naturale.

Tali indagini riguardano in generale tutte le sostanze biogeniche che naturalmente contengono quantità significative di isotopi stabili (IS) di elementi leggeri quali idrogeno, carbonio, azoto e ossigeno. Gli IS delle sostanze biogeniche variano in dipendenza delle composizioni isotopiche dei reagenti, dei percorsi e delle modalità cinetiche delle dinamiche di reazione, e delle condizioni fisiche e chimiche. Di conseguenza, ogni materiale biogenico ha la sua propria, unica, composizione isotopica, nota come "fingerprint dinamico in isotopi stabili".

La realizzazione di tale infrastruttura che potrebbe essere allocata presso la sede di Matera richiede adeguamento infrastrutturale e impiantisco, acquisizione di strumentazione dedicata e reclutamento di personale da formare. La piena operatività si raggiungerebbe nell'arco di un biennio e comunque non prima della fine del 2022.

#### *Marine Strategy*

ARPAB partecipa ai programmi di protezione marino costiera, attraverso l'attuazione di progetti previsti dalla Strategia Marina, ai sensi del D. Lgs 190/2010. Le attività consistono nella valutazione qualitativa sia della acque della costa ionica sia di quelle della costa tirrenica. Per l'attuazione delle suddette attività il MATTM ha erogato un finanziamento per il triennio 2020-2022 pari a 250.000 euro annui.

#### *Laboratorio di Biotecnologie Molecolari*

La gestione dell'emergenza provocata dall'infezione pandemica da Sars COV-2 impone un innovativo approccio multidisciplinare, per meglio comprendere le dinamiche della pandemia e i possibili andamenti della stessa nel tempo, è di fondamentale importanza acquisire più approfondite informazioni sull'andamento della infezione virale. Negli ultimi mesi sono emersi alcuni interessanti studi, internazionali e nazionali, che hanno dimostrato la presenza, anche in tracce, del virus Sars-CoV-2 nelle acque reflue aprendo a nuovi e inesplorati settori, stimolando lo sviluppo di tecniche analitiche innovative per il monitoraggio di virus, non solo Sars-CoV-2, in differenti matrici ambientali, approccio questo ancora in larga parte inesplorato.

In questa direzione si pone l'ambizioso progetto di inserire tra i laboratori ARPAB un laboratorio di Biotecnologie Molecolari, che si occuperà di attività analitiche, di approfondimento e di ricerca applicata nel campo della virologia ambientale per contribuire a integrare le possibili conoscenze sulle interazioni dei virus con l'ambiente. Potranno essere valutate le diverse matrici ambientali, ognuna delle quali potrà rappresentare un indicatore utile per valutazioni sulla presenza di virus a supporto di studi epidemiologici e di tutela ambientale.

Il Laboratorio potrà in estrema ratio supportare anche il sistema sanitario per l'esecuzione di test diagnostici.

Le fasi per la realizzazione del laboratorio constano di:

- Richiesta Autorizzazioni per la manipolazione di agenti biologici
- Acquisizione apparecchiature dedicate, materiali di consumo e kit di biologia molecolare.

## Piano investimenti MASTERPLAN

Per l'attuazione del Progetto MASTERPLAN l'Agenzia disponeva complessivamente di risorse regionali per € 34.973.000,00, assegnate con DGR n.435/2016, n.1008/2016 e n. 1101/2016 e rimodulate con DGR n. 1453/2017 e n. 757/2018,

Tali risorse risultano destinate a finanziare le tre linee di investimento (**Linea A** per l'acquisizione del personale, **Linea B** per l'acquisizione di attrezzature e infrastrutture, **Linea C** per l'acquisizione di beni e servizi in outsourcing), secondo il prospetto seguente che riporta le relative fonti di finanziamento , :

QUADRO DI SINTESI		
<i>LINEE</i>	<i>importo</i>	<i>fonte di finanziamento</i>
<b>Linea A - Personale</b>	8.058.000,00	PO FESR 2014-2020
<b>Linea B - Attrezzature ed Infrastrutture</b>	7.000.000,00	FSC 2014-2020
	1.929.000,00	Avanzo vincolato ARPAB
<b>Linea C - Outsourcing, Consumi e Beni durevoli</b>	10.486.000,00	PO FESR 2014-2020
	7.500.000,00	FSC 2014-2020

Secondo quanto disposto con le citate DGR DGR n.435/2016, n.1008/2016 e n. 1101/2016 il termine di conclusione del Progetto era fissato al 31.12.2019.

Preso atto dello stato di attuazione di alcune linee progettuali, condizionato dai tempi previsti per il potenziamento del personale e delle attrezzature, sono stati successivamente rimodulati il crono programma e le attività, differendo il termine di conclusione del Masterplan al 31.12.2020.

A seguito delle DGR 566 e 657/2019 e DD 12A2.2019/D.0121 del 25/09/2019, nonché della DGR 763/2019 e della DD 23A2.2019/D.01158 del 20/11/2019, il quadro finanziario di sintesi necessario ad attuare la strategia complessiva del Masterplan è stato così rimodulato:

QUADRO DI SINTESI Tipologie di spesa e Fonti di finanziamento al 26.11.2019		
<i>LINEE</i>	<i>importo</i>	<i>fonte di finanziamento definite dagli atti Regionali</i>
<b>Linea A - Personale</b>	11.058.000	Di cui 11.058.00 derivanti da fondi ENI ex DGR 566/2019 e 3.000 derivanti dall'accordo con Total-Shell-Mitsu in attuazione dell'addendum 2019 all' accordo quadro del 2006 ex DGR 860/2019. Risorse derivanti dall'Accordo Regione Basilicata – Eni S.p.A. DGR 566 e 657/2019 e DD 12A2.2019/D.0121
<b>Linea B - Attrezzature ed Infrastrutture (investimenti)</b>	7.000.000	FSC 2014-2020 DGR 375/2018 e DD 12A2.2018/D.01244
	1.929.000	Avanzo vincolato ARPAB
<b>Linea C - Outsourcing, Consumi e Beni durevoli (investimenti e spese di gestione)</b>	7.000.000	FSC 2014-2020 DGR 1008/2016
	10.486.000	DGR 763/2019

Infatti:

- con DGR 566/2019 sono stati preimpegnati €8.058.000 dai fondi dell'Accordo ENI per il finanziamento della Linea A del Masterplan, a cui ha fatto seguito la Determina di impegno DD 12A2.2019/D.0121 del 25/09/2019. Successivamente, con DGR 657/2019 sono stati disimpegnati i Fondi FESR 2014-2020 per il corrispondente importo di € 8.058.000 - che con DGR 435/2016 erano stati stanziati per finanziare detta Linea A - e impegnati con la DD 12A2.2017/D.2314 del 19/12/2017, nel dettaglio:
  - nell'ambito del Protocollo di intenti sottoscritto tra Regione Basilicata ed ENI S.p.A. , tra l'altro, si approvava la relativa Scheda proposta dal Dipartimento Ambiente ed Energia denominata "Progetto Masterplan ARPAB" di importo pari a € 8.058.000,00 con finanziamento a valere sui fondi derivanti dall'Accordo tra Regione Basilicata ed ENI S.p.A. sottoscritto in data 5.06.2018, dando copertura alle spese per il personale della Linea A del Masterplan (DGR 566/2019);
  - si procedeva all'assunzione di impegno della suddetta somma in favore dell'ARPAB a copertura della Linea A del Masterplan (DD 12A2.2019/D.0112);
  - provvedeva a disimpegnare le somma di € 8.058.000,00 a valere sui fondi PO-FESR 2014-2020, stabilendo che le somme disimpegnate trovano copertura a valere sui fondi derivanti dall'Accordo rep. 584 del 05.06.2020, tra Regione Basilicata ed ENI S.p.A. (DGR 657/2019).
- Con DGR 763 del 23.10.2019 la Regione ha modificato le fonti di finanziamento della Linea C del Masterplan, autorizzando il disimpegno delle somme a valere sui fondi PO-FESR 2014-2020 sul capitolo 26073 Missione 09 Programma 02, pari a € 10.486.000,00, e preimpegnando l'analoga somma sui fondi FSC 2014-2020, a copertura delle spese di investimento relative alle Linee B e C, richiamando quale parte integrante di tale provvedimento le citate DGR 566 del 07.08.2019, la DD 12A2.2019/D.01121 del 25.09.2019 e la DGR 657 del 30.09.2019. Con successiva DD 23A2.2019/D.01158 del 20.11.2019 la Regione Basilicata ha assunto impegno per i Fondi FSC.

Nel corso del 2020, come è noto, la diffusione della malattia Covid 19 ha causato rallentamenti in tutti i settori economici sia pubblici che privati; pertanto gli RDP delle schede progettuali Masterplan, con nota 0007525/2020 trasmessa alla Direzione Generale del Dipartimento regionale, su richiesta del GdC Masterplan hanno evidenziato l'impossibilità di raggiungere gli obiettivi previsti da Progetto entro il 31 dicembre 2020.

In considerazione del prorogato limite temporale dell'articolazione finanziaria dei fondi Fsc - al 2025 - e delle relative obbligazioni al 31.12.2021, nonché alla luce delle citate cause di forza maggiore, ma soprattutto per l'alta valenza strategica del progetto stesso, la Giunta Regionale, accogliendo l'istanza dell'Agenzia, con Dgr 360/2020 del 27.05.2020 ha fissato una nuova scadenza del progetto Masterplan, prorogandone il termine al 31.12.2022, e contestualmente ha disposto la redazione di una variante.

L'esigenza di rivisitare i contenuti del Masterplan mediante redazione di una Variante è scaturita, inoltre, dalla necessità di allineare i contenuti del Progetto Masterplan al nuovo assetto strutturale dell'Agenzia previsto dalla L.R. n. 1/2020, "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)", nonché di conformare gli obiettivi al modello organizzativo interno approntato in fase di gestione Commissariale (DCS nn. 72/2020, 74/2020 e 75/2020) in considerazione della marcata connessione tra le competenze degli Uffici e l'operatività delle schede.

Il progetto in variante non prevede modificazioni del quadro economico complessivo riferibile alle tre Linee di Finanziamento A "Personale", B "Strumentazione" e C "Outsourcing"

(prospetto A). Tuttavia sono previste rimodulazioni dei budget afferenti alle singole Schede che tengono conto della mutata articolazione delle stesse (prospetto B) e della ri - calibrazione dei relativi obiettivi.

## Prospetto A

QUADRO ECONOMICO DI SINTESI DEL MASTERPLAN - Proposta di variante rev. 2 del 16/10/2020								
Scheda	CUP	Nome Scheda Masterplan / Ufficio	Linea A "Personale"		Linea B "Attrezzature e Infrastrutture"		Linea C "Outsourcing - Consumi - Beni durevoli"	Totale budget
			Nr. Pers (lavoro flessibile)	BUDGET € 11.058.000	BUDGET	BUDGET avanzo vincolato ARPAB ex DDG 221/2018 e L.R. 332/2018 € 1.929.000	BUDGET	
Totale P1	CUP H31H16000030008	Potenziamento Agenzia	70	€ 9.439.756,10	€ 6.423.122,76	€ 1.916.444,00	€ 7.054.697,80	€ 24.834.020,66
P2	CUP H41H16000090008	Monitoraggio per Piano di Tutela delle acque	8	€ 1.078.829,27	€ 501.510,00	€ 0,00	€ 292.802,20	€ 1.873.141,47
P3		Progetto Valori di fondo	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.037.500,00	€ 1.037.500,00
P4-A		Supporto al Piano Regionale Ispezioni AIA	Progetto confluito nella P1					
P4-B		Supporto al Piano regionale Ispezioni aziende a rischio di incidente rilevante	Progetto confluito nella P1					
P5		Determinazioni analitiche per caratterizzazioni idrogeologiche	3	€ 404.560,98	€ 75.367,24	€ 12.556,00	€ 387.000,00	€ 879.484,22
P6		Monitoraggio degli Ecosistemi della Val d'Agri	1	€ 134.853,66	€ 0,00	€ 0,00	€ 6.114.000,00	€ 6.248.853,66
P7		Pianificazione della Qualità dell'Aria ex D.Lgs.155/2010	Progetto confluito nella P1					
P8		CUP H31H16000040008	Centro di Monitoraggio Ambientale	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 2.600.000,00
			82	€ 11.058.000,00	€ 7.000.000,00	€ 1.929.000,00	€ 17.486.000,00	€ 37.473.000
Il budget relativo al personale per singolo Progetto è da intendersi stimato								
* € 8.058.000,00 fondi derivanti da accordo tra Regione Basilicata ed ENI SPA- rep. N. 584 DEL 05/06/18				€ 8.058.000,00 +	FSC 2014-2020	Avanzo vincolato	FSC 2014-2020	
€3.000.000,00, fondi derivanti dall' Accordo attuativo con Total - Shell - Mitsu in attuazione dell'addendum 2019 all'accordo quadro del 2006 ex DGR 860/2019				€3.000.000,00 *	7.000.000	ARPAB	€ 17.486.000	

## Prospetto B

Nome Scheda Masterplan	originario	variante
<b>P1 - Potenziamento Agenzia</b>		<b>P1 - Potenziamento Agenzia</b>
P1-S01 - Laboratorio Chimico Strumentale (Potenza)		P1 - Struttura Laboratorio Chimico e Servizio Laboratorio Biologia Ambientale ed Ecotossicologia
P1-S02 - Laboratorio Chimico Strumentale (Matera)		
P1-S03 - Potenziamento sede di Metaponto		
P1-S05 - Laboratorio Determinazione Odorigene		
P1-S01 - Laboratorio Microbiologico (Potenza)		P1 - Servizio Laboratorio Microbiologico
P1-S02 - Laboratorio Microbiologico (Matera)		
P1-S01 - Ufficio Risorse Idriche (Potenza)		P1 - Servizio Acqua Controlli Risorse Idriche e Scarichi
P1-S02 - Risorse Idriche (Matera)		
P1-S01 - I.E.A. Inquinamento Elettromagnetico e Acustico (Potenza)		P1 - Struttura Agenti Fisici I.E.A.
P1-S02 - IEA Matera e Struttura di Supporto del Masterplan e Altro Matera		
P1-S01 - Coordinamento e Struttura di Supporto del Masterplan U.O. Certificazione Ambientale		P1 - Coordinamento e Struttura di Supporto Masterplan
U.O. Grandi Rischi Industriali		P1 - U.F. Controlli Integrati Impianti e Gestione Emergenze. Punto ordinante AIA
P4-A - Supporto al Piano Regionale Ispezioni AIA		

Nome Scheda Masterplan	
originario	variante
P4-B - Supporto al Piano regionale Ispezioni aziende a rischio di incidente rilevante	
P1-S01 - Ufficio SIT - U.O. CED:	P1 - U.F. Comunicazioni e Tecnologie Digitali (ICT)
P1-S01 - SIT Attività Tecniche	
P1-S01 - U.O. Reti di monitoraggio	P1 - Servizio Aria - Monitoraggio e qualità dell'aria
P7 - Pianificazione della Qualità dell'Aria ex D. Lgs. 155/2010	
P1-S01 - Ufficio SIT-U.O. VCA	P1 - U.F. Supporto Tecnico per le valutazioni ambientali
P1-S01 - C.R.A.B. Centro Regionale Amianto	P1 - Servizio Amianto - Controllo e Monitoraggio Polveri e Fibre
P1-S02 ARIA PZ e MT Ufficio ARIA POTENZA	P1 - Servizio Aria Controlli e verifiche emissioni
P1-S02 ARIA PZ e MT Ufficio ARIA MATERA	
P1-S01 - Suolo e Rifiuti (Potenza)	P1 - Struttura Suolo, Rifiuti e Siti Contaminati
P1-S02 - Suolo e Rifiuti Matera Altro MT	
P1-S01 - ICEA e integr.	P1- Uffici Affari Generali, Pianificazione e Controllo di Gestione
P1-S02 - C.R.R. Centro Regionale Radioattività	P1 - Struttura Radioattività - Monitoraggio e Controllo
P1-S04 - Adeguamento strutturale e impiantistico	P1-S04 - Adeguamento strutturale e impiantistico
P1-S06 - Attuazione L.68/2015	P1-S06 - Attuazione L. 68/2015
P1-P09 - Presidio fisso COVA	P1 - P09 - Presidio fisso Val d'Agri Sauro
<b>P2 - Piano di Tutela delle acque Monitoraggio per</b>	<b>P2 - Piano di Tutela delle acque Monitoraggio per</b>
<b>P3 - Progetto Valori di fondo</b>	<b>P3 - Progetto Valori di fondo</b>
<b>P5 - Determinazioni analitiche per caratterizzazioni idrogeologiche</b>	<b>P5 - Determinazioni analitiche per caratterizzazioni idrogeologiche</b>
<b>P6 - Monitoraggio degli Ecosistemi della Val d'Agri</b>	<b>P6 - Monitoraggio degli Ecosistemi della Val d'Agri</b>
<b>P8 - Centro di Monitoraggio Ambientale</b>	<b>P8 - Centro di Monitoraggio Ambientale</b>

Nell'ottobre del 2020, dopo gli aggiustamenti richiesti dalla Regione, la Proposta di Variante è stata trasmessa al Gruppo Regionale di supporto Masterplan per le valutazioni di competenza, che alla data del presente documento risultano ancora in corso. In considerazione di quanto disposto dalla Regione Basilicata con DGR. n. 360/2020 di proroga del Masterplan, nonché con DGR DGR 727/2020 di individuazione degli Obiettivi, rimane impegno imprescindibile dell'Agenzia completare entro il 2022 tutte le attività previste nelle Schede del "Progetto Masterplan", *come riportate in variante* (si cfr. DGR n. 727/2020), a seguito di approvazione della stessa da parte della Regione Basilicata. Per ogni Scheda la variante fissa infatti sia i tempi che il livello degli obiettivi da raggiungere annualmente, il cui avanzamento viene monitorato dal Gruppo di Coordinamento Masterplan mediante la redazione delle Relazioni semestrali previste da Convenzione, sia attraverso attività di audit interno opportunamente cadenzate.

Da tanto discende l'urgenza di ricevere dalla Regione riscontro riguardo alla condivisione della Variante proposta, che necessita di approvazione da parte della Giunta Regionale.

Per l'anno 2023 si prevede di consolidare i risultati raggiunti con l'attuazione del progetto Masterplan, garantendo prioritariamente la continuità delle attività manutentive sui sistemi informatici e di monitoraggio ambientale, nonché sulla strumentazione in dotazione dell'Agenzia, da finanziare con risorse di bilancio ordinario.

### *Il finanziamento degli investimenti strategici - Ulteriori investimenti*

L'Agenzia dispone infine di risorse per € 1.505.210,83, destinate con Vincolo di Avanzo in fase di Rendiconto Generale 2016 (DDG 209/2017 approvata con LR n. 23 del 2017) per l'acquisto delle sedi in locazione.

### 3.2. Mandato istituzionale e Missione

Il “**mandato istituzionale**” è indicato dalla Legge Regionale n.1 del 20.01.2020 che ha recepito quanto riportato nel D. Lgs 132/2016 di Istituzione del Sistema Nazionale a Rete per la protezione dell’ambiente.

L’ARPAB, così come indicato dall’art.4, comma 4 della L.R. 1/2020, è tenuta ad effettuare gli interventi di prevenzione, monitoraggio e controllo con riferimento alle matrici aria, acqua, suolo, sottosuolo e rifiuti nonché ai fattori di inquinamento di tipo fisico (radioattività, rumore ed emissioni elettromagnetiche) chimico e biologico.

L’Agenzia svolge attività istituzionali di tipo obbligatorio e non obbligatorio. Costituiscono attività istituzionali obbligatorie, necessarie al raggiungimento dei LEPTA, quelle ritenute tali dalla normativa, dagli atti di programmazione regionale, nonché tutte le Attività di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale, Attività di supporto tecnico-scientifico, Attività di elaborazione dati, di informazione e conoscenza ambientale, di studio e ricerca applicata e Attività istituzionali connesse alla tutela della salute, contemplate negli articoli 6, 7, 8 e 9 della L. R. 1/2020 e quelle individuate nella Carta dei servizi di cui all’art. 11, come strategiche ed essenziali ai fini della tutela dell’ambiente e della salute. Le attività istituzionali obbligatorie in materia di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale, supporto tecnico-scientifico, attività di elaborazione dati, di informazione e conoscenza ambientale, sono svolte dall’ARPAB a favore della Regione, degli enti sub-regionali, delle province, dei comuni, degli enti parco regionali nell’interesse della collettività; le attività istituzionali connesse alla tutela della salute, consistenti in attività di controllo ambientale e di supporto tecnico scientifico, sono svolte a favore dei citati enti e delle strutture del Servizio sanitario regionale per l’esercizio delle loro funzioni in materia di tutela della salute, con particolare riferimento a quelle di prevenzione collettiva (L.R. 1/2020, artt. 4, 6, 7, 8, 9). Le attività non contemplate dai commi 2 e 3 dell’art. 4, sono classificate come non obbligatorie e, pertanto, da svolgere subordinatamente alle prime.

