

AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA

(A.R.P.A.B.)

Ente di diritto pubblico (art.2, legge regionale 19 maggio 1997, n. 27)

POTENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE

DELIBERAZIONE N. 335

L'anno duemilaquattordici, addì 31 del mese di dicembre, nella sede dell'A.R.P.A.B. sita in Via della Fisica n. 18/C-D, è stata adottata la seguente deliberazione avente per

OGGETTO: Adozione "Piano della Performance 2014-2016".

su proposta della:

Struttura Centrale

Settore: DIREZIONE

U. O. CONTABILITÀ E BILANCIO

L'atto non comporta impegno di spesa

Assunto impegno contabile n..... sul cap..... UPB..... Eserc. 2014 - per

Assunto impegno contabile n.sul cap..... UPB Eserc. 2014 - per

Assunto accertamento contabile n. ...sul cap UPB Eserc. 2014 - per

Assunto accertamento contabile n.....sul capUPB Eserc. 2014 - per

IL RESPONSABILE DELL'U. O. CONTABILITÀ E BILANCIO



IL DIRETTORE

Visti:

- la Legge Regionale n. 27 del 19 Maggio 1997, come modificata dalle successive Leggi Regionali n. 13/1999 e n. 11/2006, che ha istituito l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.);
- la Legge Regionale n. 11 del 14.07.2006 "Riforma e riordino degli Enti sub regionali";
- l'art. 40 della Legge Regionale n. 42 del 30.12.2012, che modifica il comma 2, lett c) dell'art. 17 della L.R. 11/2006;
- il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia, approvato con deliberazione n. 256 del 16.10.2009, integrata dalla successiva deliberazione n. 113 del 26.06.2012, allo stato vigente;
- il Decreto del Presidente del Consiglio Regionale (D.P.C.R.) n. 26 dell' 1/07/2014 che ha disposto la nomina del Dr. Aldo Schiassi quale Direttore della predetta Agenzia;
- la deliberazione del Direttore n. 163 del 17/07/2014 di presa d'atto del prefato D.P.C.R., urgente ed immediatamente esecutiva, con la quale si dava atto della assunzione delle funzioni di Direttore e Rappresentante Legale dell'A.R.P.A.B. da parte del Dr. Aldo Schiassi, con decorrenza dal 16/07/2014;
- le deliberazioni del Direttore n. 165 e n. 166 del 13/09/2013, con le quali si nominava il dipendente Ing. Sante Muro rispettivamente quale Responsabile della Trasparenza e Responsabile della Prevenzione della corruzione;

Richiamati:

- l'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante " Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" in cui si precisa che, "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche (...) redigono annualmente (...) entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"
- l'art. 15 del summentovato D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 a mente del quale "l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità (...) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici; definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano della performance" ed, infine, "verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici";

Richiamata la delibera n. 112 del 28 ottobre 2010 con cui la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione ex Decreto Legge n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014, ha approvato la "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance" contenente sia le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance sia le linee guida ai fini dell'adeguamento ai principi contenuti nel citato decreto legislativo n. 150/2009;

Considerato che il Piano della performance deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità dell'Agenzia, l'analisi del contesto territoriale, gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali, desunti ed evincibili dal Piano triennale delle Attività nonché dal Bilancio di Previsione Pluriennale;

Dato atto che, a norma dell' art.10, co. 1 del prefato Decreto Legislativo n. 150/2009, " (...) al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (...), e che alla data del 16/07/2014 di assunzione delle funzioni di Direttore e Rappresentante Legale dell'A.R.P.A.B. da parte del Dr. Aldo Schiassi, non si era ancora adempiuto a tale obbligo di legge;

Precisato che gli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2014-2016 confluiscono organicamente nel Bilancio di Previsione 2014-2016 e nel Piano Triennale delle Attività 2014-2016, adottati con Deliberazione n.25 del 4 febbraio 2014, a norma di quanto previsto dal principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, richiamato dal D.L. 102/2013, convertito con L. 28/10/2013, n. 124;



Atteso che il processo di assegnazione degli obiettivi per il personale prende avvio dalla definizione degli obiettivi da assegnare al personale dirigente, che, a sua volta, procederà all'assegnazione degli obiettivi ai responsabili dei servizi di propria competenza, i quali, a loro volta, procederanno in tal senso nei confronti del personale del comparto assegnato;

Considerato che questa Direzione ha elaborato il presente Piano, prendendo atto del documento già presentato alle OO.SS. nel luglio u.s. e che il documento de quo è stato appena rimodulato, per attualizzarlo nel rispetto delle preliminari azioni di riordino messe in atto, che verranno sistematizzate in un processo complessivo e compiuto, nelle forme dovute e condivise, nei tempi utili più brevi e comunque entro giugno 2015 dal gruppo di lavoro appositamente costituito formato dall' ing. Ersilia Di Muro, dall' ing. Mariella Divietri e dal dott. Alessandro Nardojanni

Dato atto che il documento allegato e denominato "Piano della Performance 2014-2016" si articola come nell'indice di seguito riportato e rappresenta l'esito del processo di definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi, con relativi indicatori e target:

1. PIANO DELLA PERFORMANCE.....	3
1.1. Premessa	3
1.2. Riferimenti Normativi.....	3
2. L'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA:.....	5
2.1. Il Contesto Territoriale.....	5
2.1.1. Il contesto territoriale nel quale operiamo: la Basilicata.....	5
2.1.2. Stakeholder territoriali ed interdipendenze funzionali.....	6
2.2. Il Contesto Normativo.....	6
2.2.1. Fondamenti metodologici	6
2.2.3. Principi e regole generali.....	8
2.3. Il Contesto Organizzativo Attuale.....	8
2.3.1. Chi siamo.....	8
2.3.2. Le Fonti giuridico/amministrative dell'agire Arpab.....	10
2.3.3. Mandato istituzionale e missione.....	11
2.3.4. Cosa facciamo e come lo facciamo.....	11
2.4. Piano Di Riordino	15
3. STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DELL'ARPAB.....	16
3.1. Organigramma di governance dell'Arpab.....	16
3.2. Il personale dell'Agenzia.....	17
3.3. Bilancio finanziario dell'Arpab.....	18
3.4. Analisi del contesto interno (swot analysis).....	20
4. ALBERO DELLA PERFORMANCE, OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI 2014-2016.....	24
4.1. La struttura dell'Albero della performance.....	24
4.2. Esplicitazione dell'albero della performance.....	27
5. OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2014-2016.....	35
5.1. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi annuali. Indicatori di risultato e target per il 2014/2015	35
6. PROIEZIONE 2015-2016 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE IN CONSIDERAZIONE DEL PIANO DI RIORDINO.....	45
7. SISTEMA DI VALUTAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE	46
7.1. La dirigenza.....	46
7.2. Il Comparto.....	48
<i>Allegato 1. Proposta di misurazione della performance individuale, sia per il comparto che per la dirigenza, unitamente ai criteri di incentivazione del personale.....</i>	<i>49</i>
<i>Allegato 2. Indagine svolta all'interno dell'Agenzia sul benessere organizzativo.....</i>	<i>49</i>
Glossario.....	50