La “**mission**” identifica, invece, la ragion d’essere e l’ambito in cui gravitano le politiche e le azioni strategiche che l’Agenzia intende perseguire. Essa rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi prioritari dell’ARPAB. È l’interpretazione del mandato stesso, tenendo conto dell’indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico. Tutti gli uffici dell’Agenzia concorrono al raggiungimento della tutela dell’ambiente, mediante azioni di prevenzione, monitoraggio, controllo ed accertamenti analitici sulle diverse matrici, fornendo un valido supporto alle decisioni degli altri soggetti pubblici titolari di funzioni amministrative in campo ambientale.

La *mission* dell’ARPA Basilicata può essere definita attraverso i seguenti capisaldi:

**Agire per rafforzare la credibilità** L’incremento delle attività istituzionali di monitoraggio e controllo, oltre che la professionalità profusa negli interventi emergenziali hanno evidenziato le capacità operative dell’Ente e la disponibilità del personale. L’obiettivo dell’Agenzia per il prossimo triennio è quello di rafforzare la fiducia degli interlocutori nelle capacità tecnico-operative dell’Ente, per affrontare le novità introdotte dalla normativa, con specifico riguardo all’entrata in vigore della L. R. 1/2020 “Riordino della disciplina dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)”, e le attività che discenderanno dalle linee guida indicate nel Programma Triennale delle attività SNPA 2018-20 .

**Riorganizzare le capacità operative** - ARPAB sta proseguendo nelle azioni di potenziamento e consolidamento dei risultati relativi all’adeguamento strutturale e impiantistico delle sedi, al rinnovo della strumentazione e delle attrezzature, all’incremento delle conoscenze professionali dei dipendenti e delle capacità operative sul territorio attraverso l’implementazione e il completamento del Masterplan, differito al 31.12.2022. Per assicurare il controllo e il

monitoraggio del territorio lucano a medio e lungo termine, i risultati da conseguire nel 2022 dovranno essere stabilizzati nel 2023, potendo far affidamento su risorse umane, economiche e finanziarie che dovranno essere rese disponibili ad integrazione del contributo regionale ordinario. L'implementazione del Sistema di Qualità dell'Agenzia e all'Accreditamento delle prove di laboratorio, per la quale l'ARPAB sta lavorando da tempo, costituisce obiettivo di elevato interesse regionale ed indirizzo strategico per il 2021. Si tratta di un'attività che prevede passaggi sequenziali, con tempi non facilmente stimabili per l'implementazione dell'accREDITamento delle prime prove di laboratorio. L'implementazione di ulteriori procedure di qualità e l'accREDITamento di altre prove di laboratorio, interesserà l'Agenzia nel biennio 2022-2023.

***Proseguire e rafforzare l'integrazione delle attività di ARPAB con il programma SNPA -***

Nel prossimo triennio ARPAB dovrà portare avanti l'azione di armonizzazione con il sistema a rete delle Agenzie, avviata negli anni precedenti, per allineare la sua dimensione con lo sviluppo tracciato dal SNPA per l'intero Sistema. E' un'azione importante, che vede l'Agenzia a confronto con altri Enti e Istituzioni nazionali, per consolidare e potenziare la sua azione ma anche per costruire nuovi equilibri e specifici collegamenti fra istituzioni. L'ambiente impone a tutti un'unica lingua: quella della sostenibilità e delle prestazioni tecnico-scientifiche. In questo contesto, l'Agenzia deve rendersi vettore di tale lingua per la protezione dell'ambiente lucano, in sinergia con la Regione Basilicata e gli altri Enti e Istituzioni.

L'ARPAB, per poter dare un concreto contributo, ha allineato i propri Atti programmatori a medio e breve termine ai seguenti target operativi e prestazionali del SNPA:

- puntare ad un sistema di controlli/monitoraggio ambientali organico e mirato, le cui priorità sono determinate in funzione della presenza e pericolosità delle attività produttive e/o della vulnerabilità del territorio, con specifica attenzione alle problematiche emergenti, quali, ad esempio, le estrazioni petrolifere e i processi di bonifica dei siti contaminati;
- riuscire a fronteggiare situazioni di emergenze ambientali, per arginare la diffusione e propagazione dei possibili inquinamenti, anche a supporto di Forze dell'Ordine e altre autorità richiedenti;
- partecipare alle attività del SNPA finalizzate alla definizione di una reportistica di sistema qualificata, in grado di fotografare i vari aspetti ambientali del Paese.

***Incrementare le collaborazioni*** - ARPAB, parte integrante del Sistema Nazionale a Rete delle Agenzie per l'Ambiente, insieme alle altre Agenzie regionali e provinciali, partecipa attivamente alle iniziative del Sistema e nel prossimo triennio concretizzerà i rapporti avviati in questi anni. Per allinearsi alle migliori pratiche adottate dalle altre ARPA/APPA ed accrescere le proprie capacità, ARPAB proseguirà una serie di collaborazioni e accordi attivati con ISPRA, AssoARPA, l'ISS, Istituti di Ricerca e Università durante il Masterplan e si renderà promotrice di nuove iniziative.

***Completare un processo di innovazione*** - Per qualsiasi Agenzia innovarsi è un obbligo operativo e anche ARPAB si sta muovendo per affrontare questa sfida di modernità, sia per gli aspetti tecnico-scientifici, sia dal punto di vista organizzativo, gestionale e della comunicazione. Un segnale di questo percorso di ammodernamento, è l'adeguamento delle voci riportate nella Carta dei Servizi ARPAB alle attività contenute nella più recente versione del Catalogo dei Servizi e delle Prestazioni del SNPA, che si sono succedute fino all'ultima edita a novembre 2017 (ED8REV2). Il Catalogo è finalizzato ad uniformare terminologia e prestazioni delle Agenzie a quanto richiesto dal Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente.

La risorsa umana è la principale forza di una Agenzia Ambientale. Il numero di operatori e la loro formazione tecnico-professionale devono essere adeguati alla mission dell'Ente, per consentire lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e monitoraggio per la protezione dell'ambiente e della salute umana. Il potenziamento del personale, in termini numerici, e la sua valorizzazione, attraverso la formazione e l'aggiornamento professionale, sono componenti fondamentali per lo

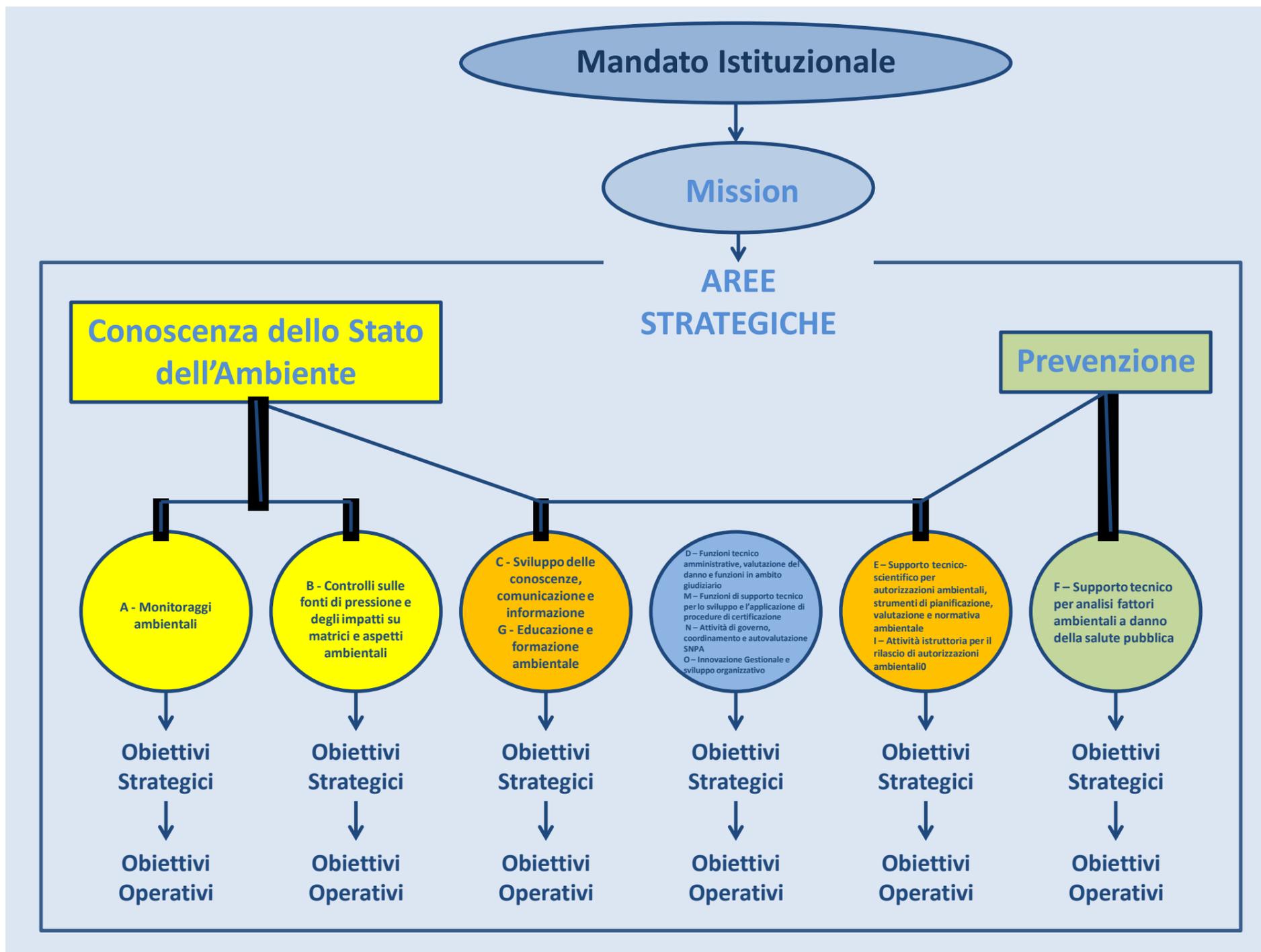


sviluppo strategico dell'Agenzia. I percorsi di potenziamento, innovazione e collaborazione passano, dunque, attraverso la crescita del personale, realizzata mediante specifici percorsi di formazione e di confronto con le best practice dell'SNPA. Tale azione, avviata negli anni precedenti, proseguirà nel prossimo triennio.

### 3.3. Albero della performance

Nel diagramma sottostante viene sintetizzato l'albero della performance dell'Agenzia, la cui articolazione completa è riportata in Allegato.

Nel diagramma sono rappresentati, per ciascun settore di attività le aree strategiche di intervento, gli obiettivi, strategici (triennali) ed operativi (annuali), di cui sono esplicitati relativi *outcome* e target nella tabelle di dettaglio riportate in Allegato.



Schema di Albero della Performance ARPAB 2021-2023

## 4. ANALISI DEL CONTESTO

### 4.1. Analisi del contesto esterno

La Basilicata, caratterizzata da significative emergenze ambientali, è sottoposta a pressioni antropiche indotte da insediamenti produttivi di rilevanza nazionale, che insistono in contesti territoriali/ambientali potenzialmente vulnerabili. A mero titolo di esempio si citano le attività estrattive in Val d'Agri e nel comprensorio montano di Tempa Rossa, l'impianto di stoccaggio di scorie radioattive nella piana del metapontino, il termovalorizzatore e l'industria automobilistica nella zona del Vulture, i Cementifici e le industrie siderurgiche in prossimità dei principali centri abitati.

Il monitoraggio dello stato delle matrici ambientali e il controllo degli effetti indotti dalle attività produttive, effettuati da ARPAB nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali, consentono di delineare il seguente quadro dello stato ambientale del territorio lucano, rappresentato per matrice.

Per il dettaglio delle informazioni, si rimanda al documento "[Raccolta annuale di dati Ambientali](#)", relativo all'anno 2019, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

#### *Amianto*

La valutazione del rischio amianto, naturale o antropico, è un fattore importante nella conoscenza del contesto ambientale, in quanto, per le sue particolari caratteristiche di resistenza al fuoco e al calore, l'amianto *non emette radiazioni o gas tossici*, ma è costituito da fibre che si dividono longitudinalmente fino alla dimensione di alcuni centesimi di micron, che, se inalate, sono molto pericolose. In esito alle attività svolte dall'Agenzia è emerso che l'amianto naturale è presente nell'area sud della regione, principalmente sul Pollino, in cui si ritrovano affioramenti di rocce ofiolitiche, dette anche "pietre verdi". Durante la campagna di monitoraggio del 2019 nel Comune di Castelluccio Inferiore, in provincia di Potenza, scelto per l'abbondante presenza di affioramenti di "Pietre Verdi", sono stati rilevati superamenti, regolarmente trasmessi agli enti competenti.



Riguardo all'amianto antropico nei manufatti, questo risulta ancora largamente presente sul nostro territorio, come emerso dai controlli effettuati nel 2019, che hanno evidenziato la presenza di amianto su 47 dei 56 campioni analizzati.

#### *Rumore*

Il clima acustico della Basilicata, a prescindere dalle aree urbane, è soggetto a perturbazioni indotte dalla consistente presenza di impianti eolici e da specifiche attività produttive, in particolare dai due centri olio per il trattamento degli idrocarburi estratti.

Riguardo a questi ultimi, dalle campagne di monitoraggio effettuate da ARPAB nel 2019 è emerso che l'andamento della pressione sonora prodotta dall'insediamento industriale "Centro Olio Val D'Agri" e immessa sul territorio circostante è risultato costante nei periodi a regime degli impianti. Si sono verificate altresì fluttuazioni del Livello del rumore ambientale (Diurno e/o Notturno) in occasione di attività di fermo e riavvio per manutenzione, con incrementi che in alcuni casi hanno comportato anche il superamento del "limite assoluto di immissione" sonora vigente per l'"Area Esclusivamente Industriale – classe VI".

A seguito di detti controlli l'Azienda è intervenuta sulla sorgente individuata come principale causa dell'incremento sonoro, installando silenziatori.

Per quanto riguarda l'impatto acustico determinato dal C.O.V.A. sulla popolazione residente nelle aree peri-urbane e urbane di Viggiano e di Grumento Nova, non si evidenziano superamenti dei valori del "limite di immissione" sonora previsto dalle legge per le specifiche zone, attribuibili alle attività del C.O.V.A..

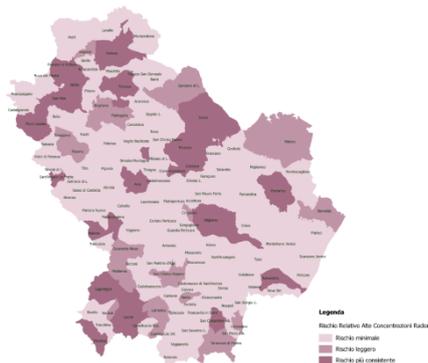
In Basilicata 58 dei 131 comuni sono interessati dalla presenza di impianti eolici, di cui 45 ubicati nella Provincia di Potenza. In totale gli impianti sono 1.248, pari al 26% del totale che insiste sul territorio nazionale. La potenza complessiva installata è di 1.186 MW pari al 14% della potenza nazionale. La valutazione della ripercussione sul clima acustico dei territori interessati è effettuata da ARPAB sulla base della legge quadro nazionale 447/95, nelle more di una auspicabile norma di riferimento nazionale specifica per gli impianti eolici e in assenza di piani comunali di zonizzazione acustica, fatta eccezione per i comuni di Matera e Viggiano.

### Radioattività

In Basilicata la Radioattività è una tematica ambientale di particolare interesse per la presenza del sito nazionale di stoccaggio di scorie radioattive, ubicato in provincia di Matera. Nell'area interessata dal sito nucleare ITREC, infatti, diversi sono i controlli e le attività di monitoraggio effettuati da ARPAB, sia nell'ambito della Rete Regionale, parte integrante della Rete di Sorveglianza Nazionale della Radioattività (RESORAD), gestita da ISPRA, sia nell'ambito della Rete Locale. Viene effettuato il controllo dell'andamento spaziale e temporale dei livelli di radioattività nelle matrici ambientali e negli alimenti, al fine di osservare eventuali anomalie radiometriche rispetto ai valori di fondo e di valutare eventuali contaminazioni derivanti dall'impianto ITREC. In esito ai controlli effettuati nel 2019 non sono state registrate anomalie radiometriche, poiché i valori misurati rientrano nel range dei valori storici ARPAB o nei livelli di riferimento.

Analoghi risultati sono stati registrati nel corso delle misurazioni, effettuate sul territorio regionale, dei livelli di radioattività nell'aria, nel suolo, nelle acque e nei sedimenti di fiumi, mari e laghi.

*Prima mappa indicativa del rischio radon relativo, su scala comunale, in Basilicata*



Il **radon** è una sorgente di radiazione naturale che, esalando principalmente dal suolo nell'atmosfera, può accumularsi negli ambienti interni con livelli di concentrazione che dipendono dalle caratteristiche geologiche e fisiche del terreno e dalla tipologia costruttiva degli edifici. L'Agenzia è impegnata dal 2013 nel monitoraggio della concentrazione di **radon indoor**, prevalentemente negli edifici scolastici, per un primo quadro conoscitivo dei livelli medi ivi presenti, in attesa del Piano Regionale istituzionale. Sulla base di tale

indagine conoscitiva sono state realizzate la mappa dei livelli massimi di concentrazione radon indoor osservati e una prima *mappa indicativa del rischio radon relativo*, su base comunale, carta tematica dinamica e aggiornabile per la futura realizzazione delle Radon Prone Areas in Basilicata.

### Campi elettromagnetici

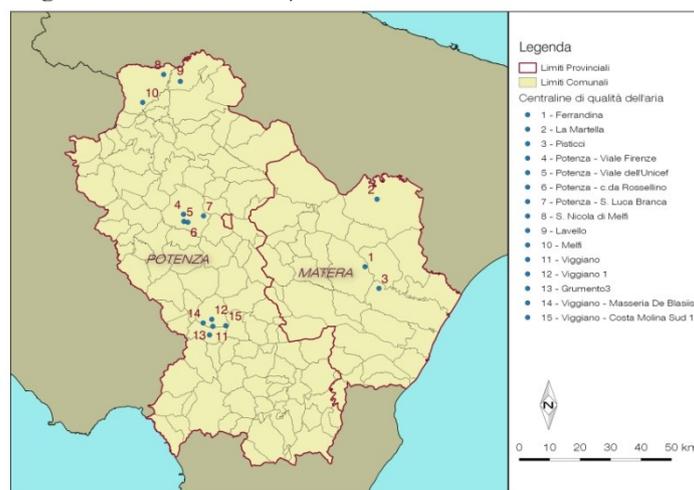
La costante implementazione di nuove tecnologie su impianti radioelettrici esistenti sul territorio regionale, dovuta alla continua richiesta di connettività veloce per lo scambio dati, determina un trend crescente dei valori di intensità del campo elettromagnetico. La città di Matera, con Milano,

L'Aquila, Prato e Bari, è sede di sperimentazione pre-commerciale della nuova tecnologia per reti mobili di quinta generazione (5G), con conseguente incremento delle attività di controllo e monitoraggio da parte dell'Agenzia. Nel corso del 2019 l'ARPAB ha effettuato più di 200 sopralluoghi (80 nella provincia di Potenza e 132 in quella di Matera).

La valutazione dei dati rilevati, in particolare presso i ricettori più sensibili e presso quelli più direttamente interessati dai settori di irraggiamento dei sistemi radioelettrici, ha restituito il confortante risultato di valori di esposizione della popolazione abbondantemente sotto i limiti previsti dalla vigente normativa su tutto il territorio. In nessun caso sono stati riscontrati superamenti dei limiti di esposizione, dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni ai campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici generati a frequenze comprese tra 100 kHz e 300 GHz, previsti dal DPCM 08.07.2003.

## Aria

La qualità dell'aria, che incide sul benessere e la salute della popolazione, è costantemente oggetto di monitoraggio da parte di ARPAB con l'obiettivo di verificare il rispetto dei valori limite degli inquinanti normati. Gli indicatori utilizzati derivano dalla normativa nazionale attualmente vigente, in recepimento delle direttive comunitarie, ed in particolare dal Decreto legislativo 155/2010 e s.m.i. e dalla normativa regionale per le aree e per gli inquinanti in essa richiamati. La rete regionale ARPAB per il **monitoraggio** della qualità dell'aria è costituita da 15 centraline di differente classificazione e tipologia, per sensoristica installata e caratteristiche dell'area di installazione (rif. Linee guida – APAT, 2004).



*Rete di monitoraggio della qualità dell'aria*

Dall'analisi dei valori degli indicatori per l'anno 2019 è possibile rilevare quanto segue:

- Per NO<sub>2</sub> e CO non si sono registrati superamenti dei valori limite, sia a scala annuale sia a scala trimestrale. Relativamente al NO<sub>2</sub>, unico tra i due parametri in questione per il quale è previsto un valore limite della media annuale, in tutte le stazioni i valori medi annuali risultano al di sotto di tale limite.
- Per l'SO<sub>2</sub> si registrano n. 2 superamenti del valore medio orario nella stazione di Viggiano1, verificatisi nel quarto trimestre. Il numero dei superamenti è, evidentemente, distante dalla soglia annuale massima consentita, pari a 24 superamenti.
- Relativamente al PM<sub>10</sub> si sono registrati, durante l'arco dell'anno, superamenti della concentrazione giornaliera in tutte le stazioni nelle quali il parametro è misurato. Il loro numero, tuttavia, non ha mai raggiunto il tetto massimo di 35 superamenti nell'anno,

come è possibile evincere dal grafico di figura 3. Il valore medio annuale di tutte le stazioni non eccede mai il valore limite annuale previsto dalla normativa vigente.

- Per il PM2.5 il valore medio annuale di tutte le stazioni non eccede mai il valore limite annuale previsto dalla normativa vigente.
- per l'ozono, per quanto riguarda il valore obiettivo (O3\_SupVO), come previsto dalla normativa vigente, il tetto massimo del numero di superamenti – pari a 25 – deve essere calcolato come media dei superamenti rilevati negli ultimi tre anni. Ciò premesso, sulla base dei superamenti rilevati negli anni 2017 e 2018, unitamente a quelli riportati in questo rapporto per l'anno 2019, si registrano superamenti del valore obiettivo in misura maggiore di 25 volte in un anno nelle stazioni di Potenza – San Luca Branca, Potenza C.da Rossellino, San Nicola di Melfi, Pisticci, Viggiano 1, Viggiano – Costa Molina Sud 1 e Grumento 3 .
- La media a scala annuale e quella a scala trimestrale dei valori medi orari di benzene si collocano al di sotto del valore limite annuo, così come evidenziato dal grafico di figura 7. Dallo stesso grafico risulta alquanto evidente un comportamento stagionale dell'inquinante, laddove in pressoché tutte le stazioni i valori dei due trimestri centrali dell'anno risultano inferiori ai valori del primo e quarto trimestre.

ARPAB effettua, inoltre, il **controllo delle emissioni** convogliate delle attività produttive, sulla base di quanto previsto dagli atti autorizzativi, con particolare attenzione a stabilimenti le cui attività possono avere particolari ricadute sulla qualità dell'aria. Nel 2019, come riportato sul sito istituzionale dell'Agenzia, sono stati effettuati controlli delle emissioni sull'industria siderurgica di Ferriere Nord (A.I.A. D.G.R. 113/2017; [link al sito](#)); sul termovalorizzatore Rendina Ambiente (A.I.A. D.G.R. 428/2014; [link al sito](#)), sulla Cementeria Costantinopoli, A.I.A. D.G.R. 1113/2018 [link al sito](#) sul Centro Olio COVA (A.I.A. D.G.R. 627/2011 [link al sito](#)), sulla Cementeria Italcementi [link al sito](#). La valutazione di dettaglio è riportata nella pubblicazione ARPAB “[Raccolta annuale dei dati ambientali 2019](#)”.

Dall'esame dei rapporti di prova si evince che nelle condizioni di esercizio a regime degli impianti, al momento del prelievo, le concentrazioni degli inquinanti emessi risultano inferiori ai valori limite previsti nei rispettivi atti autorizzativi, come di seguito sintetizzato.

Il monitoraggio effettuato lungo il perimetro esterno dell'impianto di trattamento rifiuti Semataf sito nel comune di Guardia Perticara per il controllo delle emissioni di **acido solfidrico (H2S)**, gas tossico ed asfissiante, in tutti i periodi di campionamento hanno mostrato valori inferiori alla soglia di rilevabilità (L.O.D.), pari a 0,9 µg/m<sup>3</sup>, ad eccezione dei seguenti campioni: Periodo dal 04/04/2019 al 18/04/2019, sito n° 2: 1,8 µg/m<sup>3</sup>; sito n° 3: 1,8 µg/m<sup>3</sup>.

Per quanto concerne il territorio della Val d'Agri, in cui ricade il Centro Olio di Viggiano, con l'approvazione delle “Norme tecniche ed azioni per la tutela della qualità dell'aria nei comuni di Viggiano e Grumento Nova”, efficaci da agosto 2014, è stato introdotto il valore limite giornaliero dell' **acido solfidrico (H2S)**, pari a 32 µg/m<sup>3</sup>. I risultati dei monitoraggi sono disponibili all'[indirizzo web](#) .

I valori riscontrati nei siti di misura in tutti i periodi di campionamento sono inferiori alla soglia limite e nella maggior parte dei casi inferiori anche alla soglia di rilevabilità (L.O.D.), pari a 0,9 µg/m<sup>3</sup>,

Riguardo al territorio prossimo alla città di Matera, ove insiste un cementificio, ARPAB gestisce il funzionamento di quattro deposimetri, prescritti dall'atto autorizzativo, e l'esecuzione delle analisi chimiche sui campioni raccolti. I parametri determinati sulle deposizioni, per ognuna delle postazioni, sono: PCCD/PCDF, PCB, IPA, Metalli escluso il Mercurio che viene prelevato con deposimetro dedicato. I valori dei metalli, compreso il mercurio, sono risultati nella norma.

### Pollini

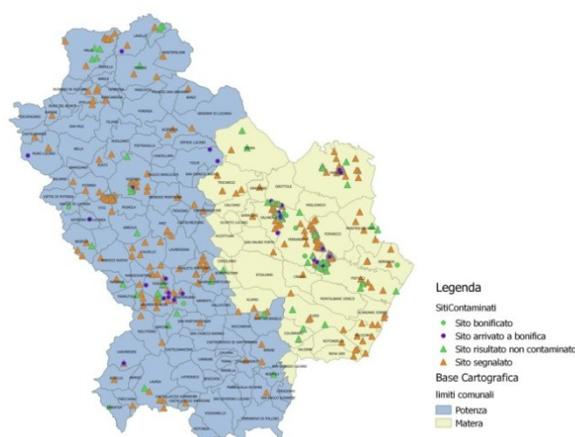
La diffusione dei pollini e la loro classificazione nel corso dell'anno è un fattore ambientale che incide notevolmente sullo stato di salute della popolazione lucana, soprattutto sulle persone sensibili agli allergeni. L'ARPAB effettua il monitoraggio aerobiologico in continuo sul territorio di Potenza, attenendosi alle Linee guida per il monitoraggio aerobiologico della rete POLLnet, riportate in ISPRA - Manuali e Linee Guida N.151/2017. Da tali attività è emerso che il polline maggiormente presente nel corso del 2019 è quello di cupressacee, seguito da quello di salicacee, graminacee e urticacee. Nell'anno in esame si è registrato un aumento del valore dell'indicatore Pollini Totali annuale rispetto all'anno precedente, che indica un generale aumento della quantità di polline rilevata nell'aria e, in particolare, un aumento dei pollini di cupressacee, composite, pinacee, plantaginacee, poligonacee, salicacee, ed aceracee, mentre si è avuta una diminuzione per quello di betulacee, cheno/amarantacee, corilacee, graminacee, fagacee, oleacee, platanacee, ulmacee ed urticacee, rispetto all'anno 2018. La presenza delle spore fungine di *Alternaria* nel 2019 è diminuita.

### Siti contaminati

Sul territorio della Basilicata sono presenti 164 siti con controlli in itinere nella provincia di Potenza e 80 nella Provincia di Matera. Tra questi, 2 sono dichiarati di Interesse Nazionale (SIN), localizzati nell'area di Tito (PZ) e in Val Basento (MT), la cui estensione complessiva è di circa 4.000 ettari.

Si tratta di aree di particolare criticità ambientale, caratterizzate da un notevole grado di inquinamento, relativo alla totalità delle matrici ambientali, su vaste aree che possono interessare più Comuni, per la presenza di aree industriali dismesse, aree industriali in corso di riconversione, siti industriali attivi, aree interessate da incidenti e/o aree oggetto di smaltimento abusivo di rifiuti.

L'ARPAB segue le attività tecnico-scientifiche per la caratterizzazione e la bonifica dei suddetti siti. Per lo stato delle attività si rimanda alla [Raccolta annuale dei dati ambientali ARPAB](#) e al report del primo trimestre 2020 (



*Numero di Siti contaminati ricadenti nel territorio Regionale (anno 2019)*

Tabella 1 – Riepilogo dei valori relativi agli indicatori SCO1 e SCO2

Copertura spaziale		SCO1 – Siti contaminati con procedimento in corso	SCO2 – Campionamenti su siti contaminati con procedimento in corso
Regionale		244	76
Provinciale	Potenza	164	35
	Matera	80	41

Tabella 2– Dettaglio delle informazioni relative ai campionamenti in siti contaminati

Siti Contaminati				
Sito	Descrizione Sito	N. Campioni	Matrice	Fase del procedimento
Ferrandina SIN Valbasento	Ex Liquichimica – Area Diaframmata	18	Acque Sotterranee	Monitoraggio qualità acque sotterranee
Pisticci Località San Teodoro	Oleodotto Viggiano – Taranto. Punto di rottura in Loc. San Teodoro	1	Terreno	Verifica rispetto delle CSC
Agro di Ferrandina	Area Pozzo "Grottole 33-34-35"	6	Terreno	Bonifica
Agro di Pisticci	Area Pozzo "Pisticci 5"	9	Terreno	Integrazione alla Caratterizzazione
		1	Acque Sotterranee	
Agro di Policoro	Area Pozzo "Policoro 1"	6	Terreno	Caratterizzazione
Calvello	Area Pozzo Cerro Falcone 1 - Comune di Calvello	18	Terreno	Caratterizzazione
Melfi	Rendina Ambiente SRL -Zona Ind.le SanNicola di Melfi	1	Acque Sotterranee	-
Viggiano	Area Pozzo Monte ENOC 1 - Viggiano	4	Acque Sotterranee	-
Tito	Progetto CBMT01 - Area Industriale di Tito	12	Acque Sotterranee	Caratterizzazione

Fonte: ARPAB- [primo rapporto trimestrale sullo stato dell'ambiente – gennaio –marzo 2020](#)

### Desertificazione

Il territorio lucano è soggetto al fenomeno della desertificazione, definita come «il degrado delle terre nelle aree aride, semiaride e subumide secche, attribuibili a varie cause, tra le quali variazioni climatiche e attività umane». Nonostante, sia a livello globale sia locale, manchi una metodologia comune per la valutazione dell'intensità e dell'estensione della desertificazione, le cartografie realizzate sono concordi nel ritenere che il fenomeno stia assumendo sempre più evidenza in almeno quattro Regioni italiane, tra le quali rientra la Basilicata, dove il 55% del territorio presenta un grado medio-alto di vulnerabilità ambientale . (ISPRA, Desertificazione edizione 2016; <http://annuario.isprambiente.it/ada/basic/6174>).

### Rifiuti e discariche

Negli ultimi decenni la produzione e la gestione dei rifiuti hanno influiscono in maniera rilevante sulla qualità dell'ambiente . E' stato approvato con Delibera di Consiglio Regionale n.568 del 30.12.2016 il Piano Regionale di Gestione dei rifiuti (PRGR), Pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata n° 3 del 16 febbraio 2017, che contiene le scelte delle priorità di intervento in relazione agli stati di vulnerabilità del territorio, alle caratteristiche peculiari del sito e alla pericolosità dei rifiuti. Il Piano Regionale per la Gestione dei Rifiuti è integrato dal Piano Regionale per la Bonifica dei Siti Contaminati, approvato contestualmente ad esso.

In Basilicata cresce il numero di amministrazioni che puntano sulla raccolta differenziata.

I dati 2019 del Consorzio nazionale imballaggi (Conai), sintetizzati nella figura seguente, evidenziano un incremento di 34mila tonnellate di rifiuti conferiti, pari a +27% rispetto al 2018.



Nel dettaglio, nel corso del 2019 i cittadini della Basilicata hanno conferito 1.072 tonnellate di **acciaio**, 107 di **alluminio**, 9.884 di **carta**, 22 di **legno**, 9.017 di **plastica** e 14.401 di **vetro**.

I dati pro-capite rivelano che gli **abitanti si sono assestati su numeri importanti** soprattutto nei conferimenti del **vetro**: ogni abitante della Regione ha conferito al sistema CONAI una media di 28,04 kg di imballaggi in questo materiale, contro i 27,12 kg di media per la macroarea del Sud Italia. Su alcuni materiali di imballaggio, come **alluminio** e **carta**, la Basilicata si assesta su dati pro-capite essenzialmente in linea con la media del Sud, per altri restano invece ancora margini di miglioramento: soprattutto per il **legno** (il pro-capite regionale è di 0,25 kg, quello del Sud Italia raggiunge 0,97 kg) e per la **plastica** (il pro-capite regionale è di 17,71 kg a fronte di una media che per la macro area Sud è di 20,14).

### **Impianti trattamento rifiuti**

L'ARPAB svolge la propria attività sia sulle discariche in esercizio, per lo più impianti autorizzati con A.I.A. con un ben preciso piano di monitoraggio, sia su quelle chiuse da tempo con problemi di tenuta e rischi di perdita di percolato.

Sul territorio regionale insistono 18 discariche, sia attive sia dismesse, come da Tabella che segue (fonte: ARPAB - [Primo rapporto trimestrale sullo stato dell'ambiente – gennaio marzo 2020](#)).

Copertura spaziale		RIF1 – Discariche attive e non
Regionale		18
Provinciale	Potenza	3
	Matera	15
Comunale	Sant'Arcangelo	1
	Atella	1
	Guardia Perticara	1
	Matera	1
	Pomarico	1
	Tricarico	1
	Ferrandina**	2
	Pisticci*	4
	Colobraro	1
	San Mauro Forte	1
	Salandra	1
	Montalbano Jonico	1
	Tursi	1
	Aliano***	1

\* Discariche in: località Recisa, località Feroletto, Discarica 2C, località Pantone (Rifiuti Speciali)  
 \*\* Discariche in: località La Venita, località Piano del Buono (Discarica di amianto)  
 \*\*\* Discarica in: località Cugno di Mango (Rifiuti Speciali)

## Risorse Idriche

Diverse sono le pressioni esercitate dall'attività antropica sulle acque. Un monitoraggio sistematico dello **stato di qualità dei corpi idrici**, superficiali e profondi, della Basilicata sarà possibile solo dopo l'approvazione del Piano di Tutela delle acque da parte della Regione Basilicata.

L'ARPAB sta contribuendo al perfezionamento del Piano attraverso la raccolta di dati di monitoraggio, che riguardano diversi corpi idrici, quali fiumi, laghi e invasi, mare (si rimanda alla report trimestrale dei dati ambientali gennaio-marzo 2020, pubblicata all'indirizzo [http://www.arpab.it/public/Primo\\_Rapporto\\_2020.pdf](http://www.arpab.it/public/Primo_Rapporto_2020.pdf)).

L'ARPAB sta contribuendo al perfezionamento del Piano attraverso la raccolta di dati di monitoraggio, che riguardano diversi corpi idrici, quali fiumi, laghi e invasi, mare (si rimanda alla report trimestrale dei dati ambientali gennaio-marzo 2020, pubblicata all'indirizzo [http://www.arpab.it/public/Primo\\_Rapporto\\_2020.pdf](http://www.arpab.it/public/Primo_Rapporto_2020.pdf)).

Per quanto riguarda le **acque di balneazione**, a partire dal 2010 la classificazione delle acque viene effettuata secondo quanto previsto dal D. Lgs. 116/08 e dal Decreto del Ministero della Salute del 30 marzo 2010 che hanno recepito la nuova Direttiva (2006/7/CE).

L'ARPAB effettua il monitoraggio delle coste lucane e trasmette l'esito dei prelievi al Ministero della Salute per la pubblicazione sul [Portale Acque](#). ARPAB pubblica i suddetti dati sul proprio [sito istituzionale](#).

A seguito della valutazione della qualità delle acque di balneazione si è riscontrato nel quadriennio 2016/2019 un peggioramento della qualità delle acque di balneazione. In particolare ben 6 acque di balneazione su 60 hanno ottenuto un peggioramento della qualità. La costa Tirrenica si presenta sempre più critica in località foce fiume Noce, al confine regionale, e in località Fiumicello di Maratea (PZ). Altra località che presenta una qualità non eccellente è Castrocucco di Maratea (PZ) alla foce del canale Pamafi di Maratea (PZ).

In particolare, nella stagione balneare 2019 si è verificata una situazione di contaminazione per l'acqua di balneazione denominata "Fiumicello Spiaggia Nord" che ha comportato una chiusura temporanea con ordinanza sindacale. Riguardo alla costa jonica, criticità sono emerse in tre località dove la qualità è peggiorata, passando dal giudizio "Eccellente" al giudizio "Buono":

- FOCE BRADANO - 150 MT. MARGINE NORD – BERNALDA (MT);
- FOSSO DELLA RIVOLTA-50 MT. MARGINE SUD – ROTONDELLA (MT);
- CANALE BUFALORIA - 100 MT. MARGINE NORD – SCANZANO JONICO (MT)

Dall'attività di controllo dell'ARPAB delle **acque destinate alla produzione di acqua potabile** svolta sui tre invasi di Montecotugno, Pertusillo e Camastra nel corso dell'anno 2019, è emerso che le acque dei suddetti invasi sono conformi ai valori guida ed imperativi previsti dal D.Lgs. 152/2006 Parte terza all. 2 tab. 1 per gli invasi di "Categoria A2". Tale categoria impone, ai fini della potabilizzazione, un trattamento chimico-fisico normale ed una disinfezione.

**Per quanto concerne l'applicazione della direttiva nitrati 91/676/CEE),** la Regione Basilicata con DGR n. 407-2020 "Designazione di nuove zone vulnerabili da nitrati di origine agricola ai sensi dell'art. 92 del decreto legislativo n. 152/2006" ha approvato la nuova zona vulnerabile ai nitrati (ZVN). La proposta di designazione di nuove zone vulnerabili ai nitrati di origine agricola (ZVN) in Basilicata si è resa necessaria per dare attuazione a quanto previsto dall'art. 3, c. 4 della direttiva 91/676/CEE e da quanto richiesto dalla Commissione Europea in fase di interlocuzione successiva all'avvio della procedura di infrazione n. 2018/2249, che vede coinvolta la Regione Basilicata a causa della rilevazione di situazioni di non conformità di alcuni punti di monitoraggio delle acque sotterranee, con riferimento ai dati rilevati per il periodo 2008-2011 e 2012-2015.

Tale designazione comporterà che per la redazione del report Nitrates Directive (91/676/CEE) della regione Basilicata si dovrà proseguire il monitoraggio delle acque sotterranee, delle acque superficiali e marino costiere inserite nelle aree ZVN, per il quadriennio 2020-2023.

ARPAB è inoltre coinvolta a livello di sottoregione mare Mediterraneo Centrale impegnata nello svolgimento delle attività di cui alla Direttiva Quadro 2008/56/CE sulla strategia per l'ambiente marino è stata recepita in Italia con il D.Lgs. n. 190 del 13 ottobre 2010. La Direttiva Quadro stabilisce che gli Stati membri elaborino una strategia marina che si basi sulla definizione del buono stato ambientale, sull'individuazione dei traguardi ambientali e sull'istituzione di programmi di monitoraggio.