Dato, altresì, atto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui al capitolo 7 del relativo Piano, disciplinante il Ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale, relaziona il raggiungimento e la valutazione degli obiettivi all'applicazione del sistema premiante in favore del personale dirigente e del comparto;

Considerato che l'A.R.P.A.B. intende procedere all'approvazione del Piano delle Performance per l'anno 2014-2016

DELIBERA

per le motivazioni esposte in narrativa, che di seguito abbiano ad intendersi come integralmente riportate:

- di prendere atto ed approvare, il "Piano della Performance 2014-2016", come da documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, con cui vengono determinati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi 2014-2016, con relativi indicatori e target, come rappresentato nelle premesse;
- di trasmettere telematicamente il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Regione Basilicata, per le valutazioni inerenti e conseguenti;
- di notificare telematicamente il presente atto alla "U.O. Gestione economica, previdenziale ed assistenziale del personale" e "Sviluppo organizzativo e legislativo delle risorse umane", per quanto di competenza;
- di trasmettere telematicamente copia del presente atto, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della corruzione, per quanto di competenza;
- di dichiarare il presente provvedimento urgente ed immediatamente esecutivo e non soggetto al controllo di cui all'art. 17 della Legge Regionale n. 11/2006.

MD
AW
BAC

IL DIRETTORE
(Dr. Aldo Schiassi)
Aldo Schiassi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo On line dell'A.R.P.A.B. per quindici giorni consecutivi, dal al

Potenza, li

Il Funzionario incaricato
.....

Atto trasmesso al controllo del il giorno con Prot. n.

Potenza, li

Il Funzionario incaricato
.....

- Atto non soggetto a controllo
- Atto soggetto al controllo della Giunta Regionale
- Atto soggetto al controllo del Consiglio Regionale
- Atto urgente ed immediatamente esecutivo

Il Responsabile dell'U.O. proponente
.....

La presente deliberazione è stata nuovamente affissa all'Albo Pretorio della sede dell'A.R.P.A.B. dopo l'approvazione del dal al

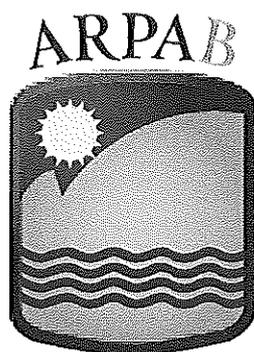
Potenza, li

Il Funzionario incaricato
.....

Per copia conforme.

Potenza li

Il Funzionario/Il Dirigente



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente di Basilicata

PIANO DELLA PERFORMANCE 2014-2016

Dicembre 2014



1. PIANO DELLA PERFORMANCE	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Riferimenti Normativi	3
2. L'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA:	5
2.1. Il contesto territoriale	5
2.1.1. Il contesto territoriale nel quale operiamo: la Basilicata.....	5
2.1.2. Stakeholder territoriali ed interdipendenze funzionali.	6
2.2. Il Contesto Normativo.....	6
2.2.1. Fondamenti metodologici	6
2.2.3. Principi e regole generali.	8
2.3. Il contesto organizzativo attuale	8
2.3.1. Chi siamo.	8
2.3.2. Le Fonti giuridico/amministrative dell'agire Arpab.	10
2.3.3. Mandato istituzionale e missione.	11
2.3.4. Cosa facciamo e come lo facciamo.	11
2.4. Piano Di Riordino	15
3. STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DELL'ARPAB.	16
3.1. Organigramma di governance dell'Arpab.....	16
3.2. Il personale dell'Agenzia.....	17
3.3. Bilancio finanziario dell'Arpab.	18
3.4. Analisi del contesto interno (swot analysis).	20
4. ALBERO DELLA PERFORMANCE, OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI 2014-2016.	24
4.1. La struttura dell'Albero della performance.	24
4.2. Esplicitazione dell'albero della performance	27
5. OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2014-2016.	35
5.1. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi annuali. Indicatori di risultato e target per il 2014/2015	35
6. PROIEZIONE 2015-2016 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE IN CONSIDERAZIONE DEL PIANO DI RIORDINO.....	45
7. SISTEMA DI VALUTAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE.....	46
7.1. La dirigenza.....	46
7.2. Il Comparto.	48
<i>Allegato 1. Proposta di misurazione della performance individuale, sia per il comparto che per la dirigenza, unitamente ai criteri di incentivazione del personale.</i>	<i>49</i>
<i>Allegato 2. Indagine svolta all'interno dell'Agenzia sul benessere organizzativo.....</i>	<i>49</i>
Glossario	50

In adesione allo stringente cronoprogramma normativo, questa Direzione ha elaborato il presente Piano, prendendo atto del documento già presentato alle OO.SS. nel luglio u.s.. Il documento de quo è stato appena rimodulato, per attualizzarlo nel rispetto delle preliminari azioni di riordino messe in atto, che verranno sistematizzate in un processo complessivo e compiuto, nelle forme dovute e condivise, nei tempi utili più brevi e comunque entro giugno 2015.

1. PIANO DELLA PERFORMANCE

1.1 Premessa

Con il termine **performance** si intende 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 alla soddisfazione dei bisogni di una organizzazione. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e al modo in cui viene condotta. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. (fonte: **TERMINI E CONCETTI CHIAVE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE Allegato al Piano della performance – delibera CIVIT n.112/10**). Il documento fondamentale per la gestione delle citate azioni è il **Piano della Performance**, che introduce il concetto di performance organizzativa ed individuale.

1.2 Riferimenti Normativi

Il **Piano della performance** è il documento di programmazione previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come strumento per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Si riporta di seguito uno stralcio degli articoli del citato Dlgs 150/2009, che sono alla base della strutturazione del piano della performance.

Principi generali, art. 3, comma 1:

"La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento".

Ciclo di gestione della performance, art.4:

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Obiettivi, art. 5:

Gli obiettivi sono programmati su base triennale... e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Sistema di misurazione e valutazione della performance, Art. 7, comma 1:

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale.

Intendendo per performance individuale, il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi e per Performance organizzativa, 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. (Allegato al Piano della performance – delibera CIVIT n. 112/10)



A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance. ...

comma 3: Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto.

Piano della performance e Relazione sulla performance, art.10:

comma 1: "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato";...

comma 3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

Trasparenza, art. 11, comma 3: le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Strumenti, art. 20, comma 1: gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

a) il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta;

b) il premio annuale per l'innovazione, assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

c) le progressioni economiche, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

d) le progressioni di carriera, sono finalizzate a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità,

f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.



2. L'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA:

IL CONTESTO TERRITORIALE, NORMATIVO ED ORGANIZZATIVO

2.1. IL CONTESTO TERRITORIALE

2.1.1. Il contesto territoriale nel quale operiamo: la Basilicata.

Popolazione.

La Regione Basilicata ha una superficie di 10.073,3 KMQ ed una popolazione (al censimento 2001) di 578.036 abitanti. La densità media regionale è di 59 ab./km². Una regione di notevoli dimensioni geografiche ma con una scarsa densità abitativa. Il territorio regionale è suddiviso, sul piano amministrativo, in due province di Potenza e Matera e 131 Comuni, solo due dei quali superano i 40.000 abitanti.

Territorio.