La Direttiva pone come obiettivo agli Stati membri di raggiungere entro il 2020 il **buono stato ambientale** (GES, "Good Environmental Status") per le proprie acque marine.

### ***Stakeholder territoriali e interdipendenze funzionali***

Identificazione dei principali attori territoriali e non, che sono in grado di influenzare, con le loro decisioni, il raggiungimento degli obiettivi aziendali (graduazione per peso esercitato nella vita ordinaria dell'Arpab).

1° *Regione Basilicata*, che determina gli indirizzi strategici generali di ruolo e funzione dell'Arpab e dispone il trasferimento delle risorse finanziarie per il suo funzionamento (sia in termini di quantum, che di tempi per la liquidazione delle erogazioni all'Agenzia) ;

2° *SNPA* (Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente), *ISPRA* (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) e *ASSOARPA* (Associazione delle Agenzie regionali e provinciali per la protezione ambientale) che indirizzano e coordinano le attività del sistema agenziale ARPA, dettando altresì linee guida su nuove attività da svolgere;

3° *Aziende Sanitarie, Protezione Civile, Vigili del Fuoco, Prefettura, Forze dell'Ordine ed Enti Locali*;

4° *Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, Ministero della Salute*;

5° *Associazioni ambientaliste, Organizzazioni Sindacali, Associazioni di categoria, cittadini singoli o riuniti in gruppi informali, Associazioni dei consumatori*

6° *Università ed Istituti di Ricerca.*

## 4.2. Analisi del contesto interno

### Analisi S.W.O.T. o Analisi strategica (Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

Si tratta di una attività propedeutica alla stesura del piano strategico per esaminare le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi e si presume si troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività, meglio conosciuta come SWOT analysis, è tesa ad evidenziare: i punti di forza (*Strength*) e di debolezza (*Weakness*) dell'organizzazione (analisi dell'ambiente interno) nonché le opportunità (*Opportunity*) da cogliere e le sfide (*Threat*) da affrontare (analisi del contesto esterno). Il risultato dell'analisi è quello di evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità da superare.

L'itinerario di analisi sin qui esposto, è stato progettato al fine di mettere in risalto questi elementi attraverso uno sforzo di "sintesi in processo". *Evidenziati ma non ancora valorizzati*, già nel corpo della diagnosi, **i punti di forza e debolezza** trovano in questa sede una efficace sintesi di scenario necessaria alla predisposizione delle azioni di processo che devono presiedere alla coniugazione delle strategie generali in obiettivi operativi/gestionali, settoriali e di funzione interna.

#### ***Principali punti di forza dell'ARPAB***

I principali punti di forza dell'Arpab possono essere riclassificati in tre grandi cluster (*gruppi*):

1. Il primo cluster comprende i punti di forza che sono più in generale riconducibili alla crescente sensibilità ed attenzione che la popolazione locale assegna alle tematiche della tutela/protezione ambientale in Basilicata. Attenzione fortemente cresciuta nell'ultimo decennio per effetto di due fattori di sviluppo che oramai interagiscono nelle culture collettive locali: la crescita della soglia media di dotazione culturale della popolazione; la oramai diffusa convinzione che l'equilibrio ambiente/salute rappresenti uno degli elementi fondamentali per la vita delle popolazioni locali; la comunicazione ed educazione ambientale attraverso canali multimediali di larga diffusione.
2. Il secondo cluster è riconducibile all'adeguamento dell'Agenzia alle novità introdotte dalla recente normativa nazionale (L.132/2016) che ha rafforzato la rete delle Agenzie introducendo il SNPA, il Catalogo Nazionale dei Servizi e i LEPTA ( Livelli Essenziali di Prestazioni Tecniche Ambientali) e, da ultimo, a quelle introdotte dalla Legge Regionale 20 gennaio 2020, n.1 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)".
3. Il terzo cluster racchiude quei vantaggi che sono rilevabili nella storia umana e professionale e nella struttura dell'Agenzia:
  - a) l'Arpab, attraverso la realizzazione del Masterplan, (prorogato, previa approvazione della variante, fino al 31.12.2022) sta rinnovando la strumentazione tecnica, ampliando le conoscenze tecnico-scientifiche dei dipendenti, con attività di formazione e di collaborazione con altre ARPA, ha rafforzato, per un periodo di circatre anni, la dotazione di personale con figure professionali qualificate, realizzando una composizione di genere equilibrata ed un buon livello di conoscenza e presenza sul territorio;
  - b) il personale ha acquisito un crescente know-how tecnico-professionale, in termini di conoscenza metodologica e del territorio;
  - c) sono state implementate attività per la certificazione dei laboratori, ai quali è attestato personale specializzato e qualificato;
  - d) è stata raggiunta una positiva condizione di equilibrio finanziario e gestionale interna;
  - e) sono state avviate procedure concorsuali per vari profili professionali.

### ***Principali punti di debolezza***

I punti di debolezza che caratterizzano l'ARPAB possono essere riclassificati in quattro grandi cluster:

1. Il primo cluster, che interessa diverse Agenzie del Sistema, soprattutto quelle meridionali, riguarda la necessità di allinearsi alle realtà Agenziali più avanzate. Obiettivo difficilissimo in assenza di un fondo perequativo che permetta di superare le differenze economiche e finanziarie tra le Agenzie del Centro e soprattutto del Nord, che viaggiano ad elevata velocità verso l'Europa, e quelle del Sud, che svolgono con difficoltà quanto richiesto dalla Normativa. Tale allineamento tra le Agenzie è necessario al fine di poter garantire il rispetto dei LEPTA (Livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali) oramai in fase di avanzata definizione.
2. Il secondo cluster, legato alla applicazione della Legge Regionale 20 gennaio 2020, n.1 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)", che ha comportato un periodo di commissariamento terminato a settembre 2020, cui ha fatto seguito la nomina dell'attuale Direttore Generale, e la necessità di adeguarsi a nuove disposizioni, scadenze e incombenze introdotte dalla Norma.
3. Il terzo cluster discende direttamente dal difficile periodo storico che la Nazione sta attraversando, a causa della pandemia da Coronavirus, che ha imposto un lockdown generalizzato, per oltre due mesi, nella primavera 2020 e sta condizionando, ancora adesso, lo svolgersi della regolare attività amministrativa e produttiva dell'intero Paese.
4. Il quarto cluster racchiude tutti quegli elementi di freno/blocco/insuccesso derivanti da condizioni organizzative, finanziarie e storiche interne alla Agenzia per l'Ambiente della Regione Basilicata; non da ultima la riduzione di personale, per effetto di pensionamenti/comandi/trasferimenti

In una corretta ottica di focalizzazione delle debolezze, si ritiene necessario indicare alcuni parametri di scenario che determinano - a monte e indipendentemente dall'organizzazione che li subisce - i caratteri dello *svantaggio strategico* entro il quale si trova ad operare l'Arpab nel contesto locale lucano.

### **Riepilogo dei principali punti di debolezza e minacce per l'Arpab.**

<p><b><u>Primo cluster:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Situazione in evoluzione delle Agenzie in relazione al nuovo quadro normativo di riferimento nazionale (Catalogo Nazionale dei Servizi e LEPTA).</li> <li>2. Necessità di completare la definizione dei LEPTA in modo che siano sostenibili da tutte le Agenzie del Sistema e applicarli in tempi rapidi.</li> <li>3. Necessità di affrontare crescenti attività /ruoli/competenze delle Agenzie regionali/provinciali per l'Ambiente rispetto al sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA), nell'ambito dei Tavoli Istruttori di Coordinamento (TIC) e dei vari Gruppi di Lavoro Nazionali (GdL).</li> </ol>
<p><b><u>Secondo cluster:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Situazione intervenuta con l'entrata in vigore il 21/01/2020 della Legge Regionale 1/2020 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)", che comporta diverse variazioni nell'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, l'incremento delle attività obbligatorie e non obbligatorie dell'Agenzia.</li> </ol>

5. Necessità di traghettare l’Agenzia in tempi rapidi verso i nuovi dettami normativi, affrontando crescenti attività, ruoli e competenze.

6. Necessità di adeguarsi a nuove scadenze temporali.

**Terzo cluster:**

7. Riuscire a far fronte alle difficoltà lavorative e gestionali, improvvise e imprevedibili, causate dalla pandemia COVID- 19

8. Adottare tutte le precauzioni sanitarie necessarie per assicurare ai lavoratori

9. Necessità di ricorrere, anche massivamente, al lavoro agile, per problemi di spostamento/familiari dei dipendenti

**Quarto cluster:**

10. Elevata età media del personale a tempo indeterminato (53,93 anni per il comparto e 59,15 anni per la dirigenza).

11. Presenza di personale in somministrazione a tempo determinato, in numeri sempre più ridotti, che non può assicurare la continuità del lavoro negli anni;

12. Carenza di risorse umane a tempo indeterminato rispetto alle esigenze derivanti dal mutato quadro normativo e funzionale nazionale e regionale.

13. Necessità di una riorganizzazione di uffici e redistribuzione dei carichi di lavoro

**Matrice dei principali svantaggi indiretti dell’Arpab.**

Indicatori	Impatti	Peso (1)
<u>Svantaggi endogeni:</u>		
1. Territorio esteso, prevalentemente montuoso e con bassa densità abitativa.	Difficile accessibilità delle aree per le attività di monitoraggio e controllo	Scala: 7
2. Attività estrattive a elevata complessità di monitoraggio e controllo.	Sottodimensionamento dell’Agenzia rispetto ai controlli ambientali occorrenti.	Scala: 9
3. Elevata dipendenza dal “terziario pubblico”	Carenza di Personale dirigenziale e del comparto	Scala: 7
4. Criticità dei trasporti e dei collegamenti	Esigenza di competenze altamente specialistiche per attività di monitoraggio, controllo e analisi.	Scala: 6
	Elevata dipendenza dalle richieste di altri Enti	Scala: 6
<u>Svantaggi esogeni:</u>		
1. Forte presenza di industria estrattiva extraregionale.	Limitati poteri negoziali per le misure di mitigazione e compensazione.	Scala: 8
2. Forte dipendenza dai trasferimenti pubblici statali	Diffusa cultura della dipendenza da fattori esterni.	Scala: 5
Note: (1): Peso relativo sulla soglia di qualità socio/ambientale: Scala 1-10 negativo, 0= Positivo (OCSE-2010)		

*Identificazione delle variabili di rottura  
Schema equilibrio tra Opportunità e Minacce*

**Primo cluster:**

1. Situazione in evoluzione delle Agenzie in relazione al nuovo quadro normativo di riferimento nazionale (Catalogo Nazionale dei Servizi e LEPTA).
2. Necessità di completare la definizione dei LEPTA in modo che siano sostenibili da tutte le Agenzie del Sistema e applicarli in tempi rapidi.
3. Necessità di affrontare crescenti attività /ruoli/competenze delle Agenzie regionali/provinciali per l'Ambiente rispetto al sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) , nell'ambito dei Tavoli Istruttori di Coordinamento (TIC) e dei vari Gruppi di Lavoro Nazionali (GdL).

**OPPORTUNITA':**

1. Regolazione attuativa della L.N.132/2016 sul sistema nazionale di protezione ambientale.
2. Costituzione del Fondo Nazionale per la protezione ambientale.
3. Nuovi CCNL e chiarimento delle specificità relative alle ARPA rispetto all'area sanitaria.

**Secondo cluster:**

4. Situazione intervenuta con l'entrata in vigore il 21/01/2020 della Legge Regionale 1/2020 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)", che comporta diverse variazioni nell'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, l'incremento delle attività obbligatorie e non obbligatorie dell'Agenzia.
5. Necessità di traghettare l'Agenzia in tempi rapidi verso i nuovi dettami normativi, affrontando crescenti attività, ruoli e competenze.
6. Necessità di adeguarsi a nuove scadenze temporali..

**OPPORTUNITA'**

4. Riordino della disciplina dell'Agenzia con risistemizzazione di ruoli e compiti delle strutture e degli uffici
5. Crescita professionale del personale agenziale e reclutamento di nuovo personale con specifiche professionalità richieste dalla nuova normativa
6. Incremento delle ore di straordinario/smart working per consentire l'applicazione della nuova Legge Regionale, in un periodo storico così difficile, ferme restando le obbligazioni che regolano lo specifico istituto contrattuale.

**Terzo cluster:**

7. Riuscire a far fronte alle difficoltà lavorative e gestionali, improvvise e imprevedibili, causate dalla pandemia COVID- 19
8. Adottare tutte le precauzioni sanitarie necessarie per assicurare ai lavoratori
9. Necessità di ricorrere, anche massivamente, al lavoro agile, per problemi di spostamento/familiari dei dipendenti

**OPPORTUNITA'**

7. Riorganizzazione delle modalità di gestione del lavoro, incrementando la possibilità di ricorrere al lavoro agile

8. Migliorare il benessere dei lavoratori, assicurando ambienti di lavoro sani e confortevoli e fornendo presidi medici di prevenzione e protezione ( alcool disinfettante, mascherine chirurgiche, ecc.)
9. Favorire e coordinare opportunamente il lavoro agile, in modo da andare incontro alle esigenze familiari e di spostamento dei dipendenti, assicurando, al contempo la produttività degli uffici.

#### **Quarto cluster:**

10. Elevata età media del personale a tempo indeterminato (53,93 anni per il comparto e 59,15 anni per la dirigenza).
11. Presenza di personale in somministrazione a tempo determinato, in numeri sempre più ridotti, che non può assicurare la continuità del lavoro negli anni;
12. Carenza di risorse umane a tempo indeterminato rispetto alle esigenze derivanti dal mutato quadro normativo e funzionale nazionale e regionale.
13. Necessità di una riorganizzazione di uffici e redistribuzione dei carichi di lavoro

#### **OPPORTUNITA'**

10. nuove e congrue capacità assunzionali, possibilità di incremento di personale con giovani, nuove professionalità
11. accelerazione delle procedure di acquisizione di nuovo personale a tempo determinato
12. incremento delle procedure di acquisizione di nuovo personale a tempo indeterminato. Utilizzo dei servizi specialistici di ISPRA, ISS, Università e delle altre ARPA del SNPA in base alle convenzioni attivate
13. Approvazione in tempi rapidi di un nuovo regolamento di organizzazione delle attività e carichi di lavoro.

## 5. OBIETTIVI STRATEGICI

L'ARPAB persegue gli obiettivi stabiliti dalla programmazione nazionale e regionale, dalle direttive regionali e dai programmi pluriennali di sviluppo strategico dell'Ente. Nel corso del 2020 l'Agenzia ha provveduto alla stesura ed adozione di importanti documenti programmatici e gestionali previsti dalla Normativa, quali la Relazione sulla Performance anno 2019, il Piano Triennale 2021-2023, il Piano Annuale delle attività 2021, l'aggiornamento della Carta dei Servizi. Nei Piani Triennale ed Annuale sono stati individuati gli obiettivi per il triennio 2021-2023 ed esplicitati quelli dell'anno 2021, in funzione delle attività riportate nel Masterplan e nella Carta dei Servizi. Nella [Relazione sulla Performance anno 2019](#), dall'analisi dei risultati conseguiti, si evince che gli Uffici sono riusciti a conseguire gli obiettivi strategici prefissati in fase di programmazione con una percentuale di raggiungimento degli stessi variabile tra il 96,67% e il 99,53%.

Riepilogo			
Area Strategica	Peso	Punteggio Obiettivi Strategici	Punteggio Area Strategica
A - Monitoraggi ambientali	20%	99,48	19,90
B - Controlli sulle fonti di pressione e degli impatti su matrici e aspetti ambientali	20%	97,92	19,58
C - Sviluppo delle conoscenze, comunicazione e informazione	10%	99,53	9,95
G - Educazione e formazione ambientale			
D - Funzioni tecnico amministrative, valutazione del danno e funzioni in ambito giudiziario	30%	96,67	29,00
M - Funzioni di supporto tecnico per lo sviluppo e l'applicazione di procedure di certificazione			
N - Attività di governo, coordinamento e autovalutazione SNPA			
O - Innovazione Gestionale e sviluppo organizzativo			
E - Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale	15%	98,89	14,83
I - Attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni ambientali			
F - Supporto tecnico per analisi fattori ambientali a danno della salute pubblica	5%	97,69	4,88
<b>Totale</b>			<b>98,15</b>

**Tabella di riepilogo del raggiungimento complessivo degli Obiettivi Strategici per ciascuna Area Strategica – anno 2019**

Il Presente Piano della Performance è stato sviluppato in coerenza con il Piano Triennale, il Piano Annuale, la Carta dei servizi e il Masterplan, di cui recepisce gli obiettivi. Esso diventa, pertanto, un documento Master che rimanda agli altri strumenti di programmazione.

Le aree e gli obiettivi strategici, su base triennale, del presente Piano sono stati mutuati dal Catalogo Nazionale dei Servizi del SNPA e sono rappresentati come segue:

Area strategica            A - Monitoraggi ambientali

(peso area strategica 18%)

Obiettivi strategici:

**A.1** Monitoraggi dello stato dell'ambiente.

**A.2** Monitoraggi delle risorse ambientali.

Area strategica            B - Controlli sulle fonti di pressione e degli impatti su matrici e aspetti ambientali (peso area strategica 18%)

Obiettivi strategici:

**B.3** Attività ispettiva su fonti di pressione.

**B.4** Misurazione e valutazione delle pressioni sulle matrici ambientali.

**B.5** Interventi in caso di emergenze ambientali.

Area strategica            C - Sviluppo delle conoscenze, comunicazione e informazione  
G - Educazione e formazione ambientale

(peso area strategica 14%)

Obiettivi strategici:

**C.6** Promozione e partecipazione ad iniziative di studio e/o ricerca applicata.

**C.7** SINANET e l'elaborazione, la gestione, la diffusione dei dati e la comunicazione ambientale.

**G.12** Iniziative dirette e a supporto in tema di educazione ambientale e alla sostenibilità.

**G.13** Iniziative dirette e a supporto in tema di formazione ambientale e alla sostenibilità.

Area Strategica            D – Funzioni tecnico amministrative, valutazione del danno e funzioni in ambito giudiziario

M – Funzioni di supporto tecnico per lo sviluppo e l'applicazione di procedure di certificazione

N – Attività di governo, coordinamento e autovalutazione SNPA

O – Innovazione Gestionale e sviluppo organizzativo

(peso area strategica 30%)

Obiettivi strategici:

**D.8** Valutazione dei danni ambientali e funzioni in ambito giudiziario.

**M.17** Supporto alle attività EMAS ed Ecolabel.

**N.18** Attività di governo, coordinamento e sviluppo del SNPA

**O.19** Attuare il processo di certificazione dell'Arpab e di accreditamento delle prove di Laboratorio.

**O.20** Redazione dei documenti di programmazione, rendicontazione e gestione del flusso di reporting previsti dalla regolazione vigente nazionale, regionale ed agenziale.

**O.21** Riorganizzazione attività connesse a bilancio e approvvigionamenti; Prosecuzione del processo di Digitalizzazione e dematerializzazione dei flussi documentali; prosecuzione nell'azione di unificazione delle procedure amministrative.

**O.22** Attuazione delle attività previste dal Masterplan

**O.23** Promozione della cultura e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**O.24** Promozione e valorizzazione della cultura della soddisfazione dell'utenza, del benessere e della parità di genere

Area strategica E – Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale  
I – Attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni ambientali

(peso area strategica 15%)

Obiettivi strategici:

**E.9** Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, commissioni tecniche.

**I.15** Attività istruttoria per autorizzazioni ambientali.

Area strategica F – Supporto tecnico per analisi fattori ambientali a danno della salute pubblica  
(peso area strategica 5%)

Obiettivi strategici:

**F.11** Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie e alle iniziative di tutela della popolazione dal rischio ambientale

## 6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi strategici individuati dall'Agenzia sono strettamente correlati ed integrati, oltre che con i Piani Triennale ed Annuale delle Attività, anche con quelli previsti dal Piano della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, come riportato al successivo par. 7.4 "Azioni di raccordo tra i piani: performance, trasparenza e anticorruzione".

Allo scopo di pervenire, su arco annuale e con sistematico riferimento alle scelte della programmazione, alla formulazione di articolate e puntuali previsioni relativamente ai risultati da conseguire, alle attività da realizzare, ai fattori operativi da utilizzare, alle risorse finanziarie da acquisire e da impiegare e agli investimenti da compiere, è necessaria l'adozione del piano della performance, quale documento di raccordo sistematico tra la programmazione strategica e quella operativa, in aderenza ai contenuti ed alle scelte di pianificazione di medio periodo adottate dall'Agenzia. Esso riporta le principali linee di attività da attuare nell'anno di riferimento ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla programmazione regionale e dell'Agenzia e rispetta la coerenza con la programmazione operativa delle strutture con il quale si assegnano, per l'anno di riferimento, gli obiettivi di attività e le relative risorse.

### 6.1. Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

Secondo il vigente **Sistema di Monitoraggio e Valutazione (DCS n.73/2020)**, che recepisce la DGR\_n.1391/2018), gli **obiettivi operativi** di uffici e servizi riguardano il personale dirigente, e sono declinati in **obiettivi gestionali/collettivi** relativi al personale degli uffici.

Tali obiettivi sono assegnati ai responsabili delle strutture gestionali ed al personale afferente agli uffici e servizi o comunque funzionalmente utilizzato ai fini del raggiungimento degli obiettivi degli stessi.

Il sistema di programmazione operativa e le implicazioni consequenziali tengono conto delle specificità relative ai rapporti di lavoro in ARPAB ed ai relativi contratti collettivi (contratti dipendenti pubblici, contratto chimici).

## 7. LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

### 7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il Piano della Performance, in base alla vigente regolazione, rappresenta lo strumento per:

- migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative;
- rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna;
- individuare e incorporare le attese dei portatori di interesse (*stakeholder*);
- favorire una effettiva *accountability* e trasparenza.

Le principali fasi attraverso le quali l’Agenzia gestisce il processo di redazione e adozione del presente Piano delle Performance sono:

#### 1. Gruppo di Lavoro a supporto della Direzione e dei Dirigenti:

La Direzione, con DDG 6/2021, ha designato un **Gruppo di Lavoro**, coordinato dal Direttore Tecnico Scientifico, per la redazione del documento di aggiornamento del Piano delle Performance. Il GdL, attraverso apposite riunioni e confronti con il Direttore Generale, ha provveduto alla stesura del documento, conformemente a quanto stabilito dalle linee guida della Civit 112/2010, tenendo conto anche del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal precedente piano;

2. **Comunicazione del piano all’interno e all’esterno e gestione del cambiamento.** Lo schema del PdP viene pubblicato sul sito internet e divulgato al personale dell’Agenzia. I contenuti del Piano sono oggetto di presentazione, confronto e consultazione interna con i dirigenti dell’Agenzia

3. **Adozione del Piano.** Lo schema di Piano viene adottato con DDG e inviato all’OIV per i seguiti di competenza.

4. **Pubblicazione del Piano nella sezione amministrazione trasparente.** L’iter si conclude con la pubblicazione con la versione definitiva del Piano nella apposita sezione del sito istituzionale agenziale.

Il Piano della Performance è aggiornato annualmente, secondo il principio dello scorrimento triennale rispetto agli obiettivi della programmazione strategica e settoriale nazionale e regionale.

Di seguito si definisce il crono programma delle fasi:

nr.	Fasi	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
1	Definizione delle proposte di performance obiettivo in base alla programmazione nazionale e regionale (anno n-1 e n)												
2	Approvazione del PdP												
3	Aggiornamento del PdP												

nr.	Fasi	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
4	Relazione sulle Performance (anno n+1)												
5	Diffusione degli esiti (anno n+1)												

## 7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e del Bilancio

Il piano della performance non si limita ad individuare gli obiettivi strategici ed operativi da realizzare, ma definisce le aree strategiche collegate con le risorse umane e strumentali disponibili all'avvio del processo di pianificazione strategica e programmazione annuale degli obiettivi e delle attività.

Il quadro delle risorse per il triennio 2021-23 sarà definito in conseguenza della manovra finanziaria regionale, che avrà esito con la Legge di Stabilità, l'eventuale Legge "collegato ordinamentale" e la Legge di Bilancio.

A seguire, sarà quindi predisposto il Bilancio Preventivo Annuale 2021 e Pluriennale 2021-23 che definirà le risorse destinate al perseguimento degli obiettivi operativi e per la gestione.

Nelle more, l'Agenzia è in Esercizio Provvisorio di Bilancio 2021, giusta DDG n. 2 del 8 Gennaio 2021 ai sensi dell'art.2 Art. 2 L.R. 28 Dicembre 2020, n. 45.

## 7.3. Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

I sistemi di controllo della pianificazione si configurano come sistemi di "autoregolazione" finalizzati a supportare l'Agenzia nella formulazione e nell'articolazione dei controlli con la possibilità di valutare i risultati conseguiti sia durante la gestione che al suo termine. Si configurano come l'insieme delle azioni di monitoraggio riferite sia alle azioni strategiche sia a quelle operative allo scopo di migliorare la gestione.

Essi hanno, pertanto, lo scopo di determinare le modalità per la gestione delle analisi relative ai risultati conseguiti sia per orientare i comportamenti degli operatori verso il perseguimento degli obiettivi (efficacia gestionale) sia per introdurre elementi correttivi mediante il miglior impiego possibile delle risorse a disposizione (efficienza gestionale).

Le tipologie di controllo alle quali si fa riferimento nella procedura si esplicano attraverso il controllo ed il monitoraggio del ciclo di Pianificazione, in cui si analizzano i risultati ottenuti e si effettua il monitoraggio delle attività legate alla pianificazione operativa.

## 7.4 Azioni di raccordo tra i Piani: Performance, Trasparenza e Anticorruzione

Il Ciclo della Performance 2021-23 dell'ARPAB tiene conto delle linee operative dell'A.N.A.C. che prevedono azioni di coordinamento tra il Piano della Performance, Piano della Prevenzione della Corruzione e quello della Trasparenza.

In materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza e Integrità, l'Agenzia ha già individuato una serie di obiettivi strategici finalizzati sia a garantire una amministrazione più aperta da realizzare attraverso una migliore accessibilità alle informazioni sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione sia a garantire la gestione del rischio di corruzione. Ciò, oltre a migliorare i servizi al cittadino, aumenta la possibilità di controllo da parte dei stakeholder sull'operato della stessa.

Infatti, gli obiettivi formulati nel Piano di Prevenzione della Corruzione e nel Piano della Trasparenza e Integrità 2020-2022, che sarà aggiornato nei prossimi mesi, sono

strettamente correlati alla programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, definita nel Piano della Performance.

Come ormai acclarato, tali Piani rivestono un ruolo importante nell'ambito del ciclo della performance dell'Agenzia in quanto, consentono la piena conoscibilità dei programmi di attività dell'Agenzia e delle misure di prevenzione e riduzione del rischio di corruzione, del loro stato di attuazione e dei risultati conseguiti, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale di tutta la documentazione di riferimento (sezione "Amministrazione trasparente").

In particolare, l'ARPAB si propone di raggiungere i seguenti obiettivi strategici:

- assicurare all'utenza adeguata informazione dei servizi resi, delle loro caratteristiche qualitative e dimensioni quantitative, nonché delle loro modalità di erogazione, rafforzando il rapporto fiduciario con i cittadini;
- rendere conto della correttezza e della efficacia degli atti adottati;
- consentire il controllo diffuso sulla performance dell'Agenzia;
- favorire un rapporto diretto tra l'amministrazione e il cittadino;
- incidere sul senso di appartenenza e sulla motivazione dei dipendenti creando un buon sistema di comunicazione tra tutti i soggetti dell'Agenzia.

Riveste, inoltre, un particolare rilievo nell'ambito del procedure di miglioramento della Trasparenza la facilità di accesso e consultazione e la disponibilità di dati in formato "open data set" del sito web istituzionale secondo i contenuti previsti dalla normativa e dagli standard più recenti.

Per quanto attiene il coordinamento delle iniziative volte a garantire la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità, in sede di declinazione e definizione degli obiettivi operativi delle strutture operative saranno considerati anche gli obiettivi definiti nel Piano di Prevenzione della Corruzione e nel Piano per la Trasparenza e l'Integrità.

Nell'area "Amministrazione trasparente" sezione performance sarà reso disponibile il documento annuale di programmazione operativa (budget) con gli obiettivi gestionali/operativi.

A tal fine, il Responsabile della Trasparenza con tutti i dirigenti e responsabili di attività impegnati a vario titolo nella gestione del ciclo della performance, operano in stretto coordinamento per attivare ogni iniziativa mirata alla più efficace e tempestiva diffusione dei flussi informativi ad esso inerenti.

## 8. TABELLE OBIETTIVI E INDICATORI

Nelle tabelle di seguito riportate è esplicitata la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, obiettivi operativi, out come e target.

Tale mappa è articolata in Albero dettagliato della Performance e nei prospetti analitici di obiettivi e target per il triennio 2021-23.

**Aree strategiche:** le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e le azioni. Seguendo il dettato normativo regionale (L.R. 1/2020) sono state individuate **sei** aree strategiche, definite sulla base dei principali ambiti operativi dell'Agenzia.

Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli *obiettivi strategici*, di respiro triennale, da conseguire attraverso adeguate risorse economiche e piani d'azione. Dagli obiettivi strategici scaturiscono gli *obiettivi operativi*, di valenza annuale. Gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission aziendale. Gli obiettivi sono associati ad uno o più *indicatori* coordinati con le azioni obbligatorie e non obbligatorie che l'Agenzia porrà in essere nel triennio di riferimento. A ciascuna area strategica sono associati gli outcome (risultati) attesi che, come da indicazioni pervenute dall'organo di controllo regionale, sono stati dispiegati in considerazione delle esigenze e dei bisogni della comunità lucana, alla quale l'ARPAB vuole dare risposte efficaci, tempestive e concrete, anche attraverso la piena trasparenza dell'*agere* amministrativo.

Le aree strategiche, armonizzate con la legge di riordino regionale 1/2020 sono le seguenti:

**AREA STRATEGICA A:** *Monitoraggi ambientali*, che comprende l'insieme delle attività di sopralluogo, campionamento ed analisi di laboratorio, monitoraggi con strumentazione fissa e mobile, elaborazione statistica dei dati e modellazione del trasporto e dispersione di inquinanti in atmosfera, per la valutazione dello stato di qualità delle diverse componenti ambientali. Si tratta di attività istituzionali, cui si aggiungono indagini di approfondimento, rivenienti il loro fondamento in atti di diversa natura (es.: protocolli, convenzioni, progetti);

**AREA STRATEGICA B:** *Controlli sulle fonti di pressione e degli impatti su matrici e aspetti ambientali*, cui afferiscono attività di sopralluogo, campionamento, analisi di laboratorio e conseguenti validazioni dei risultati, eseguite nei casi previsti dalla legge, o in caso di eventi di carattere emergenziale.

**AREA STRATEGICA C, G:** *Sviluppo delle conoscenze, comunicazione e informazione, Educazione e formazione ambientale*, cui si riconducono le attività di comunicazione istituzionale, informazione e conoscenza ambientale, comunicazione ed educazione ambientale, gestione del sito, accesso ai dati.

**AREA STRATEGICA D, M, N, O:** *Funzioni tecnico amministrative, valutazione del danno e funzioni in ambito giudiziario, Funzioni di supporto tecnico per lo sviluppo e l'applicazione di procedure di certificazione, Attività di governo, coordinamento e autovalutazione SNPA, Innovazione Gestionale e sviluppo organizzativo*, che identifica le azioni di organizzazione, funzionamento e gestione delle risorse umane, economiche e finanziarie dell'Ente, nonché le attività strategiche trasversali, quali, ad esempio, l'organizzazione di base dati e il reporting, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, l'incremento dei processi di digitalizzazione. Sono state recepite, inoltre, le indicazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica Ufficio per la Valutazione della Performance, che, nell'incontro plenario del 16 dicembre 2020 per l'avvio del Ciclo della Performance 2021-2023 con le Amministrazioni e gli OIV, ha illustrato le Linee Guida sul Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA), fornendo suggerimenti su alcuni obiettivi sfidanti per migliorare la Performance degli Enti.

E' stato redatto, pertanto, per la prima volta e in fase sperimentale, la bozza di Piano organizzativo del lavoro agile, 2021-2023, aggiornabile ed integrabile in funzione dell'evoluzione della situazione sanitaria e dello stato organizzativo/gestionale e finanziario dell'Agenzia nel corso del triennio. L'organizzazione e la gestione del lavoro agile è stato incluso tra gli obiettivi afferenti l'Area strategica.

Tale area risulta trasversale rispetto alle tematiche tecniche e riveste un ruolo fondamentale per la gestione interna dell'Agenzia. Ad essa afferisce anche la tematica della gestione della qualità e dell'ambiente, la partecipazione a tavoli istruttori e gruppi di coordinamento per il governo delle attività di sistema, nonché a circuiti di interconfronto.

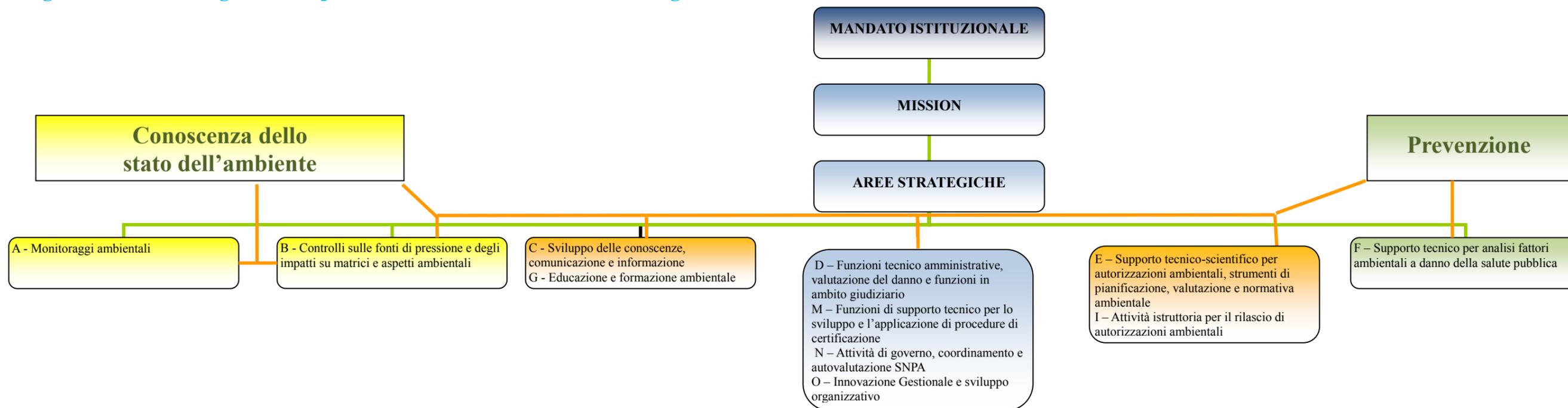
**AREA STRATEGICA E, I:** *Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale, Attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni ambientali*, che riguarda prestazioni tecnico scientifiche, elaborazione di proposte tecniche, formulazione di pareri e valutazioni tecniche; pianificazione e programmazione, promozione e partecipazione a bandi per progetti specialistici.

**AREA STRATEGICA F:** *Supporto tecnico per analisi fattoti ambientali a danno della salute pubblica*, che include le azioni di verifica di alcune matrici ambientali (acque, alimenti), nonché studi specifici, entrambi finalizzati alla prevenzione e tutela della salute pubblica.

### **PESO delle aree strategiche nell'albero degli obiettivi**

Le aree strategiche individuate sono considerate di livello differenziato in base al concorso al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia secondo l'attuale regolazione gli atti di programmazione regionale, come segue:

- **AREA STRATEGICA A:** 18%
- **AREA STRATEGICA B:** 18%
- **AREA STRATEGICA C, G :** 14%
- **AREA STRATEGICA D, M, N, O:** 30%
- **AREA STRATEGICA E, I:** 15%
- **AREA STRATEGICA F:** 5%



OBIETTIVI STRATEGICI 2021-2023
<p><b>A.1</b> Monitoraggi dello stato dell'ambiente.</p> <p><b>A.2</b> Monitoraggi delle risorse ambientali.</p>
OBIETTIVI OPERATIVI 2021
<p><b>A.1.1</b> Monitoraggio della qualità dell'aria</p> <p><b>A.1.2</b> Monitoraggio della qualità delle acque (interne e marine)</p> <p><b>A.1.4</b> Monitoraggio della radioattività, delle radiazioni ionizzanti e non ionizzanti</p> <p><b>A.1.5</b> Monitoraggio dei livelli di rumore ambientale</p> <p><b>A.2.1</b> Monitoraggio della biodiversità</p> <p><b>A.2.2</b> Monitoraggio di aspetti naturali dello stato dell'ambiente</p>

OBIETTIVI STRATEGICI 2021-2023
<p><b>B.3</b> Attività ispettiva su fonti di pressione.</p> <p><b>B.4</b> Misurazione e valutazione delle pressioni sulle matrici ambientali.</p> <p><b>B.5</b> Interventi in caso di emergenze ambientali.</p>
OBIETTIVI OPERATIVI 2021
<p><b>B.3.1</b> Ispezioni su aziende</p> <p><b>B.4.1</b> Misurazioni e valutazioni delle pressioni di origine antropica</p> <p><b>B.4.2</b> Misurazione e valutazione delle pressioni di origine naturale</p> <p><b>B.5.1</b> Interventi in emergenza per la verifica di possibili inquinamenti o danni ambientali</p>

OBIETTIVI STRATEGICI 2021-2023
<p><b>C.6</b> Promozione e partecipazione ad iniziative di studio e/o ricerca applicata.</p> <p><b>C.7</b> SINANET e l'elaborazione, la gestione, la diffusione dei dati e la comunicazione ambientale.</p> <p><b>G.12</b> Iniziative dirette e a supporto in tema di educazione ambientale e alla sostenibilità.</p> <p><b>G.13</b> Iniziative dirette e a supporto in tema di formazione ambientale e alla sostenibilità.</p>
OBIETTIVI OPERATIVI 2021
<p><b>C.6.1</b> Studi e iniziative progettuali sulle dinamiche evolutive delle componenti ambientali</p> <p><b>C.7.1.</b> Realizzazione e gestione del SINANET, delle sue componenti regionali e dei catasti, degli annuari, dei report di sistema</p> <p><b>C.7.2</b> Comunicazione e informazione ambientale</p> <p><b>G.12.1</b> Iniziative e supporto ad attività di educazione ambientale a livello nazionale, regionale e locale</p> <p><b>G.13.1</b> Iniziative e supporto ad attività di formazione ambientale a livello nazionale, regionale e locale</p>

OBIETTIVI STRATEGICI 2021-2023
<p><b>D.8</b> Valutazione dei danni ambientali e funzioni in ambito giudiziario.</p> <p><b>M.17</b> Supporto alle attività EMAS ed Ecolabel.</p> <p><b>N.18</b> Attività di governo, coordinamento e sviluppo del SNPA</p> <p><b>O.19</b> Attuare il processo di certificazione dell'Arpab e di accreditamento delle prove di Laboratorio.</p> <p><b>O.20</b> Redazione dei documenti di programmazione, rendicontazione e gestione del flusso di reporting previsti dalla regolazione vigente nazionale, regionale ed agenziale.</p> <p><b>O.21</b> Riorganizzazione attività connesse a bilancio e approvvigionamenti; Prosecuzione del processo di Digitalizzazione e dematerializzazione dei flussi documentali; prosecuzione nell'azione di unificazione delle procedure amministrative.</p> <p><b>O.22</b> Attuazione delle attività previste dal Masterplan</p> <p><b>O.23</b> Promozione della cultura e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p><b>O.24</b> Promozione e valorizzazione della cultura della soddisfazione dell'utenza, del benessere, della parità di genere del lavoro agile.</p>
OBIETTIVI OPERATIVI 2021
<p><b>D.8.1</b> Attività tecnica per individuazione, descrizione, e quantificazione dei danni ambientali e funzioni in ambito giudiziario</p> <p><b>M.17.1</b> Supporto tecnico scientifico nell'ambito di attività istruttorie previste dai regolamenti EMAS ed Ecolabel UE</p> <p><b>N.18.1</b> Partecipazione ad attività di sistema (SNPA) per governo e coordinamento delle funzioni e per analisi comparative e migliorative.</p> <p><b>O.19.1</b> Progettare ed attuare un piano di certificazione delle strutture dell'Arpab ed avviare un programma di accreditamento delle prove di laboratorio.</p> <p><b>O.20.1</b> Redazione dei documenti previsti dalla L.R. 1/2020.</p> <p><b>O.20.2</b> Atti di programmazione delle attività e delle risorse (finanziarie, umane e strumentali) previsti dalla regolazione vigente e relative innovazioni e flussi informativi</p> <p><b>O.20.3</b> Rendicontazioni, flussi informativi e verifica del grado di conseguimento degli obiettivi delle diverse strutture.</p> <p><b>O.20.4</b> Aggiornamento Piano Triennale prevenzione della corruzione.</p> <p><b>O.20.5</b> Ciclo della Performance</p> <p><b>O.20.6</b> Sistemizzazione report agenti contabili: casse e magazzini economici</p> <p><b>O.21.1</b> attuazione programmazione procedure di acquisizione di beni e servizi secondo la regolazione vigente e relative innovazioni;</p> <p><b>O.21.2</b> attuazione gestione finanziaria e relative innovazioni flussi informativi con ITP nei limiti di legge (entro i 30gg)</p> <p><b>O.21.3</b> Implementazione sistema informativo workflow acquisti e indirizzario fornitori</p> <p><b>O.21.4</b> Avanzamento processo digitalizzazione documenti e utilizzo della posta PEC e attuazione innovazioni e flussi informativi del piano per la digitalizzazione della PA;</p> <p><b>O.22.1</b> Conseguimento degli obiettivi MASTERPLAN</p> <p><b>O.23.1</b> Servizio di Prevenzione e Protezione e azioni connesse</p> <p><b>O.24.1</b> Indagini di Customer Satisfaction, Comitato Unico di Garanzia e azioni connesse, gestione lavoro agile.</p>