Il territorio è prevalentemente montuoso (circa il 70%), collinare per il 22% e pianeggiante per solo l'8%. La regione è caratterizzata da un'intensa erosione, dovuta anche all'azione dell'uomo sul manto boschivo: ciò determina smottamenti e frane che rendono la Basilicata la regione con il maggior numero di comuni danneggiati o minacciati dal dissesto idrogeologico. La Regione è inoltre un territorio ad alta sismicità.

Nella sua parte occidentale si trovano elevati massicci calcarei; i rilievi più alti si trovano al nord ed al centro (Monte Volturino, 1836 m); a sud (Sirino, 2005 m, con tracce glaciali, e soprattutto il Pollino 2248 m, che segna il confine tra Basilicata e Calabria). La zona orientale è formata da terreni più recenti (argille, marne, sabbie), con forme collinose alte non più di 600 m, o con ripiani fortemente erosi; verso le Murge pugliesi e la cmosa metapontina, vi sono estese terre alluvionali ed una costa di spiagge e senza porti. Nella parte settentrionale si trova il monte Vulture (1326 m), vulcano spento, l'unico situato sul versante orientale dell'arco appenninico peninsulare, con i laghetti craterici di Monticchio.

I bacini della regione sono limitati e di scarsa estensione; i fiumi (Bradano, Basento e Ofanto, che segna i confini verso NE) hanno carattere torrentizio con piene impetuose, mentre l'Agri e il Sinni hanno portate più costanti; sono stati costruiti diversi invasi sul Bradano (Lago di S. Giuliano), sul Sinni e sull'Agri (Lago del Petrusillo), specie a fini irrigui.

Economia.

La Basilicata risente degli squilibri di un'area fortemente sottosviluppata. L'economia è principalmente trainata dall'agricoltura, legata soprattutto alla coltivazione di agrumi, frutta e vite; una tendenza dominante è la specializzazione nel settore ortofrutticolo, in sviluppo nelle aree piane, soprattutto metapontina.

Rispetto al settore industriale, gli impianti del gruppo FIAT entrati in funzione a Melfi nel 1994, all'interno di uno dei più importanti progetti promossi a favore del Mezzogiorno, hanno dato impulso alla occupazione. A questa dinamica si è però contrapposto il ridimensionamento, fra gli anni 1980 e 1990, delle principali imprese chimiche locali afferenti a gruppi esterni (la ANIC di Pisticci e la Liquichimica-Ferrandina nella valle del Basento), colpite dalla crisi del settore. I maggiori agglomerati industriali sono quelli di Potenza, Tito e Viggiano, con impianti diversificati: materie plastiche, fertilizzanti, meccanica, elettromeccanica; a Matera l'industria alimentare; l'industria regionale è comunque caratterizzata dalla specializzazione di base, particolarmente nell'edilizia.

Risorse naturali e rischi ambientali.

In Basilicata è presente il più grande giacimento petrolifero a terra d'Europa, dal quale sono estratti attualmente circa 80.000 barili/giorno di greggio, oltre ad altri giacimenti di minori dimensioni, le cui ricadute sull'ecosistema rappresentano la sfida più importante per l'azione di questa Agenzia.

Nella Regione è inoltre ubicato un sito nazionale di stoccaggio di scorie radioattive, monitorato dalla rete di monitoraggio di ARPA Basilicata, attraverso il suo Centro Regionale Radioattività.

Sono altresì presenti due Siti di Interesse Nazionale (SIN) che si estendono complessivamente per circa 4000 ettari, rispetto ai quali l'ARPAB segue le attività per la caratterizzazione e la bonifica.



Infine, la presenza di alcuni stabilimenti sul territorio lucano (quali ad es: un termovalorizzatore, uno stabilimento siderurgico nella città di Potenza, due cementifici) orienta l'Agenzia a studi specifici di monitoraggio e controllo.

2.1.2. Stakeholder territoriali ed 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° ISPRA che indirizza e coordina le attività del sistema agenziale ARPA, dettando altresì linee guida su nuove attività da svolgere;

3° ASL, Protezione Civile, Vigili del Fuoco, Prefettura, Carabinieri, ed Enti Locali;

4° Ministero dell'Ambiente;

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

6° Sistema Nazionale delle Agenzie, Università ed Istituti di Ricerca.

2.2. IL CONTESTO NORMATIVO

2.2.1. Fondamenti metodologici .

Il Piano della Performance dell' ARPA BASILICATA 2014-2016 è redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto-legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.", (c.d. Decreto Brunetta), sulla scorta delle linee-guida dettate dalla CIVIT (ora Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) con Delibera n. 112 del 2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance".

Si inserisce nell'ambito di una rinnovata definizione dell'agire delle pubbliche amministrazioni, che si vuole informato a criteri di trasparenza, nonché di programmazione ex ante dei piani di azione, e di misurazione e valutazione ex post delle prestazioni effettivamente realizzate, al fine di poter individuare eventuali criticità, responsabilità e, in ultima analisi, promuovere azioni di miglioramento per il futuro.

Tiene conto, sul piano più strettamente normativo, non solo della esistenza di una rete di vincoli economico-finanziari sempre più stringenti, ma anche di tendenze evolutive della normativa nazionale in materia ambientale, e ancora più specificamente, della ridefinizione del ruolo stesso delle ARPA (legge di riordino attualmente in discussione al senato).

Secondo quanto stabilito dal succitato decreto legislativo, **è un atto complementare obbligatorio** di programmazione di respiro triennale ed è adottato in stretta coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Arpab;

Dà avvio al Ciclo di gestione della performance, in quanto definisce gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

E' una matrice metodologica che, in una prospettiva pluriennale, integra e sintetizza il processo di pianificazione e programmazione finalizzato a definire i relativi piani di attuazione e, successivamente, costruisce un sistema di monitoraggio e valutazione delle prestazioni raggiunte.

Nel *Piano della performance* vengono infatti riepilogati e focalizzati gli obiettivi assegnati all'Agenzia dal legislatore e dalla Direzione e vengono individuati gli indicatori di misurazione dei risultati, nonché i relativi valori attesi (*target*), la valutazione e rendicontazione delle azioni intraprese, ponendo attenzione a perseguire, come richiesto dalla normativa stessa:

- la soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché dei destinatari delle attività e dei servizi;
- l'attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- il potenziamento qualitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Sul piano strettamente metodologico, sempre secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009, il Piano è **redatto in modo da assicurare** "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" ed in particolare:

- ❖ la *qualità*, ottenuta esplicitando il processo di definizione degli obiettivi, la loro articolazione ed il chiaro collegamento di questi con il mandato istituzionale, le strategie, le priorità politiche e i bisogni della collettività;
- ❖ la *comprensibilità*, realizzata attraverso l'uso di linguaggi, sistemi di sintesi e modi di rappresentazione dei processi chiari e lineari;

- ❖ *l'attendibilità* resa funzionale dalla verificabilità a posteriori della correttezza metodologica del processo di pianificazione e delle sue risultanze.

Il *Piano delle Performance*, alla luce di quanto detto, rappresenta un importante strumento organizzativo e gestionale che può essere d'aiuto nell'interpretare le esigenze degli stakeholders, favorire la trasparenza e la comunicazione, nonché migliorare il coordinamento fra le diverse strutture organizzative.