OBIETTIVI STRATEGICI 2021-2023
<p><b>E.9</b> Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, commissioni tecniche.</p> <p><b>E.10</b> supporto tecnico scientifico alla redazione e applicazione della normativa ambientale</p> <p><b>I.15</b> Attività istruttoria per autorizzazioni ambientali.</p>
OBIETTIVI OPERATIVI 2021
<p><b>E.9.1</b> Supporto tecnico per autorizzazioni ambientali e su strumenti di valutazione e sulle dinamiche evolutive delle componenti ambientali</p> <p><b>E.9.2</b> Partecipazioni a commissioni previste da norme di settore e supporto tecnico per analisi di compatibilità ambientale</p> <p><b>E.10.1</b> Pareri e supporto tecnico scientifico per la formulazione, l'attuazione e la valutazione delle normative ambientali</p> <p><b>I.15.1</b> Istruttorie per il rilascio di autorizzazioni ambientali</p>

OBIETTIVI STRATEGICI 2021-2023
<p><b>F.11</b> Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie e alle iniziative di tutela della popolazione dal rischio ambientale</p>
OBIETTIVI OPERATIVI 2021
<p><b>F.11.1</b> Attività tecnico ed operativa a supporto delle iniziative a tutela della popolazione dal rischio ambientale</p> <p><b>F.11.2</b> Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie</p>



Area strategica: **A - Monitoraggi ambientali**

Piano delle Performance 2021/2023

peso: 18%

Riferimenti normativi	AREA STRATEGICA A	ATTIVITA'	Triennio 2021-2023				2021									
			OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022	PESO Obiettivo Strategico	INDICATORI (obiettivi strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO Obiettivo Operativo	INDICATORI (obiettivi operativi)	OUTCOME	MONITORAGGIO	TARGET	TARGET 2022	TARGET 2023	STRUTTURE INTERESSATE	STRUTTURE Referenti dell'azione
L. 132/2016 art. 3, comma 1, lett. a) L.R. 1/2020 art. 4, art. 6, art. 8 D.lgs. N. 33/2013	Monitoraggi ambientali	Monitoraggio delle matrici di cui all'art. 4, comma 4, L.R. 1/2020: ARIA, ACQUA, SUOLO, SOTTOSUOLO, RIFIUTI nonché FATTORI DI INQUINAMENTO DI TIPO FISICO (RADIODATTIVITA', RUMORE, EMISSIONI ELETTROMAGNETICHE) CHIMICO E BIOLOGICO; Monitoraggio di corpi idrici superficiali, acque di balneazione, acque sotterranee, campi elettromagnetici, emissioni sonore, radioattività ambientale-radon, qualità dell'aria (monitoraggio in continuo, campagne con mezzo mobile, campionamenti, campagne con strumentazione passiva).	A.1 Monitoraggi dello stato dell'ambiente. A.2 Monitoraggi delle risorse ambientali.	A.1: 35%  A.2: 5%	Stato di attuazione dei programmi di monitoraggio delle diverse matrici.	Redazione di Report e relazioni tecnico-scientifiche per le diverse matrici; Pubblicazione dei risultati sul sito; Implementazione banche dati ambientali a beneficio della popolazione e degli Stakeholder pubblici e privati; Partecipazione all'elaborazione dei Report trimestrali sullo Stato dell'Ambiente e della Relazione di sintesi sullo Stato dell'Ambiente; Contributo alla redazione di documenti ambientali, su scala nazionale ed europea. Assicurare agli stakeholder e alla popolazione lucana affidabilità e qualità di attività, dati e informazioni.	A.1.1 Monitoraggio della qualità dell'aria A.1.2 Monitoraggio della qualità delle acque (interne e marine) A.1.4 Monitoraggio della radioattività, delle radiazioni ionizzanti e non ionizzanti A.1.5 Monitoraggio dei livelli di rumore ambientale A.2.1 Monitoraggio della biodiversità	A.1.1: 30%  A.1.2: 30%  A.1.4: 20%  A.1.5: 15%  A.2.1: 5%	Redazione di Report e relazioni tecnico-scientifiche per le diverse matrici; Trasmissione dei dati/documenti elaborati per la pubblicazione sul sito; Implementazione banche dati ambientali a beneficio della popolazione e degli Stakeholder pubblici e privati; Partecipazione all'elaborazione dei Report trimestrali sullo Stato dell'Ambiente e della Relazione di sintesi sullo Stato dell'Ambiente; Contributo alla redazione di documenti ambientali, su scala nazionale ed europea.	Assicurare agli stakeholder e alla popolazione lucana affidabilità e qualità di attività, dati e informazioni. Contributo alla pubblicazione di dati/documenti sul sito. Contributo alla redazione Reporti trimestrali sullo Stato dell'Ambiente. Collaborazione alla redazione delle relazioni annuali regionali, nazionali ed europee in materia ambientale.	Report semestrale di verifica	100% dei target previsti dal Piano Annuale	100% dei target previsti dal Piano Annuale	100% dei target previsti dal Piano Annuale	Direzione, Laboratori, Strutture tecniche di Potenza, Matera e Metaponto; Ufficio Comunicazione. In linea trasversale (finanziamenti e rendicontazioni) strutture amministrative di riferimento.	Direzione Generale, Direzione Tecnico Scientifica, Strutture tecniche e Laboratori, ciascuno per le proprie matrici/tematiche di competenza
			100%													

Area strategica B: - Controlli sulle fonti di pressione e degli impatti su matrici e aspetti ambientali

Piano delle Performance 2021/2023

peso 18%

Riferimenti normativi	AREA STRATEGICA B	ATTIVITA'	Triennio 2021-2023				2021									
			OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022	PESO Obiettivo Strategico	INDICATORI (obiettivi strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO Obiettivo Operativo	INDICATORI (obiettivi operativi)	OUTCOME	MONITORAGGIO	TARGET	TARGET 2022	TARGET 2023	STRUTTURE INTERESSATE	STRUTTURE Referenti dell'azione
L. 132/2016 art. 3, comma 1, lett. b) L.R. 1/2020 art. 3, art. 4, art. 6, art. 8 D.lgs. N. 33/2013	Controlli sulle fonti di pressione e degli impatti su matrici e aspetti ambientali	Verifiche in-situ, campionamenti, analisi, verifiche di autocontrollo (matrici di cui all'art.4, comma 4, L.R. 1/2020): ARIA, ACQUA, SUOLO, SOTTOSUOLO, RIFIUTI/FATTORI DI INQUINAMENTO DI TIPO FISICO (RADIODATTIVITA', RUMORE, EMISSIONI ELETTROMAGNETICHE) CHIMICO E BIOLOGICO. Programmazione ed esecuzione di ispezioni. Piani di monitoraggio e controllo delle AIA; ispezioni impianti a rischio di incidente rilevante (IRIR); controlli ai depuratori; controlli qualità dell'aria; controlli dati SME (Sistema monitoraggio in continuo emissioni); controlli sorgenti sonore; controlli fiscali; validazione delle caratterizzazioni dei siti inquinati; controlli scarichi industriali; controlli ambiente; interventi di emergenza ambientale; controlli microinquinanti organici; controlli impianti a radiofrequenza ed ELF (Extremely low frequency) n.b. la Determina Dirigenziale della Regione Basilicata ha stabilito che le competenze in materia di controllo degli alimenti e delle bevande transita di competenza all'Istituto Zooprofilattico di Puglia e Basilicata.	B.3 Attività ispettiva su fonti di pressione. B.4 Misurazione e valutazione delle pressioni sulle matrici ambientali. B.5 Interventi in caso di emergenze ambientali.	B.3: 30%  B.4: 40%  B.5: 30%	Conferma o incremento dei controlli delle diverse matrici, secondo quanto previsto nel Piano Triennale e razionalizzazione nella programmazione ed esecuzione degli interventi sul territorio.	Redazione di Report e relazioni tecnico-scientifiche per le diverse matrici; pubblicazione dei risultati sul sito; partecipazione all'elaborazione dei Reporti trimestrali sullo Stato dell'Ambiente e della Relazione di sintesi sullo Stato dell'Ambiente; Contributo alla redazione di documenti ambientali, su scala nazionale ed europea. Assicurare agli stakeholder e alla popolazione lucana affidabilità e qualità di attività, dati e informazioni.	B.3.1 Ispezioni su aziende B.4.1 Misurazioni e valutazioni delle pressioni di origine antropica B.4.2 Misurazione e valutazione delle pressioni di origine naturale B.5.1 Interventi in emergenza per la verifica di possibili inquinamenti o danni ambientali	B.3.1: 30%  B.4.1: 30%  B.4.2: 10%  B.5.1: 30%	Schede, Report e documenti prodotti e pubblicati; controlli effettivi/controlli fiktivi (uffici impegnati sul territorio); campioni analizzati/campioni pervenuti (laboratori); certificati emessi/certificati fiktivi (Laboratori e uffici dipartimentali); Schede, Report semestrali per ciascun ufficio/struttura interessata.	Presidiare il territorio al fine di salvaguardare l'ambiente e la salute pubblica; attività di audit interno ed esterno; Redazione di Report e relazioni tecnico-scientifiche di sintesi e a carattere divulgativo; Pubblicazione dei risultati sul sito; Contributo alla redazione Reporti trimestrali sullo Stato dell'Ambiente. Collaborazione alla redazione delle relazioni annuali regionali, nazionali ed europee in materia ambientale.	Report semestrale di verifica	100% dei target previsti dal Piano Annuale	100% dei target previsti dal Piano Annuale	100% dei target previsti dal Piano Annuale	Direzione, Laboratori, Strutture tecniche di Potenza, Matera e Metaponto; Ufficio Comunicazione. In linea trasversale (finanziamenti e rendicontazioni) strutture amministrative di riferimento.	Direzione Generale, Direzione Tecnico Scientifica, Strutture tecniche e Laboratori, ciascuno per le proprie matrici/tematiche di competenza
			100%													





Area strategica: E - Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale  
I - Attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni ambientali

Piano delle Performance 2021/2023

peso: 15%

Riferimenti normativi	AREA STRATEGICA E, I	ATTIVITA'	Triennio 2021-2023				2021						STRUTTURE INTERESSATE	STRUTTURE Riferenti dell'azione		
			OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022	PESO Obiettivo Strategico	INDICATORI (obiettivi strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO Obiettivo Operativo	INDICATORI (obiettivi operativi)	OUTCOME	MONITORAGGIO	TARGET			TARGET 2022	TARGET 2023
L. 132/2016 art. 3, comma 1, lett. e) f) L.R. 1/2020 art. 4, art. 7	2 - Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale I - Attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni ambientali	1. Prestazioni tecnico-scientifiche analitiche e di misura, elaborazione di proposte tecniche e formulazione di pareri e valutazioni tecniche nell'ambito dei procedimenti amministrativi in materia ambientale, quali AIA, VIA, VIA; 2. Prevenzione del Rischio di Incidenti rilevanti; 3. Pareri per CTR, Vigili del Fuoco (sentenze soggette al d.LGS 105/2015); 4. Partecipazione alle attività del GDL-VVF per il rilascio del Certificato Prevenzione Incendi; 5. Valutazione Progetti di Bonifica Siti Contaminati; 6. Pianificazione e Programmazione in Materia Ambientale, partecipazione all'elaborazione di specifici Piani di Emergenza Ambientale, espressione di pareri agli enti competenti al rilascio di autorizzazioni alla realizzazione e all'esercizio di impianti di smaltimento dei rifiuti o di altro tipo di impianti previsti dalla normativa vigente; 7. Partecipazione a Conferenze di Servizi, Tavoli Tecnici e Gruppi di Lavoro.	2.9 Supporto tecnico-scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, commissioni tecniche. 3.15 Attività istruttoria per autorizzazioni ambientali.	E.8: 40%  L.15: 60%	Incremento di prestazioni tecnico-scientifiche analitiche e di misura, di pareri, valutazioni e proposte tecniche.	Favorire la prevenzione e riduzione integrata dell'inquinamento, finalizzando le attività alla tutela dell'ambiente e della salute umana.	E.8.1 Supporto tecnico per autorizzazioni ambientali e su strumenti di valutazione e sulle dinamiche evolutive delle componenti ambientali  E.8.2 Partecipazioni e commissioni previste da norme di settore e supporto tecnico per analisi di compatibilità ambientale  L.15.1 Istruttoria per il rilascio di autorizzazioni ambientali	E.8.1: 20%  E.8.2: 20%  L.15.1: 60%	Schede, Report, Pareri, documenti prodotti e pubblicati secondo le scadenze previste dalla normativa di settore. Redazione di almeno 1 Report di sintesi ogni semestre per ciascun ufficio/struttura interessata.	Assicurare competenza tecnica nella redazione di documenti ambientali; fornire risposte chiare ed efficaci in materia ambientale a vantaggio della popolazione e del territorio regionale.	Report semestrale di verifica	100% del target previsto dal Piano Annuale	100% del target previsto dal Piano Annuale	100% del target previsto dal Piano Annuale	Direzione, Laboratori, Strutture tecniche di Potenza, Matera e Metaponto; Ufficio comunicazione, in linea trasversale (Inasclimenti e rendicontazioni) strutture amministrative di riferimento.	Direzione Generale, Direzione Tecnico Scientifica, Ufficio SIT, F. Controlli Integrati e Prota disponibilità, Ufficio Suolo e Rifiuti altre Strutture tecniche/Laboratori Interessati nello specifico procedimento, ciascuno per le proprie matrici/tematiche di competenza.
			100%													

Area strategica: F – Supporto tecnico per analisi fatti ambientali a danno della salute pubblica

Piano delle Performance 2021/2023

peso: 5%

Riferimenti normativi	AREA STRATEGICA F	ATTIVITA'	Triennio 2021-2023				2021						STRUTTURE INTERESSATE	STRUTTURE Riferenti dell'azione		
			OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022	PESO Obiettivo Strategico	INDICATORI (obiettivi strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO Obiettivo Operativo	INDICATORI (obiettivi operativi)	OUTCOME	MONITORAGGIO	TARGET			TARGET 2022	TARGET 2023
L. 132/2016 art. 3, comma 1, lett. f) L.R. 1/2020 art. 4, art. 9	Supporto tecnico per analisi fatti ambientali a danno della salute pubblica	Attività di controllo ambientale e supporto tecnico scientifico connessa alla tutela della salute. Attività analitica e campionamento acque destinate al consumo umano (D.LGS. 31/2001), ricerca della legionella, misura contaminazione radioattività, analisi acque di piscina e acque di falda.	F.11 Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie e alle iniziative di tutela della popolazione dal rischio ambientale	F.11: 100%	Schede, Report, pareri, valutazioni, proposte tecniche, documenti prodotti e pubblicati; Controlli effettuati/controlli richiesti (uffici impegnati sul territorio); campioni analizzati/campioni pervenuti (laboratori); parificati/emesi/certificati richiesti (Laboratori e uffici dipartimentali); Report semestrali per ciascun ufficio/struttura interessata.	Collaborazione tra Enti per la tutela della salute; integrazione tra dato ambientale e dato sanitario. Prevenzione e riduzione integrata dell'inquinamento, finalizzando le attività alla tutela della salute dei cittadini locali	F.11.1 Attività tecnico ed operative a supporto delle iniziative a tutela della popolazione dal rischio ambientale  F.11.2 Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie	F.11.1: 50%  F.11.2: 70%	Schede, pareri, valutazioni ed elaborazioni di documenti. Redazione di almeno un Report di sintesi semestrale per ogni struttura interessata. Pubblicazione e diffusione dei dati elaborati.	Collaborazione con la Regione ed altri Enti competenti in materia sanitaria per fornire risposte chiare ed efficaci in materia di prevenzione e tutela della salute dei cittadini sulla base di rilevazioni ambientali.	Report semestrale di verifica	100% del target previsto dal Piano Annuale	100% del target previsto dal Piano Annuale	100% del target previsto dal Piano Annuale	Direzione Tecnico Scientifica/Laboratori, Strutture tecniche di Potenza, Matera e Metaponto; Ufficio comunicazione, in linea trasversale (Inasclimenti e rendicontazioni) strutture amministrative di riferimento.	Direzione Generale, Direzione Tecnico Scientifica, Strutture tecniche/Laboratori Interessati nello specifico procedimento, ciascuno per le proprie matrici/tematiche di competenza.
			100%													

## Allegato 2 : Sezione Schema di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Il documento costituisce una sezione specifica come da linee guida nazionali posta in calce al presente documento.

## Appendice - Glossario

### TERMINI E CONCETTI CHIAVE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

#### **Albero della performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione. L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance.

#### **Analisi S.W.O.T. o Analisi strategica** (Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

Si tratta di una attività propedeutica alla stesura del piano strategico in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi e si presume si troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività, meglio conosciuta come SWOT analysis, è tesa ad evidenziare: i punti di forza (Strength) e di debolezza (Weakness) dell'organizzazione (analisi dell'ambiente interno) nonché le opportunità (Opportunity) da cogliere e le sfide (Threat) da affrontare (analisi del contesto esterno). Il risultato dell'analisi è quello di evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità da superare.

Il termine S.W.O.T. è usato, dunque, quando congiuntamente si fa riferimento all'analisi del contesto esterno e all'analisi del contesto interno.

#### **Aree strategiche**

Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. A seconda delle logiche e dei modelli di pianificazione adottati da ciascuna amministrazione, una area strategica può riguardare un insieme di prodotti od servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni (es. determinati prodotti per determinati utenti, politiche relativi a determinati servizi, ecc.). La definizione delle aree strategiche scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione.

#### **Benchmarking** (Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

Il processo di confronto attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altri contesti al fine di migliorare la performance organizzativa. Analisi di benchmarking possono essere effettuate relativamente a strategie, processi, prodotti e servizi. Il 'benchmark' è un punto di riferimento per finalità comparative o di misurazione.

Il confronto avviene con un "elemento" ritenuto il "migliore" a comunque riconosciuto come standard a cui tendere. Il benchmarking è interno quando il confronto riguarda la medesima amministrazione o ente; esterno quando il confronto è fatto rispetto ad altre pubbliche amministrazioni nazionali o internazionali.

**Capitale intellettuale** (Appendice A, delibera Civit n. 89/2010). Comprende il sistema delle risorse, tangibili e intangibili, di un'organizzazione basate sulla conoscenza. Il termine sintetizza gli elementi del capitale umano - human capital, capitale informativo - information capital, capitale organizzativo - organizational capital e capitale relazionale - relational capital così definiti dalla delibera Civit n. 89/2010: .

- Capitale informativo (information capital); in questo contesto si intende l'insieme dei flussi e dei sistemi informativi e informatici, delle conoscenze condivise e formalizzate a disposizione dell'amministrazione per la propria attività.

- Capitale organizzativo (organizational capital); il capitale organizzativo è composto da una serie di elementi, tra loro combinati, quali: cultura, leadership, lavoro di squadra ed allineamento.

- *Capitale relazionale (relational capital)*; in questo contesto, rappresenta il livello di fiducia di cui gode una amministrazione e le persone che ne fanno parte e l'intensità e qualità dei rapporti che legano amministrazione e stakeholder. - *Capitale umano (human capital)*: la sommatoria di conoscenze, competenze, talenti e attitudini del personale di un'organizzazione in un determinato momento.

### **Indagine del benessere organizzativo**

*Si tratta di un'analisi organizzativa che ha lo scopo di indagare la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere un alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.*

### **Indicatore o misura**

*Per indicatore si intende una grandezza, indistintamente un valore assoluto o un rapporto, espressa sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione aziendale e meritevole d'attenzione da parte di stakeholder interni (amministratori, management) o esterni (cittadini, associazioni, altri enti, ecc.).*

### **Indicatori di contesto**

*Indici riferiti amacro variabili (tasso di inquinamento, reddito procapite, ecc..) le cui fonti sono spesso esterne all'amministrazione ed il periodo di osservazione riguarda il medio-lungo termine (5-10 anni).*

### **Missione**

*La "missione" identifica la ragion d'essere e l'ambito in cui l'organizzazione opera in termini di politiche e azioni perseguite. La missione rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici di fondo che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato. Rispondere alle domande: "cosa e come vogliamo fare" e "perché lo facciamo".*

### **Organizzazione (assetto organizzativo)**

*Si tratta di una macrovariabile del contesto interno che comprende la struttura organizzativa (definita organigramma quando rappresentata graficamente), la distribuzione del potere e delle responsabilità con i relativi centri di costo e i sistemi operativi. Con l'analisi dell'assetto organizzativo si definiscono le modalità di divisione e coordinamento del lavoro, e in una logica sistemica, gli organi, gli aggregati di attività, i compiti, le relazioni fra organi, il grado di autonomia decisionale delle unità organizzative, la comunicazione e altri meccanismi di governare della struttura.*

### **Performance (ampiezza e profondità della)**

*La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.*

*L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di input/processo/output/outcome; la profondità del concetto di performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica.*

### **Performance individuale**

*Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.*

### **Performance organizzativa**

*Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.*

**Target** (si veda Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

*Un target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi.*

### **Misura di input**

*Si tratta del valore assegnato alle risorse (o fattori produttivi) che, a vario titolo, entrano a far parte di un'attività o di un processo. Il consumo di risorse durante attività o fasi di processo determina il nascere del costo legato all'utilizzo del fattore produttivo in questione. L'unità di misura, rispetto alla quale si determina l'estensione della misurazione stessa, può essere sia di carattere economico (valuta), sia di carattere quantitativo.*

### **Misura di processo**

*Esprime l'estensione quantitativa rispetto all'unità minima che costituisce un processo: l'attività. Tipici esempi sono:*

- numero di pratiche espletate da un ufficio;
- numero di interventi urgenti del servizio di manutenzione;
- numero di testi riposti negli scaffali dal personale della biblioteca;
- numero di contravvenzioni elevate;
- ore di pattugliamento su strada della polizia stradale;
- numero di richieste di supporto ricevute dagli amministratori dal settore affari generali;
- numero di fornitori gestiti dall'economato;
- numero di mandati di pagamento emessi.

*Gli indicatori di processo si riferiscono, quindi, a ciò che fa un'unità organizzativa o settore dell'amministrazione, o anche un singolo dipendente, per aiutare l'organizzazione nel suo complesso a perseguire i propri obiettivi. Tipicamente, gli indicatori di processo hanno solo un collegamento remoto con gli obiettivi e i traguardi finali dell'organizzazione. Per questa ragione è necessario: (a) assicurarsi che esista un tendenziale rapporto di causa-effetto tra i processi e i risultati che l'amministrazione nel suo complesso vuole ottenere; (b) fare attenzione a non dare un'eccessiva enfasi agli indicatori di processo, specie se difficilmente ricollegabili, o solo marginalmente connessi, agli indicatori di output-risultato.*

### **Misure di output-risultato**

*Si tratta del risultato che si ottiene immediatamente al termine di una attività o di un processo. Ogni attività può essere descritta in sistema con input consumati ed output ottenuti secondo la catena logica: input – attività - output. Quando l'output si lega all'input in termini finanziari, si esprime il concetto di economicità. Quando tale relazione non è espressa in termini finanziari, ma fisico-tecnici, si esprime il concetto di efficienza.*

*Si propone di esprimere l'output, da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo, in termini che risultino direttamente correlabili agli obiettivi finali di un'organizzazione.*

*Alcuni esempi, sono:*

- numero dei passeggeri trasportati dal servizio di trasporto regionale;
- chilometri percorsi dal trasporto pubblico regionale;
- livelli qualitativi dei servizi di front-office (pulizia, puntualità, cortesia, etc.) espressi su scala di Likert (da 1 a 7) attraverso una indagine conoscitiva di customer satisfaction;
- tonnellate di rifiuti raccolti e smaltiti;
- percentuale di raccolta differenziata;

- numero delle e-mail ricevute ed a cui è stata fornita risposta daparte dell'ufficio relazioni con il pubblico;
- numero di non conformità al sistema di gestione qualità ISO-9001.

*Tuttavia, quando l'output del servizio è difficilmente individuabile, non è sempre possibile una loro determinazione. Ciò avviene per i servizi istituzionali come la difesa e la sicurezza pubblica. Malgrado tali servizi forniscano servizi alla collettività, l'output può non essere univocamente definibile. In tal caso è utile far ricorso a misure di processo come proxy dell'output finale. Per la polizia stradale, ad esempio, può essere proposto il numero di contravvenzioni elevate o le ore di pattugliamento su strada. Per i servizi connessi alla programmazione di nuovi programmi possono essere utilizzati gli indicatori di numero di pratiche esaminate oppure il numero degli incontri organizzati con i portatori di interesse. Tuttavia, va tenuto presente che la differenza sostanziale tra un indicatore di output-risultato e un indicatore di processo è che il primo è orientato ai fini, mentre il secondo è orientato ai mezzi. Dunque, in caso di utilizzo di indicatori di processo come proxy degli indicatori di risultato il riferimento all'output finale non è immediato e quindi variazioni dell'indicatore non necessariamente si riflettono su di esso.*

### **Misure di outcome**

L'outcome è l'impatto, risultato ultimo di un'azione. Nella misurazione della performance ci si riferisce agli outcome per indicare la conseguenza di un'attività o processo dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli stakeholder. Esempi di outcome sono: il miglioramento della qualità della vita, della salute dei cittadini, ecc.. Un outcome può riferirsi al risultato immediato di un servizio o di un intervento (ad es. riduzione della percentuale di fumatori), oppure allo stato finale raggiunto (ad es. la riduzione dell'incidenza dei tumore ai polmoni). Il rapporto tra l'utilizzo di un input e l'ottenimento di un outcome può essere rappresentato in termini di efficacia.

### **Stakeholder (o portatori di interessi)**

Uno stakeholder è un qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare o essere influenzati dall'ottenimento degli obiettivi da parte dell'organizzazione stessa. Gli stakeholder possono essere sia interni che esterni rispetto ai confini di ogni singola organizzazione e possono essere portatori di diritti e di interessi.

Essendo tutti i soggetti che detengono un interesse in quanto vengono influenzati oppure perché possono influenzare l'amministrazione come tali sono interessati a ricevere delle informazioni sulle attività e suoi risultati dell'amministrazione stessa. Gli stakeholder sono coinvolti nelle varie fasi di predisposizione del Piano. La formulazione della strategia deve essere in grado di contemperare le esigenze dei vari portatori di interesse, bilanciando tutti gli interessi in gioco. Pertanto, a monte della definizione del Piano è necessario identificare tutti i gruppi di individui che posseggono degli interessi nell'organizzazione, sviluppando la c.d. "mappatura degli stakeholder". Tale mappatura individua i soggetti dotati di maggiore potere di influenza per poi individuare le rispettive attese nei confronti dell'organizzazione (in termini economici, psicologici, etici e sociali).

### **Obiettivo strategico e operativo**

È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Mentre gli obiettivi strategici sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano, gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

## Allegato 2 del Piano della Performance 2021-2023

# SEZIONE SCHEMA DI PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

*Progetto pilota a cura di:*

*Beatrice ROSSI, Ersilia DI MURO, Anselmo MACELLARO*

*Gennaio 2021*

*Il Direttore Generale*

*Avv. Antonio TISCI*

## Premessa

Il presente documento è redatto, in coerenza con le Linee Guida sul PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE di cui all'Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Con riferimento all'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (ARPAB), il tema è sentito fortemente, sia dalla Direzione, sia dal CUG (Comitato Unico di Garanzia), sia dall'ufficio regionale della Consigliera effettiva di Parità, che lavorano sinergicamente in un momento storico inedito, condizionato dalla pandemia COVID-19. Come si evince dal Piano della Performance 2020-2022, già in fase di elaborazione del citato documento, a gennaio 2020, era stata indicata come priorità il potenziamento della modalità agile nelle prestazioni lavorative, quale fondamentale istituto di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, in grado di restituire benefici importanti in termini sociali, ambientali e di produttività.

La pianificazione di una modalità lavorativa, quale quella sopra descritta, è risultata particolarmente efficace nella gestione dell'organizzazione del lavoro nel periodo di *lockdown generalizzato*, imposto dalle normative ministeriali intervenute a tutela della salute della popolazione italiana. L'ARPAB si è infatti prontamente affidata ad una regolamentazione (DCS 58/2020) – discendente peraltro, dal precedente "Progetto Sperimentale sul Lavoro agile" avviato sin dal 2018 in sinergia con L'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità - che ha consentito di lavorare "*da remoto*" in quelle primissime fasi dell'emergenza in maniera organizzata, potendo utilizzare *format standardizzati*, seppure in forma semplificata, ed uniformi all'interno dell'Ente, riuscendo, altresì, ad operare per obiettivi e rendicontazioni periodiche.

Tale impostazione ha consentito, in sostanza, in un periodo contrassegnato dal fondato rischio di un "fermo generalizzato delle attività", di proseguire l'*agere amministrativo* dell'ARPAB, fornendo ai dipendenti direttive chiare e strutturate, e portare avanti le attività urgenti ed indifferibili.

Per tutta l'annualità 2020 l'Agenzia ha garantito alle lavoratrici ed ai lavoratori richiedenti, lo svolgimento della modalità della prestazione lavorativa in forma agile, non tralasciando in ogni caso, gli aspetti legati alla ratio intrinseca dell'istituto.

Inoltre, l'Agenzia ha richiesto al personale in *smart working* di lavorare sulla base di "*mini accordi semplificati*", demandando ai dirigenti responsabili l'organizzazione interna di ciascun Ufficio, in ordine sia alla attribuzione degli obiettivi da rendicontarsi periodicamente per il corretto ed efficace svolgimento delle attività e dei procedimenti, sia alla necessaria alternanza in presenza tra i collaboratori.

Seppure la redazione del POLA non costituisca allo stato un obbligo cogente per le Amministrazioni non statali, la Direzione dell'Agenzia ritiene necessario non disperdere il *patrimonio esperienziale* acquisito, nella consapevolezza che lo stesso possa porre le basi per un graduale cambiamento concreto dell'organizzazione del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni.

## **Baseline 2020**

Nella programmazione 2020, la scelta direzionale in ordine agli **obiettivi sfidanti** è ricaduta proprio sullo **sviluppo del lavoro agile**, accompagnato da una maggiore consapevolezza dell'importanza della *digitalizzazione dei processi* e *dematerializzazione dei procedimenti*.

*“Il lavoro agile – si legge nelle Linee Guida ministeriali sul POLA - supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, basato sul principio guida 'FAR BUT CLOSE', ovvero 'lontano ma vicino'. Ciò a significare la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione”.*

Particolare importanza è stata data alla mappatura preliminare delle attività il cui svolgimento poteva precludere dalla presenza fisica in ufficio. Verificate le prodromiche condizioni abilitanti al “lavoro remotizzato”, assicurando al contempo i servizi essenziali, l'ARPAB ha esperito la prima organizzazione del lavoro agile, assicurando la turnazione dei dipendenti, andando, altresì, incontro alle esigenze personali (cfr a titolo esemplificativo lavoratori fragili), familiari e di spostamento per il raggiungimento del luogo di lavoro.

I diversi fattori alla base dell'organizzazione dello smart-working dell'Agenzia sono stati:

- 1) l' autonomia nell'organizzazione dei tempi del lavoro,
- 2) la responsabilizzazione sui risultati, fermo restando il coordinamento da parte del dirigente dell'Ufficio,
- 3) la valutazione dei risultati conseguiti, avendo riguardo al benessere del lavoratore e al contempo alla utilità per l'Amministrazione.

La redazione del presente documento, che ha carattere sperimentale, ha la prioritaria finalità di individuare linee di sviluppo organizzativo del lavoro agile, inteso non come modalità emergenziale, ma a regime, partendo da una sintetica fotografia del livello di attuazione e sviluppo di quanto raggiunto nel 2020.

Tale risultato costituisce la base di partenza (**baseline**) per la programmazione futura nell'arco temporale di riferimento di questa prima proposta di Piano.

Non può infatti sottacersi che nella fase di emergenza sanitaria, anche per effetto delle chiusure e restrizioni intervenute, è stato definito "lavoro in modalità agile" ciò che invece ha rappresentato più che altro "lavoro da remoto", dunque svolto esclusivamente all'interno della propria abitazione e con propria strumentazione informatica.

Quanto sopra rileva in forma generalizzata e per tutte le Amministrazioni pubbliche *il primo elemento da "espungere" gradualmente nelle fasi di programmazione del triennio del POLA.*

E' innegabile che la *forma remotizzata* dello svolgimento del lavoro in modalità agile, seppure necessitata oggettivamente dalle condizioni di emergenza sanitaria intervenuta, non rappresenta la qualificazione giuridica dell'istituto; inoltre, in certo qual senso, opera una sorta di "snaturamento" della *ratio* sottesa al medesimo istituto originario, discendente dal disposto di cui alla legge 22 maggio 2017 n.81 e norme ad essa collegate.

Di fondamentale importanza strategica - come viene descritto nelle citate linee guida - per la gestione in una logica del *change management*, da un lato, l'analisi della cultura organizzativa sopra citata, e dall'altro il livello di tecnologie digitali disponibili.

Al proposito, è utile rammentare che l'Agenzia non solo ha lavorato per obiettivi e processi ma ha avviato nel corso del 2020 il primo ciclo di iniziative informative/formative volto - in ottemperanza alle disposizioni della Ministra della Pubblica Amministrazione - a creare consapevolezza nella classe dirigente nelle fasi di organizzazione del lavoro agile all'interno degli Uffici, nonché ad approcciare la tematica nell'ottica dell'integrazione digitalizzazione/tutela dei dati/ ciclo della performance.

L'iniziativa, dal titolo "**SMART WORKING: la gestione dei dipendenti in lavoro agile tra qualità della performance e tutela dei dati**", è stata svolta sotto forma di workshop per dirigenti e responsabili di funzione. Hanno partecipato, in qualità di Relatori, importanti figure istituzionali di riferimento quali la Presidente dell'Autorità Regionale di semplificazione e merito, la Consigliera Regionale di parità ed il Data Protection Officer dell'Agenzia. Si riporta di seguito la locandina dell'evento.

ARPA2  
Smistamento: DIREZIONE\_GENERALE  
Prot.G.00113160202 - 13/07/2020 13:37:40



Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata

## SMART WORKING:

la gestione dei dipendenti in lavoro agile tra qualità della performance e tutela dei dati

**SALA RIUNIONI in VIA DELLA FISICA, 18 C/D**

(modalità in presenza o a distanza tramite web conference)

**POTENZA, 9 LUGLIO 2020**

ore 9.30 + 13.30



- WORKSHOP AZIENDALE Rivolto a Dirigenti ed Incaricati di Funzione -

Presenta e modera l'incontro Il Commissario Straordinario A.R.P.A.B. Michele BUSCIOLANO

REGISTRAZIONE PARTECIPANTI: ore 9.15

SEZIONE PRIMA: ore 9.30 + 10.30

*Il lavoro agile: un'opportunità di cambiamento*

*Disciplina, Regolamentazione e Gestione*

**Beatrice Rossi** - Dirigente Amministrativa A.R.P.A.B.

Con l'intervento di **Ivana Pipponzi** - Consigliera Regionale di Parità

SEZIONE SECONDA: ore 10.30 + 11.30

*Lavoro agile e digitalizzazione, sicurezza informatica e tutela dei dati*

**Paolo Gerardi** - Referente ICT A.R.P.A.B.

Con l'intervento di **Nicola Manzi** - Data Protection Officer dell'A.R.P.A.B.

SEZIONE TERZA: ore 11.30 + 12.30

*Monitoraggio e rendicontazione dello smart working: il ruolo di vigilanza e coordinamento della dirigenza*

Con l'intervento di **Angela Paschino** - Presidente dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

DIBATTITO: ore 12.30 + 13.30

Il seminario evidenziava altresì l'importanza dell'accrescimento delle competenze digitali e del loro utilizzo nella organizzazione del lavoro agile.

La chiave di volta dell'efficacia dell'organizzazione del Lavoro agile (cfr Linee guida POLA) e' "*ancor prima della digitalizzazione (...) l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno*".

*"E' Evidente come il tema della misurazione e valutazione delle performance assuma un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile, ruolo che emerge anche dalla disposizione normativa che per prima lo ha introdotto nel nostro ordinamento " ( cfr Linee guida POLA ).*

Sul punto occorre precisare che l'Agenzia ha predisposto all'interno degli *obiettivi sfidanti del Piano della Performance 2020-2022* uno specifico *obiettivo operativo trasversale, denominato 0.24* (consultabile nei documenti del Pdp sul sito istituzionale dell'Arpab ) oggetto di monitoraggio e rendicontazione da parte degli Uffici (tecnici e amministrativi) e già rendicontato nel corso del 2020.

Attualmente è in fase di conclusione il processo di valutazione della rendicontazione al 31.12.2020, che sarà incluso nel monitoraggio annuale in uno con le rendicontazioni ordinariamente predisposte dagli Uffici.

Tanto, avendo l'Agenzia ottemperato alle disposizioni nazionali e segnatamente da ultimo in coerenza con il DM ministeriale del 19 ottobre 2020 della Ministra Dadone che all'art.6 (valutazione e monitoraggio ) così recita ai commi 1 e 2:

*"1. Le Amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione delle performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli di comportamenti organizzativi*

*2. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi ed i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo che , secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione "*

L'integrazione con il Ciclo della Performance è già stata attuata ed i risultati che stanno emergendo dalle rendicontazioni della prima annualità saranno oggetto di analisi e studio per l'implementazione del progetto del POLA per il triennio 2021-2023.

L'analisi di *baseline* riporta, nella esplicitazione che segue, alcuni indicatori aggiuntivi a quelli sopra descritti che hanno la finalità di raccolta dati per la annualità 2020 e la connessa programmazione del triennio.

Di seguito è riportata una tabella di sintesi del monitoraggio 2020, su base semestrale, dello stato di attuazione del lavoro agile nel corso dell'anno. L'indagine, organizzata per strutture/uffici, evidenzia la maggiore incidenza di tale modalità lavorativa nel primo semestre ( *fase di lockdown*), il successivo rientro nei periodi estivi, come da normativa, e un utilizzo più mirato nel secondo semestre. L'Agenzia, infatti, svolge attività di tutela e prevenzione ambientale, che si avvale del controllo e monitoraggio delle matrici ambientali, con successiva analisi in laboratorio di campioni prelevati. Ne discende che, quota parte di tali attività non è ontologicamente compatibile con lo smart working. Superata, pertanto, la fase di chiusura totale, i dirigenti hanno organizzato le attività del proprio ufficio, consentendo e/o favorendo la modalità agile, in alternanza con la presenza in ufficio, secondo criteri di flessibilità.

Complessivamente nel primo semestre il lavoro agile ha interessato una percentuale di giorni lavorativi mediamente pari al 18%.