2.2.2. Principi e regole generali.

I principi generali ai quali si ispira il Piano della Performance dell'Arpa mantengono il segno del nuovo quadro normativo nazionale in materia di revisione dell'azione e della gestione pubblica e **focalizzano nel "vivere quotidiano dell'Agenzia" i principali pilastri dell'etica pubblica in materia di efficacia, efficienza, trasparenza ed anticorruzione.**

Trasparenza: tale principio, già enucleato nel decreto-Brunetta ha trovato poi una sua espressa codificazione giuridica con il D.Lgs. n. 33 del 2013 che, nell'ambito di una definizione dello stesso come Principio generale *dell'agere amministrativo* (inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche), pone l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale di ogni Amministrazione, nella sezione: «Amministrazione trasparente», il *Piano della Performance* (art. 10, comma 8, lett.b) del D.Lgs n. 33 del 2013), nonché di presentare il *Piano* e la Relazione sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 10, comma 6 D.Lgs n. 33 del 2013). È opportuno evidenziare che, al di là della mera accessibilità del *Piano*, l'Amministrazione deve mettere in atto iniziative di comunicazione dei contenuti dello stesso secondo logiche pro-attive, capaci di soddisfare un principio di chiarezza in funzione delle tipologie di destinatari e di trasparenza nella formulazione.

Chiarezza espositiva (intelleggibilità): il *Piano* è, così come previsto dalla norma, di dimensioni contenute e facilmente comprensibile agli stakeholder (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.), a tal fine, nella parte principale sono stati inseriti contenuti facilmente accessibili e comprensibili, anche in termini di linguaggio utilizzato; negli allegati tecnici, invece, sono stati collocati tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici, destinati ai soggetti interni ed esterni qualificati;

Veridicità e verificabilità: i contenuti del *Piano* corrispondono alla realtà e per ogni indicatore è indicata la fonte di provenienza dei dati. Tutti i dati che alimentano gli indicatori sono tracciabili.

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 del nostro *Piano*, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150 del 2009, si è tenuto conto del collegamento e dell'integrazione con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria. In particolare, è stata prestata una specifica attenzione al rispetto del principio di gradualità nell'adeguamento agli obiettivi di miglioramento continuo che dipendono dalla maturità della pianificazione della performance nell'Agenzia. Rispetto a questo ultimo punto, il presente Piano si intende ancora nella fase di sperimentazione e sarà pertanto oggetto di verifiche e miglioramenti futuri.

Anticorruzione: Infine, va dato conto del fatto che il *Piano della Performance* assume un significato ulteriore alla luce della nuova normativa sull'anticorruzione (legge n. 190 del 2012) e sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni (D.Lgs.n. 33 del 2013), venendo a definirsi, per questa via, un sistema integrato e coerente tra i documenti programmatici che ciascuna pubblica amministrazione è tenuta ad elaborare in tali ambiti tematici.

Più specificamente, Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, la cui funzione è quella di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio informa con i suoi principi e linee guida l'intero Ciclo di gestione della Performance, prevedendo altresì che "le misure di prevenzione costituiscano obiettivi strategici, anche ai fini della redazione del piano delle performance".



2.3. IL CONTESTO ORGANIZZATIVO ATTUALE

2.3.1. Chi siamo.

L'ARPA Basilicata, Agenzia Regionale per la protezione dell'ambiente della Basilicata, è stata istituita con Legge Regionale n. 27 del 19 maggio 1997, integrata e modificata dalle successive Leggi Regionali n. 13 del 27 aprile 1999 e n. 11 del 14 luglio 2006. È giuridicamente inquadrata come Ente strumentale della Regione Basilicata; è un organismo tecnico-scientifico, di diritto pubblico, con personalità giuridica pubblica ed autonomia tecnico, giuridica, amministrativa e contabile.

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 in primo luogo 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 espletamento di progetti nazionali e internazionali.

L'ARPA Basilicata si inserisce nel Sistema delle Agenzie per la protezione dell'Ambiente regionali e provinciali nell'intento di garantire un efficiente scambio di informazioni e competenze su tutto il territorio nazionale, nonché per il miglioramento dei controlli e della conoscenza sullo stato dell'ambiente. Il sistema delle Agenzie per la protezione dell'ambiente 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. Tale sistema agenziale 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 ed arrivare ad un sistema unico di indicatori ambientali per il trasferimento univoco delle informazioni all'AEA (Agenzia Europea dell'Ambiente).

L'attuale struttura organizzativa di ARPA Basilicata è definita dal Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia, approvato con deliberazione n. 256/2009 e s.m.i.

L'ARPAB allo stato attuale si compone di una **Struttura Centrale, dei due Dipartimenti Provinciali di Potenza e Matera** (vedi Organigramma) e del **Centro Ricerche di Metaponto**

La Struttura Centrale comprende:

- **La Direzione** che rappresenta l'unità di vertice della struttura organizzativa, a cui fa capo la responsabilità complessiva di attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dai competenti Organi regionali. Essa inoltre sovrintende alla gestione dell'Agenzia perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza. Il Direttore garantisce, inoltre, l'unità e il coordinamento tra le diverse strutture dell'Agenzia;
- **Il Settore Amministrativo, Giuridico ed Economico** che persegue la "vision" dell'Agenzia in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità gestionale. Presidia la gestione economico finanziaria nell'ambito della pianificazione strategica direzionale;
- **Il Settore Monitoraggio Ambientale e Territoriale** che realizza e coordina progetti di monitoraggio; gestisce reti di monitoraggio di dati ambientali; acquisisce, valida ed elabora i dati ambientali disponibili garantendo omogeneità nell'azione di controllo sull'ambiente.

I Dipartimenti Provinciali di Potenza e Matera

Con le proprie funzioni di controllo ed accertamenti analitici svolte sul territorio, i Dipartimenti assicurano le competenze tecniche e strumentali dell'Agenzia, fornendo serie di dati che costituiscono valido supporto alle decisioni dei soggetti pubblici titolari di funzioni amministrative in campo ambientale. Inoltre, essi collaborano nella realizzazione di progetti di monitoraggio e prevenzione ambientale. Ad essi sono attribuite le attività "sul campo", attraverso l'espletamento di prelievi/campionamenti ed attività di ispezione, unitamente ai servizi di laboratorio relativamente al controllo dei fattori di inquinamento e qualità dell'ambiente. Essi, inoltre, svolgono attività in pronta disponibilità su chiamata diretta; partecipano ad iniziative progettuali coordinate da ISPRA (che prevedono attività di campo e di laboratorio), con azioni di interconfronto tra le varie agenzie, finalizzate all'adozione di tecniche di indagine e di elaborazione del dato, univoche per tutto il sistema agenziale.

Afferiscono ai due dipartimenti, i seguenti CENTRI REGIONALI:

Centro Regionale di Radioattività (C.R.R.)

Esso ha sede a Matera presso il Dipartimento Provinciale, svolge attività di monitoraggio della radioattività ambientale sul territorio regionale, con prelievi e analisi di matrici ambientali e matrici alimentari (prelevati dalla Aziende Sanitarie sul territorio regionale), nell'ambito della rete nazionale coordinata da ISPRA e secondo i protocolli operativi nazionali del sistema agenziale APAT-ARPA.

Il C.R.R. si occupa, tra l'altro, del monitoraggio della radioattività ambientale presso l'ITREC di Trisaia, secondo specifici e complessi protocolli operativi in relazione alla caratterizzazione del sito nucleare, con prelievo ed analisi delle matrici ambientali ed alimentari più rappresentative rispetto all'impatto dello stesso sito nucleare sul territorio.

Centro Regionale Amianto (C.R.A.)

Esso ha sede a Potenza presso il Dipartimento Provinciale, opera a supporto dei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende sanitarie lucane e di altre pubbliche istituzioni, con competenze in campo sanitario ed ambientale, per le problematiche legate alla presenza di amianto. Le attività sono svolte su tutto il territorio regionale:

- nei siti in cui si sospetta la presenza di materiali contenenti amianto;
- nei siti in cui vengono effettuati lavori di bonifica, con campionamenti ed analisi di aerodispersi;
- in tutte le situazioni in cui se ne sospetti la presenza;
- nei materiali in cui si ricerca amianto in qualunque matrice.

Centro ricerche di Metaponto

La struttura di ARPA Basilicata, inoltre, si è ampliata a seguito della incorporazione di un ramo d'azienda della ex Metapontum Agrobios s.r.l., inquadrata giuridicamente come Centro Ricerche Metaponto (Deliberazione direttoriale n. 249 del 31/12/2012 "Attuazione art. 27 comma 5 L.R. n. 17 del 04.08.2011 e della D.G.R. del 28.12.2012 "Autorizzazione stipula atto pubblico per la cessione in favore dell'A.R.P.A.B. del ramo di azienda della società Metapontum Agrobios s.r.l.") La struttura ha sede a Metaponto, si occupa di attività di ricerca in laboratorio ed indagini in situ e collabora con gli uffici della struttura centrale e dei dipartimenti per specifiche indagini in situ e di laboratorio.

2.3.2. Le Fonti giuridico/amministrative dell'agire Arpab.

La definizione delle strategie di azione dell'Agenzia deriva innanzitutto dal mandato istituzionale così come definito nella legge istitutiva e come concretamente declinato nelle politiche ambientali delle Autorità di riferimento, tra cui, in primo luogo, della Regione Basilicata, di cui l'ARPAB è Ente strumentale.

Nella definizione della propria pianificazione strategica, ARPAB tiene altresì conto della domanda di servizi proveniente da altri soggetti, quali gli Enti locali -per quanto riguarda le attività che deve compiere sul territorio- le Autorità giudiziarie, rispetto alle quali l'Agenzia eroga sempre più spesso prestazioni anche notevoli in termini sia di quantità che di qualità, nonché la collettività, espressione delle esigenze di tutela dell'ambiente e della salute che si avvertono nella Regione.

Le strategie di azione vengono definite, in una prospettiva temporale annuale e triennale -in accordo con gli indirizzi programmatici degli organi regionali competenti- nel "Programma delle attività previste nel triennio e Programma delle attività previste nell'anno" allegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale.

L'Ente pianifica le proprie scelte nei documenti di programmazione economico-finanziaria che sono il Bilancio di previsione annuale ed il bilancio pluriennale.

Azioni Anticorruzione ed etica pubblica dell'Arpab.

L'Arpab si è dotata di un "Piano triennale di Prevenzione della Corruzione" (vedi Sito Istituzionale-banner...*Amministrazione Trasparente*) redatto secondo quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che introduce numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo, individuando anche i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia. Tale documento si pone l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni aziendali al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività amministrativa maggiormente esposte a tale tipo di rischio, a partire dalle attività che la legge n. 190/2012 già considera come tali (quelle previste dall'art.1, comma 16, lettere a),b),c) e d) e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità. Nel piano sono inoltre previste anche disposizioni in materia di inconfirabilità ed incompatibilità di incarichi, ai sensi del D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39.

Azioni Trasparenza dell'Arpab.

E' attivo anche il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (vedi Sito Istituzionale - banner...*Amministrazione Trasparente*) che attua e rende operativo il principio della trasparenza amministrativa. In base a tale principio, si rende possibile il coinvolgimento e la partecipazione di chiunque sia interessato all'azione svolta dalle pubbliche amministrazioni e si consente a tutti i cittadini di esercitare

il diritto di controllo sullo svolgimento delle attività istituzionali e sulla gestione ed erogazione dei servizi pubblici. L'accezione di trasparenza alla quale si fa riferimento è quella di accessibilità totale alle informazioni in ogni aspetto dell'organizzazione amministrativa, della gestione delle attività e del funzionamento dell'Agenzia (art. 1 D. Lgs.33/2013 e art 11 Del D. Lgs.150 del 2009), tale, quindi, da consentire l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche" e favorire forme diffuse di controllo sul buon andamento e imparzialità della gestione. La modalità attraverso cui si sostanzia l'accessibilità totale è la pubblicazione di tutti i provvedimenti, i dati, i risultati delle attività di controllo ed analisi, le informazioni di carattere ambientale, sul proprio sito istituzionale: arpa.it

2.3.3. Mandato istituzionale e missione.

Il "mandato istituzionale" definisce il perimetro nel quale l'ARPA Basilicata può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali, in compresenza e/o sinergia con gli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

L'ARPA Basilicata è tenuta ad effettuare interventi di prevenzione, monitoraggio e controllo di fattori fisici, chimici e biologici finalizzati alla conoscenza e valutazione dell'inquinamento:

- acustico
- elettromagnetico
- radioattivo
- da amianto
- della matrice "Aria"
- della matrice "Acqua"
- della matrici "suolo e rifiuti"
- degli alimenti.

Inoltre:

- valida, verifica ed elabora i dati rilevati;
- formula pareri agli Enti competenti al rilascio di autorizzazioni per l'esercizio di impianti;
- effettua controlli ed accertamenti analitici in materia di prevenzione igienico-sanitaria sulle acque destinate al consumo umano, sulle acque di piscina, sulle acque di dialisi, sulle acque minerali naturali e termali, sulle acque di balneazione, sulla matrice alimentare, su campioni di acqua e di aria per la ricerca della legionella;
- partecipa a gruppi di lavoro e tavoli tecnici presso l'ISPRA.
- Organizza e partecipa ad iniziative di approfondimento e ricerca su tematiche ambientali

La missione identifica, invece, la ragion d'essere e l'ambito in cui l'organizzazione opera in termini di politiche e di azioni perseguite. La missione rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'ARPA Basilicata intende perseguire attraverso il proprio operato. È l'interpretazione del mandato stesso, tenendo conto dell'indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico.

La **missione dell'ARPA Basilicata** può essere definita attraverso i seguenti capisaldi:

- Assumere un ruolo strategico tra gli Enti a vario titolo coinvolti nella tutela dell'ambiente, accrescendo le proprie competenze tecnico-scientifiche ed utilizzando metodologie di intervento che siano garanzia di terzietà e neutralità;
- Promuovere il monitoraggio ed il controllo dell'ambiente, intesi non solo come azioni a tutela del territorio, ma, in una prospettiva più ampia –che si aggancia ai più recenti orientamenti espressi all'interno del sistema agenziale e dell'ISPRA- come strumenti a supporto della salvaguardia della salute umana, individuale e collettiva;
- Indirizzare e rafforzare monitoraggi e controlli in aree ad elevata criticità ambientale, anche con studi specifici dedicati;
- Rafforzare le azioni in partenariato con università, enti di ricerca, associazioni, enti territoriali, al fine di assumere un ruolo attivo nella progettazione di azioni innovative per la salvaguardia dell'ambiente. Tutti gli uffici dell'Agenzia concorrono alla missione di 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.