Descr. Reparto	periodo 1/1/2020-30/06/2020			periodo 1/7/2020-31/12/2020		
	gg. lavorativi	gg. smwk	% SW	gg. lavorativi	gg. smwk	% SW
Affari Generali .Pianificazione e Controllo di Gestione	125	33	26,40%	130	16	12,31%
Affari Generali .Pianificazione e Controllo di Gestione	125	58	46,40%	130	36	27,69%
Affari Generali .Pianificazione e Controllo di Gestione	125	29	23,20%	130	0	0,00%
<b><u>TOTALE Affari Generali .Pianificazione e Controllo di Gestione</u></b>	<b><u>375</u></b>	<b><u>120</u></b>	<b><u>32,00%</u></b>	<b><u>390</u></b>	<b><u>52</u></b>	<b><u>13,33%</u></b>
-	-	-	-	-	-	-
DIREZIONE GENERALE	125	20	16,00%	130	0	0,00%
DIREZIONE GENERALE	125	0	0,00%	130	0	0,00%
<b><u>TOTALE DIREZIONE GENERALE</u></b>	<b><u>250</u></b>	<b><u>20</u></b>	<b><u>8,00%</u></b>	<b><u>260</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0,00%</u></b>
-	-	-	-	-	-	-
Segreteria di Direzione	64	0	0,00%	130	0	0,00%
Segreteria di Direzione	125	0	0,00%	130	0	0,00%
Segreteria di Direzione	125	15	12,00%	130	51	39,23%
Segreteria di Direzione	125	16	12,80%	130	51	39,23%
Segreteria di Direzione	125	34	27,20%	130	12	9,23%
Segreteria di Direzione	125	10	8,00%	130	0	0,00%
Segreteria di Direzione	125	0	0,00%	130	0	0,00%
Segreteria di Direzione	125	0	0,00%	130	32	24,62%
<b><u>TOTALE Segreteria di Direzione</u></b>	<b><u>939</u></b>	<b><u>75</u></b>	<b><u>7,99%</u></b>	<b><u>1040</u></b>	<b><u>146</u></b>	<b><u>14,04%</u></b>
-	-	-	-	-	-	-
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	30	24,00%	130	0	0,00%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	50	40,00%	130	0	0,00%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	40	32,00%	130	0	0,00%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	20	16,00%	130	0	0,00%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	32	25,60%	130	0	0,00%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	0	0,00%	130	0	0,00%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	125	27	21,60%	130	0	0,00%
<b><u>TOTALE Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*</u></b>	<b><u>875</u></b>	<b><u>199</u></b>	<b><u>22,74%</u></b>	<b><u>910</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0,00%</u></b>
-	-	-	-	-	-	-
Servizi. Aria Controlli e Verifiche emissioni	125	22	17,60%	56	5	8,93%
Servizi. Aria Controlli e Verifiche emissioni	125	54	43,20%	130	0	0,00%
Servizi. Aria Controlli e Verifiche emissioni	125	0	0,00%	130	0	0,00%
<b><u>TOTALE Servizi. Aria Controlli e Verifiche emissioni</u></b>	<b><u>375</u></b>	<b><u>76</u></b>	<b><u>20,27%</u></b>	<b><u>316</u></b>	<b><u>5</u></b>	<b><u>1,58%</u></b>
-	-	-	-	-	-	-
Servizio Aminato - Controllo e monitoraggio polveri e fibre	125	22	17,60%	130	0	0,00%
Servizio Aminato - Controllo e monitoraggio polveri e fibre	125	21	16,80%	130	0	0,00%
<b><u>TOTALE Servizio Aminato - Controllo e monitoraggio polveri e fibre</u></b>	<b><u>250</u></b>	<b><u>43</u></b>	<b><u>17,20%</u></b>	<b><u>260</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0,00%</u></b>
-	-	-	-	-	-	-
	periodo 1/1/2020-30/06/2020			periodo 1/7/2020-31/12/2020		







<u>AIA</u>						
-	-	-	-	-	-	-
Unità di funzione. Sistema Qualità e Accrediti Laboratori	125	6	4,80%	130	0	0,00%
Unità di funzione. Sistema Qualità e Accrediti Laboratori	125	6	4,80%	130	0	0,00%
<b><u>TOTALE Unità di funzione. Sistema Qualità e Accrediti Laboratori</u></b>	<b><u>250</u></b>	<b><u>12</u></b>	<b><u>4,80%</u></b>	<b><u>260</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0,00%</u></b>
<b><u>TOTALE Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)</u></b>	<b><u>13977</u></b>	<b><u>2496</u></b>	<b><u>17,86%</u></b>	<b><u>14139</u></b>	<b><u>919</u></b>	<b><u>6,50%</u></b>

Trattandosi di fase emergenziale, in ottemperanza alle direttive emanate dalla ministra della Pubblica Amministrazione, i dipendenti hanno altresì usufruito dell'istituto delle ferie, nonché hanno beneficiato di istituti contrattuali di natura straordinaria, garantiti nel periodo del lockdown (Congedi parentali aggiuntivi, incremento dei permessi per legge 104) e prorogati per tutto il primo semestre 2020 per un totale di fruizione delle "agevolazioni" superiore al 50%, come si evince dalla tabella che segue:

Descr. Reparto	GG. Cong. PAR 50%	GG. Agg. L.104	% fruizione agevolazione
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*		5	16,67%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*		4	13,33%
Servizio. Aria. Monitoraggio e qualità dell'aria	11		36,67%
Struttura. Radioattività. Monitoraggio e controllo		24	80,00%
Struttura. Radioattività. Monitoraggio e controllo		12	40,00%
Struttura. Suoli, Riufiuti e Siti Contaminati		20	66,67%
Struttura.Agenti Fisici I.E.A		24	80,00%
Struttura.Laboratorio Chimico		7	23,33%
Struttura.Laboratorio Chimico	12		40,00%
Struttura.Laboratorio Chimico	30		100,00%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti	5		16,67%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti		14	46,67%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti	29	13	70,00%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti		30	100,00%
Ufficio.Valorizzazione Risorse Umane e Organizzazione		24	80,00%
Unità di Funzione - Supporto Tecnico per le valutazione ambientali		24	80,00%
Unità di funzione Comunicazioni e Tecnologie Digitali - ICT	7		23,33%
<b><u>totale</u></b>	<b><u>94</u></b>	<b><u>201</u></b>	<b><u>54,63%</u></b>

Nella fase successiva al periodo di chiusura, che - è bene chiarire - non ha riguardato le Pubbliche AMMINISTRAZIONI, tenute comunque a garantire lo svolgimento delle proprie

attività, le normative intervenute a livello nazionale hanno disciplinato le riaperture graduali, impartendo altresì, disposizioni alle PP.AA. volte alla accelerazione della conclusione dei procedimenti di propria spettanza, soprattutto con riguardo a fornitori ed utenze esterne, al fine di consentire al tessuto economico-sociale del Paese la progressiva ripresa delle attività.

L'Agenzia è stata interessata nel secondo semestre del 2020 dall'insediamento della nuova Direzione generale in avvicendamento alla precedente fase commissariale, caratterizzata quest'ultima, dall'introduzione di un nuovo modello organizzativo interno.

Nel secondo semestre, gli Uffici hanno riorganizzato le proprie attività gestendo un maggior numero di giornate di rientri in presenza del proprio personale, situazione che ha dovuto contemperare l'esigenza di garantire lo svolgimento delle attività istituzionali con la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Nel frattempo la direttiva n.3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione ha disciplinato che *“ ove le fasi di riapertura dei settori e delle attività economiche- anche nei termini che saranno definiti con le prossime misure- renderanno necessario un ripensamento delle modalità organizzative gestionali al fine di potenziare il ruolo propulsivo delle Amministrazioni , sarà cura delle stesse assicurarne la compatibilità con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Le Pubbliche Amministrazioni dovranno essere in grado di definire **modalità di gestione del personale duttili e flessibili**, tali da assicurare che il supporto alla progressiva e costante ripresa delle attività sia adeguato e costante tale da assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti ”*

A tal proposito, si ritiene utile esplicitare di seguito il “Progetto sperimentale” avviato negli ultimi mesi del 2020 da uno dei dirigenti dell'Area tecnica dell'Agenzia in condivisione con il proprio personale, che rappresenta un modello di turnazione delle presenze in servizio e di organizzazione del lavoro agile adeguato a garantire la completa copertura delle attività ed al contempo la limitazione del contingente di personale in presenza.

Come può evincersi dalla tabella sottostante, esplicativa di una “settimana – tipo”, il Dirigente dell'Ufficio ha operato una distribuzione organizzata delle presenze del personale

su base settimanale senza oneri aggiuntivi per l'Agencia né diminuzione del monte ore settimanale che ciascun dipendente deve rendere contrattualmente.

GIORNO E DATA	Lunedì		Martedì		Mercoledì		Giovedì		Venerdì		Sabato	
Dipendente 1	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	SMART (6 ore)		08:00-14:00	14:30 - 17:30	SMART (6 ore)			
Dipendente 2	SMART (6 ore)		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00		SMART (6 ore)			
Dipendente 3	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00			
Dipendente 4	SMART (6 ore)		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	SMART (6 ore)			
Dipendente 5	08:00-14:00	14:30 - 17:30	SMART (6 ore)		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00		SMART (6 ore)			
Dipendente 6	08:00-14:00		SMART (6 ore)		08:00-14:00		SMART (6 ore)		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00 - 11:00	
Dipendente 7	SMART (6 ore)		08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	SMART (6 ore)		08:00-14:00		08:00 - 11:00	
Dipendente 8	SMART (6 ore)		08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	SMART (6 ore)		08:00-14:00		08:00 - 11:00	
Dipendente 9	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00			
Dipendente 10	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00		08:00-14:00	14:30 - 17:30	08:00-14:00			

Il dirigente ha rendicontato che il calendario settimanale in sperimentazione non ha allo stato determinato ripercussioni in negativo sulle attività della struttura campione di riferimento, confermando lo standard di produttività. L'adozione di questo sistema misto ha non ha prodotto, quindi, relativamente al periodo analizzato, alcun impatto sull'efficacia del lavoro svolto dal personale di riferimento.

A ciò occorre aggiungere che il monitoraggio dei risultati, a conclusione di un congruo periodo di sperimentazione, potrà altresì consentire una valutazione in ordine agli eventuali benefici in termini di conciliazione vita-lavoro e benessere dei dipendenti incardinati nell'Ufficio.

## ***La prima sperimentazione del POLA***

Il POLA, strumento di programmazione delle modalità di attuazione e sviluppo del lavoro agile, è la sfida che l'Agazia ritiene di accogliere, sia pure in una fase embrionale e di sperimentazione per il prossimo triennio. Il Piano riguarda esclusivamente gli aspetti gestionali e organizzativi dello smart working, mentre la programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, sono stati inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della performance 2021-2023, come indicato nelle Linee guida 1/2017.

Tali obiettivi rientrano nell'area strategica "O" , denominata "Innovazione gestionale e sviluppo organizzativo" e sono declinati nell'obiettivo operativo "O.24.1 " Indagini di Customer Satisfaction, Comitato Unico di Garanzia, gestione lavoro agile".

Per poter elaborare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, come riportato nelle Linee Guida nazionali, è necessaria una valutazione ex ante della salute organizzativa, professionale, digitale ed economico-finanziaria dell'ente, parametri che consentono di comprendere la fattibilità di un programma finalizzato all'organizzazione del lavoro agile, nell'ottica del benessere dei dipendenti, assicurando al contempo, la produttività dell'ente e la soddisfazione dell'utenza.

Si riporta, di seguito, un quadro di sintesi degli indicatori scelti per valutare lo stato di *SALUTE organizzativa, professionale, digitale ed economico-finanziaria dell' ARPAB* e per introdurre possibili leve di miglioramento, nella fase di *start up* del POLA

RISORSE	DIMENSIONI	INDICATORI di SALUTE dell' ARPAB	LEVE DI MIGLIORAMENTO
Umane	<b>SALUTE ORGANIZZATIVA:</b> adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro agile. Miglioramento del clima organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di <b>Programmazione</b> per obiettivi annuali</li> <li>• Presenza di un <b>Coordinamento organizzativo del lavoro agile</b></li> <li>• Presenza di un <b>Help desk informatico</b> dedicato</li> <li>• Presenza di un <b>Monitoraggio del lavoro agile</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettazione e implementazione di un sistema di programmazione e controllo specifico</li> </ul>
	<b>SALUTE PROFESSIONALE:</b> adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competenze direzionali</b> (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management):                -% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno                -% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori</li> <li>• <b>Competenze organizzative</b> (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi):                -% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno                -% lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti</li> <li>• <b>Competenze digitali</b> (capacità di utilizzare le tecnologie):                -% lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorsi di sensibilizzazione e informazione</li> <li>• Percorsi di formazione/aggiornamento</li> </ul>
Strumentali	<b>SALUTE DIGITALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. PC a disposizione per lavoro agile</li> <li>• % lavoratori dotati di dispositivi (messi a disposizione dell'ente o personali)</li> <li>• Assenza/Presenza di un sistema VPN</li> <li>• Assenza/Presenza di una intranet</li> <li>• % Applicativi/documenti/banche dati consultabili da remoto (n° di applicativi/documenti consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)</li> <li>• % Utilizzo firma digitale nei procedimenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi</li> </ul>
Economico-finanziarie	<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile</li> <li>• Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile</li> <li>• Investimenti in digitalizzazione di processi progetti, e modalità erogazione dei servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime valutazioni di previsioni investimenti per lavoro agile ( costi acquisto hardware e software, costi di formazione)</li> </ul>

L'implementazione del lavoro agile avviato nel 2020, può essere quantificato attraverso opportuni **indicatori sullo stato di implementazione**, riportati nelle Linee Guida Nazionali. A partire da valutazione è possibile valutare il ricorso al lavoro agile nel tempo e confrontare il suo andamento (in crescita/stabile/in diminuzione).

	Esempi di INDICATORI sullo stato di implementazione del lavoro agile		
	Area/Struttura/ufficio	2020	2021
QUANTITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>•% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali*</li> <li>•% Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali*</li> </ul>		
QUALITA' percepita	<ul style="list-style-type: none"> <li>•% dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori</li> <li>•% dipendenti in lavoro agile soddisfatti</li> <li>• soddisfazione per genere: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti</li> <li>• soddisfazione per età: % dipendenti sopra i 60 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti; ecc               <ul style="list-style-type: none"> <li>• soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti con genitori anziani, soddisfatti; % dipendenti con figli, soddisfatti; ecc</li> </ul> </li> </ul>		

Al fine di valutare anche lo stato di soddisfazione dei dipendenti, sarà somministrato un questionario opportunamente elaborato, il cui risultato darà informazioni sulla qualità del lavoro percepita dai dipendenti.

### **Lavoro agile e performance organizzativa**

Gli indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile costituiscono il punto di partenza per le organizzazioni che vogliono rivedere i propri modelli organizzativi nella direzione suindicata. Sono, pertanto, i primi ad essere utilizzati nel presente progetto.

Ad essi si aggiungono **indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia**, già suggeriti dalle Linee guida 1/2017 (Appendice) e 2/2017 del DFP, che consentano di misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'amministrazione.

È evidente che l'utilizzo degli indicatori di seguito suggeriti presuppone una verifica della disponibilità di tali dati nei *database* dell'Agenzia (serie storiche) cui fare riferimento in ottica comparativa.

<b>DIMENSIONI</b>	<b>INDICATORI di performance organizzativa con lavoro agile (triennio 2019-2020-2021)</b>
EFFICIENZA	Diminuzione assenze Mantenimento/aumento produttività (es. quantità di pratiche ordinarie lavorate/servizi erogati per ufficio, unità organizzativa, etc.)
EFFICACIA	Mantenimento/aumento dei procedimenti (pratiche, processi, servizi)
ECONOMICITA'	Comparazione costi diretti e indiretti

## **Lavoro agile e performance individuale**

Come recitano le Linee Guida, *“dal punto di vista individuale la flessibilità lavorativa e la maggiore autonomia, se ben accompagnata, favoriscono nei lavoratori una percezione positiva dell’equilibrio personale tra vita lavorativa e vita privata, consentendo di ottimizzare il tempo dedicato al lavoro e, contestualmente, la produttività a favore dell’amministrazione, anche in ragione di una maggiore responsabilizzazione derivante dalla diversa organizzazione del lavoro. Un altro beneficio potenziale è riconducibile ad una riduzione dei livelli di stress, favorita dalla possibilità di lavorare in luoghi diversi dall’ufficio e dall’abitazione e di gestire al meglio il tempo libero. A fronte di questi potenziali benefici è però necessario monitorare l’effetto del lavoro agile sulle performance dei singoli dipendenti in modo da valutare eventuali azioni di supporto (aumento o riduzione dei giorni di lavoro agile, formazione necessaria, modifica dei processi organizzativi, ecc.)”*

In tal senso, attraverso il Piano della Performance 2021-2023, di cui il presente documento costituisce sezione apposita, ai sensi delle Linee Guida Nazionali predisposte dall’Ufficio Nazionale per la Valutazione della performance, sarà possibile monitorare e rendicontare le componenti della misurazione e della valutazione della performance individuale, riferite a risultati e comportamenti.

Rispetto ai risultati, si farà riferimento agli obiettivi gestionali/collettivi declinati nel Piano della Performance e negli altri documenti di programmazione dell’ente, e alla capacità del lavoratore agile di operare con alto senso di responsabilità, mirando al raggiungimento del risultato. Gli obiettivi sono definiti in un contesto di programmazione “fluida”, che prevede un monitoraggio semestrale, che permette di integrare/modificare quanto inizialmente previsto in funzione delle esigenze strategico-organizzative dell’amministrazione.

Il dirigente o funzionario responsabile verifica la qualità del lavoro realizzato utilizzando la scheda di valutazione contenuta nel SMVP dell’Agenzia ( DCS 73/2020), di recepimento e personalizzazione ARPAB della DGR Basilicata n. 1391 del 28/12/2018del .

Gli esiti del monitoraggio possono essere oggetto di momenti di incontro e riscontro, formali e informali, tra il dirigente/ funzionario responsabile e il dipendente soprattutto al crescere del numero di giornate di lavoro agile.

### *Indicatori di impatto*

Il lavoro agile può avere impatti, positivi o negativi sia **all'interno** dell'amministrazione (impatti sul livello di salute dell'ente e sul personale grazie all'aumento delle competenze digitali), sia **all'esterno** ad (ad esempio, minore impatto ambientale come conseguenza della riduzione del traffico urbano, minore impatto ambientale derivante dalla riduzione dell'uso di cancelleria e utenze).

E' opportuno ricordare anche la riduzione dell'impatto di tipo sanitario – in termini di riduzione dei contagi – soprattutto in questo momento storico particolare da pandemia COVID-19- in cui il contributo della singola amministrazione è parte di una filiera più ampia cui contribuiscono anche altre amministrazioni presenti sul territorio.

Si riportano di seguito alcuni indicatori di impatto ritenuti compatibili con l'organizzazione lavorativa e la missione istituzionale dell'Agenzia, che potrebbero essere valutati, su un orizzonte temporale di medio-lungo termine, a partire, in questa prima fase, dalle informazioni disponibili, a partire dal 2019.

Gli indicatori proposti di seguito provano a considerare prevalentemente gli impatti positivi che potrebbero derivare dalla diversa modalità di organizzazione del lavoro.

### IMPATTI ESTERNI del lavoro agile

DIMENSIONI	INDICATORI di impatto	2019	2020	2021
IMPATTO SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• POSITIVO per i lavoratori: riduzione ore per spostamento casa-lavoro</li> <li>• POSITIVO per i lavoratori: bilancio qualità della vita/lavoro</li> </ul>			
IMPATTO AMBIENTALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• POSITIVO per la collettività: minor livello di Emissioni di CO<sub>2</sub>, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO<sub>2</sub>/km)</li> <li>• POSITIVO per la collettività: minore quantità di spazio fisico occupato per uffici (es. mq / dipendente)</li> </ul>			
IMPATTO ECONOMICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• POSITIVO per i lavoratori: risparmiati per riduzione spostamenti casa-lavoro</li> </ul>			

### IMPATTI INTERNI del lavoro agile

IMPATTI INTERNI del lavoro agile		2019	2020	2021
IMPATTO SULLA SALUTE DELL'ENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute organizzativa</li> <li>• POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute professionale (formazione e riqualificazione professionale)</li> <li>• POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute digitale (...)</li> </ul>			

Al termine del primo anno di sperimentazione, l'ARPAB verificherà i risultati raggiunti rispetto alla programmazione del presente POLA. I risultati saranno rendicontati in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance, e costituiranno il punto di partenza per la strutturazione della programmazione dei cicli successivi.