2.3.4. Cosa facciamo e come lo facciamo.



Le attività dell'ARPA Basilicata sono definite nella sua legge istitutiva; ad esse si sono poi aggiunte nel corso degli anni ulteriori attribuzioni di competenze affidate dalla Regione o da specifiche norme nazionali di settore in materia di controllo e monitoraggio ambientale.

Sinteticamente, l'ARPA Basilicata, progetta e realizza attività di :

- prevenzione ambientale, anche attraverso la promozione ed attuazione di attività di 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 (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 le 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 il controllo delle emissioni di inquinanti correlati alle attività antropiche (industriali, civili, agricole, ecc.);
- controllo, ai sensi dall'art. 29-decies del Dlgs 152/2006, secondo quanto previsto e programmato nell' Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA), il rispetto delle condizioni dell'AIA; accerta inoltre la regolarità dei controlli a carico del gestore, con particolare riferimento alla regolarità delle misure e dei dispositivi di prevenzione dell'inquinamento, nonché al rispetto dei valori limite di emissione; accerta infine che il gestore abbia ottemperato ai propri obblighi di comunicazione
- controllo ed accertamenti analitici in materia di prevenzione igienico-sanitaria sulle acque destinate al consumo umano, sulle acque di piscina, sulle acque di dialisi, sulle acque minerali naturali e termali, sulle acque di balneazione, sulla matrice alimenti, su campioni di acqua e di aria per la ricerca di legionella; controlli finalizzati a valutare la presenza di amianto, in siti e materiali attraverso campionamenti ed analisi;
- 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 evoluti e, se necessario, implementazione di modelli statistici interpretativi dei fenomeni analizzati;
- 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;
- ispezione – in collaborazione con Vigili del Fuoco ed INAIL- disposte direttamente dal MATTM, sulle Aziende ad Elevato Rischio di Incidente Rilevante (c.d. Legge Seveso); collaborazione con gli organi competenti per la stesura del Piano di Emergenza Esterna, relativa a tali insediamenti; partecipazione al Comitato Tecnico Regionale della Direzione Regionale dei Vigili del Fuoco, come previsto dal D.Lgs n. 334 del 1999 e ss.mm.ii.;
- 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); 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 pareri al Comitato per l'Ecolabel e l'Ecoaudit per il tramite dell'ISPRA;



- collaborazione con ISPRA in Tavoli tecnici e gruppi di lavoro su tematiche ambientali di rilevanza nazionale e regionale ad es. AIA nazionali, GPP, EMAS ed Ecolabel;

A tali attività vanno aggiunte quelle espletate in pronta disponibilità, in occasione di eventi eccezionali e/o, comunque, non prevedibili, es: incidenti con ricaduta ambientale su vasta scala, contaminazioni radioattive, morie di animali, 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).

L'Agenzia inoltre ha incrementato notevolmente le attività a titolo oneroso, pagate da soggetti pubblici e privati: le prime consistono in prestazioni "cicliche" di durata annuale o pluriennale, ovvero in prestazioni "una tantum", entrambe regolamentate da apposite Convenzioni o da protocolli; le seconde si esplicano sia attraverso elaborazione di pareri tecnici, verifiche di documentazioni, che attività di verifica, monitoraggio e controllo in campo, nonché analisi di laboratorio, previste dalla legge nell'ambito di procedimenti autorizzatori, di bonifica, o di controllo del livello di inquinamento delle componenti ambientali.

Riepilogando:

le attività ed i compiti di ARPA Basilicata afferiscono ai seguenti ambiti:

- prevenzione;
- monitoraggi;
- controlli;
- verifiche e ispezioni;
- formulazione pareri rilascio autorizzazioni;
- valutazione ambientale;
- attività di campionamento ed analisi di laboratorio su specifica richiesta o in caso di emergenza ambientale;

Le matrici e gli ambiti tematici interessati sono:

- aria;
- acqua;
- suolo;
- rifiuti;
- agenti fisici;
- rischio industriale;
- ambiente e salute (alimenti, epidemiologia ambientale, ecc);
- comunicazione, informazione ed educazione ambientale;
- strumenti di sostenibilità (Emas, Ecolabel, GPP, ecc.);

Le attività vengono svolte nella forma di:

- sopralluoghi;
- campionamenti;
- misure;
- analisi;
- pareri;
- relazioni tecniche semplici e complesse;

Il finanziamento delle attività e della struttura.

In base alla norma istitutiva, L'ARPA Basilicata è dotata di autonomia tecnico, giuridica, amministrativa e contabile.

L'Agenzia, è finanziata principalmente attraverso un contributo annuale assegnato dalla Regione Basilicata per il suo funzionamento.

Negli ultimi tempi l'Arpa Basilicata ha potenziato le attività di *erogazione di servizi a valore aggiunto*. Si tratta di risorse finanziarie derivanti da prestazioni a pagamento, realizzate mediante l'erogazione a titolo oneroso di servizi a favore di soggetti pubblici e privati, nonché risorse relative al finanziamento di progetti specifici da parte della Regione Basilicata o a finanziamenti comunitari.

Servizi essenziali di assistenza e tutela della salute del cittadino.

L'ARPA Basilicata, inoltre, è istituzionalmente tenuta a svolgere le attività di prevenzione e di controllo in materia ambientale a supporto delle strutture sanitarie e ad effettuare controlli ed accertamenti analitici, già di competenza dei presidi multizonali di igiene e prevenzione, connessi all'esercizio delle funzioni di spettanza della aziende A.S.L. in materia di prevenzione igienico- sanitaria. L'Arpab è conseguentemente ente di supporto per le titolare di prestazioni a garanzia dei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza), specificamente nell'ambito della "Prevenzione collettiva e sanità pubblica". Si tratta, cioè, di attività, servizi e prestazioni che soddisfano livelli essenziali di assistenza la cui erogazione deve essere garantita alla collettività, in quanto contenuto essenziale ed irrinunciabile del bene costituzionalmente garantito della salute, quale fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività.

Tale inquadramento delle attività dell'Ente – oramai normativamente sancito nella legge nazionale in fase di approvazione definitiva nel Senato della Repubblica - configura ed inquadra l'identità stessa dell'Agenzia, quale Ente titolare di compiti e funzioni che non si esauriscono in una dimensione esclusivamente ambientale, ma hanno una inevitabile ricaduta sulla dimensione della salute pubblica.

Presenza ed interventi H24 sul territorio.

In stretta connessione con quanto sopra detto, l'Arpab garantisce un servizio di "pronta disponibilità e reperibilità h24" su tutto il territorio regionale, consistente nell'immediato intervento a supporto degli enti di primo soccorso, per effettuare sopralluoghi urgenti al verificarsi di emergenze ambientali, ossia situazioni potenzialmente pericolose per la immediata incolumità delle persone e/o dei beni/strutture e/o dell'ambiente e che richiedono azioni di protezione ambientale urgenti, eccezionali e non programmabili. Tali azioni vengono attivate – su chiamata delle Prefetture – su richiesta delle forze di primo intervento quali: Vigili del Fuoco, il 118 e le ASL, la Protezione Civile, Enti locali, Forze dell'ordine, autorità giudiziaria, al fine di contribuire al controllo dell'impatto delle attività umane sulle matrici ambientali.

Attività Ispettive di polizia giudiziaria.

Nell'esercizio delle funzioni di controllo e di vigilanza, inoltre, il personale Ispettivo dell'Agenzia, con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, ha il potere di accesso agli impianti ed alle sedi di attività e può richiedere tutti i dati, le informazioni ed i documenti necessari per l'espletamento delle proprie funzioni. Tale personale è munito di documento di riconoscimento rilasciato dall'Agenzia. Nelle ipotesi di intervento, il segreto industriale non può essere opposto per evitare od ostacolare le attività di vigilanza e di controllo.

Azioni di comunicazione.

La comunicazione ed il coinvolgimento degli stakeholders e delle comunità locali è uno strumento fondamentale dell'agire dell'ARPAB. Le informazioni sul sito istituzionale, in fase di aggiornamento, le numerose attività di informazione sul territorio, nelle scuole, tra i cittadini e verso le istituzioni di ogni ordine e grado, impegnano il Servizio Comunicazione dell'ARPAB, in una quotidiana operazione di divulgazione, confronto con la popolazione, sempre più attenta e partecipe alle tematiche ambientali e all'operato dell'agenzia.

2.4. PIANO DI RIORDINO

ARPA Basilicata si trova in un momento di rilancio del proprio ruolo nell'ambito del territorio e deve porre le basi per la crescita futura. La nuova Direzione, insediatasi a luglio 2014, ha avviato un processo di riorganizzazione dell'Agenzia. La nuova idea di Arpa Basilicata di riportare ad unità le funzioni attestate alle sedi dislocate tra Potenza, Matera e Metaponto. L'organizzazione in fieri delle attività e dei processi dell'Agenzia prevede l'istituzione delle seguenti strutture:

- La **Governance Direzionale**, che agirà nell'ottica di una forte valorizzazione di tutto il personale ARPAB e prevederà azioni di management, pianificazione strategica, qualità e accreditamento, ricerca e sviluppo.
- La **Governance Specialistica**, che si articolerà in un Servizio di diagnostica, in un Servizio Monitoraggio e in una struttura informatica di dati e reporting, di seguito esplicitate:
 - il **Servizio Diagnostica**: laboratorio unico, nel quale convergeranno i campioni delle diverse matrici, prelevati sull'intero territorio regionale, per il quale sono in itinere le procedure per l'accreditamento;
 - il **Servizio di Monitoraggio Ambientale**, nel quale confluiranno dati in near real time, provenienti da reti di monitoraggio in continuo (es. qualità dell'aria, rumore), e dati provenienti da indagini e campionamenti in situ (es. balneazione, qualità delle acque interne, elettromagnetismo, radioattività). I dati saranno implementati in un data base relazionale, successivamente verranno elaborati per le azioni di reporting e, laddove possibile, costituiranno la base di partenza per lo sviluppo di modelli di previsione della diffusione degli inquinanti.
- la **Struttura informatica e di dati e reporting**: che metterà a sistema le azioni per la gestione dell'hardware e del software dell'Agenzia, avviando attività di housing e/o hosting con strutture regionali e utilizzano le politiche di disaster recovery del data center avanzato di proprietà della Regione. Si occuperà, inoltre, del sito istituzionale ARPAB e affiancherà gli uffici nella pubblicazione dei dati e nella elaborazione di documenti di reporting
- la **Governance Territoriale**, che raggrupperà le azioni da svolgere sul territorio regionale, mediante un "Servizio unico di campionamenti", con particolare attenzione ai nodi territoriali, di seguito descritti:
 - i **Nodi territoriali**: aree di elevata sensibilità ambientale e peculiari per il territorio della Basilicata, per la presenza di criticità e per l'attenzione della popolazione e degli stakeholder nei riguardi di tali realtà. Le aree precitate rappresentano la "demand" del territorio alla quale l'ARPA Basilicata deve rispondere attraverso procedure ed azioni mirate ed opportunamente pianificate . Costituiscono esempi di nodi territoriali le aree delle estrazioni petrolifere, i Siti di Interesse Nazionale, le aree di costa.

L'avvio del processo di qualità ed accreditamento, la progressiva informatizzazione interna, l'implementazione della banca dati ambientali , compresi gli "Open data", destinata a ricevere ed elaborare le informazioni ed i dati provenienti dalla complessiva azione di monitoraggio e controllo, costituiscono i fattori fondamentali per consentire alla Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata di espletare, con rinnovata consapevolezza, i compiti di supporto tecnico-scientifico richiesti dall'Ente Regione e di collaborazione con l'ISPRA e con il sistema agenziale nel suo complesso.

3. Struttura e funzionamento dell'ARPAB.

3.1. Organigramma di governance dell'Arpab.

L'assetto dell'Agenzia è definito dalla Legge Regionale istitutiva n. 27/ 1997, modificata dalla successiva Legge Regionale n. 13/1999 e dal Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'A.R.P.A.B. allo stato vigente, di cui alla deliberazione n. 256/2009 e ss. mm. ii.

Con deliberazione 219/2012 , recante "Integrazione all'assetto organizzativo dell'Arpab con assegnazione del personale del comparto alle partizioni organizzative e strutture di riferimento del personale dirigente" si è proceduto alla ricognizione, al 4 dicembre 2012, dello stato delle assegnazioni organizzativo e funzionale del personale del Comparto, nonché alla ricognizione, alla medesima data, delle strutture di riferimento del personale dirigente.

L'Agenzia si compone di una **Struttura Centrale e di due Dipartimenti Provinciali: di Potenza e Matera** e si avvale del **Centro Ricerche ARPAB di Metaponto**.

La Struttura Centrale comprende:

- **La Direzione** che rappresenta l'unità di vertice della struttura organizzativa, a cui fa capo la responsabilità complessiva di attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dai competenti Organi regionali. Essa inoltre sovrintende alla gestione dell'Agenzia perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza. Il Direttore garantisce, inoltre, l'unità e il coordinamento tra le diverse strutture dell'Agenzia;
- **Il Settore Amministrativo, Giuridico ed Economico** che persegue la "vision" dell'Agenzia in un'ottica di efficacia, efficienza ed economicità gestionale. Presidia la gestione economico finanziaria nell'ambito della pianificazione strategica direzionale;
- **Il Settore Monitoraggio Ambientale e Territoriale** che realizza e coordina progetti di monitoraggio; gestisce reti di monitoraggio di dati ambientali; acquisisce, valida ed elabora i dati ambientali disponibili garantendo omogeneità nell'azione di controllo sull'ambiente;
- **I due Dipartimenti Provinciali di Potenza e Matera:** con le proprie funzioni di controllo ed accertamenti analitici svolte sul territorio, assicurano le competenze tecnico-scientifiche e strumentali dell'Agenzia, fornendo supporto alle decisioni dei soggetti pubblici titolari di funzioni amministrative in campo ambientale. Inoltre, essi collaborano nella realizzazione di progetti di monitoraggio e prevenzione ambientale.



3.2. Il personale dell'Agenzia.

Tab. n. 1 – Personale nel complesso. (valori assoluti al 30.11.2014)

Numero dipendenti Comparto Contratto tempo indeterminato	120
Numero dirigenti Contratto tempo indeterminato	13
Numero dipendenti Comparto Contratto tempo determinato	4
Numero dirigenti con Contratto tempo determinato ¹	1
Numero totale dei dipendenti	138
Numero dipendenti Comparto C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) Contratto a tempo indeterminato	33
Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo indeterminato	1
Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
Numero totale dipendenti C.R.M.	34
Numero totale	174

¹ Dato che comprende il Direttore generale.

Età media della forza lavoro Arpab 2014

	%
<i>Età media del personale del comparto (anni)</i>	48,34
<i>Età media dei dirigenti (anni)</i>	56,60
<i>% di dipendenti del comparto in possesso del diploma di laurea</i>	43,20
<i>% di dirigenti in possesso di laurea</i>	100,00



3.3. Bilancio finanziario dell'Arpab.

L'analisi dei prospetti contabili di bilancio è stata elaborata tenendo presente che l'impianto contabile di ARPA Basilicata è basato su un sistema di contabilità finanziaria per competenza, il set di indicatori utilizzato analizza due aspetti fondamentali:

- la struttura delle entrate
- la struttura delle spese.

Dall'analisi dei dati emerge una situazione finanziaria dell'Agenzia condizionata dalla mancata realizzazione dei trasferimenti ordinari da parte della Regione Basilicata nel corso del 2014. Tuttavia, dalle tabelle che seguono, appare evidente un risultato positivo del processo di gestione che, nonostante la costante riduzione - se non totale interruzione - dei trasferimenti ordinari da parte della Regione Basilicata che creano problemi inerenti al *rischio di default di cassa* nel corso del 2014, consolida una struttura aziendale che può guardare con ottimismo alle sue performance future.

Tab. n. 1 – Dinamica delle entrate Arpab 2011-2012-2013.

		ENTRATE RICLASSIFICATE					
		<i>(peso delle diverse fonti di finanziamento rispetto al totale)</i>					
ENTRATE (accertamenti)	ENTRATE (accertamenti)	2011	% sul totale	2012	% sul totale	2013	% sul totale
Entrate da trasferimenti correnti da parte dello Stato e di altri enti pubblici (contributo regionale a titolo di concorso nelle spese generali, finanziamenti per progetti sul monitoraggio ambientale, ecc.) TITOLO II	Entrate da trasferimenti correnti da parte dello Stato e di altri enti pubblici	9.529.396,00	81,70%	14.551.500,00	87,31%	11.331.200,00	80,36%
Entrate proprie (proventi per prestazioni rese a Comuni, Province ed altri soggetti pubblici e privati) TIT I meno UPB I 2 3	Entrate per prestazioni rese a Comuni, Province ed altri soggetti pubblici e privati	1.321.850,67	11,33%	1.101.266,60	6,61%	2.377.235,35	14,19%
Altre entrate correnti UPB I 2 3	Altre entrate correnti UPB I 2 3	361.852,98	3,10%	209.591,50	1,26%	311.177,41	2,21%
Entrate da accensione prestiti	Entrate da accensione prestiti	450.190,58	3,86%	804.668,87	4,83%	81.109,65	0,58%
TOTALE ENTRATE ACCERTATE		11.663.290,23	100,00%	16.667.026,97	100,00%	14.100.722,41	100,00%


Tab. n. 2 – Indicatori di realizzazione delle entrate Arpab 2011-2012-2013.

GLI INDICATORI DI REALIZZAZIONE DELLE ENTRATE (gestione di competenza)						
DESCRIZIONE	2011	%	2012	%	2013	%
Entrate correnti riscosse /	8.948.403,70	79,80%	9.599.875,46	60,52%	12.924.271,55	92,19%
Entrate correnti accertate	11.213.099,65		15.862.358,10		14.019.612,76	
Entrate in c/ capitale riscosse /	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Entrate in c/ capitale accertate	-		-		-	
Entrate per partite di giro riscosse /	1.732.663,62	99,98%	1.837.609,77	99,83%	2.640.744,09	99,75%
Entrate per partite di giro accertate	1.733.058,71		1.840.767,05		2.647.445,32	

Gli indicatori di realizzazione, dati dal rapporto fra entrate realmente riscosse ed entrate accertate, misurano la capacità di riscossione di ARPA Basilicata sia dei crediti sia dei contributi al suo funzionamento oltre che al finanziamento di progetti specifici.

Il netto peggioramento dell'indice può essere letto come la diretta conseguenza dei tempi di liquidazione delle risorse da parte degli enti finanziatori; caratteristica, quest'ultima, che accomuna massima parte delle pubbliche amministrazioni italiane.

Tab. n. 3 – Dinamica della spesa Arpab 2011-2012-2013.

SPESE RICLASSIFICATE						
<i>(peso delle diverse voci di spesa rispetto al totale)</i>						
	2011	%	2012	%	2013	%
Risorse umane (<i>personale, contributi a carico dell'ente, ecc.</i>)	6.960.362,27	60,46%	6.638.890,91	40,94%	8.537.853,50	67,81%
Risorse impiegate per il funzionamento (<i>spese per attività istituzionale, acquisizione beni di consumo</i>)	3.914.763,95	34,01%	8.514.959,66	52,51%	2.274.961,08	18,07%
Oneri finanziari e tributi	116.936,87	1,02%	74.476,19	0,46%	76.911,32	0,61%
Altre spese correnti	69.868,11	0,61%	182.507,91	1,13%	1.620.631,19	12,87%
Acquisizione di beni durevoli	0	0,00%	0	0,00%	57.621,09	0,46%
Rimborso di prestiti (all'interno UPB 2,1,3 CAP 355)	450.190,58	3,91%	804.668,87	4,96%	81.109,65	0,64%
TOTALE SPESE	11.512.121,78	100,00%	16.215.503,54	100,00%	12.591.466,74	100,00%

Tab. n. 4 – Indicatori di realizzazione della spesa Arpab 2011-2012-2013.

GLI INDICATORI DI REALIZZAZIONE DELLE SPESE						
DESCRIZIONE	2011	%	2012	%	2013	%
Spese correnti pagate /	9.357.814,27	84,59%	8.158.136,83	50,31%	10.585.021,62	84,45%
Spese correnti impegnate	11.061.931,20		16.215.503,54		12.533.845,65	
Spese in c/ capitale pagate /	0	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Spese in c/ capitale impegnate	0		0,00		0,00	
Spese rimborso mutui pagate	804.668,87	100,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Spese rimborso mutui impegnate	804.668,87		0,00		0,00	

3.4. Analisi del contesto interno (swot analysis).

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.

L'itinerario di analisi sin qui esposto, è stato infatti 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, settoriali e di funzione interna.

Principali punti di forza dell'Arpab

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

1. Il primo comprende i punti di forza che sono più in generale riconducibili alla crescente sensibilità ed attenzione che la popolazione locale assegnano 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: 1) la crescita della soglia media di dotazione culturale della popolazione; 2) la oramai diffusa convinzione che l'equilibrio ambiente/salute rappresenti uno degli elementi fondanti la vita delle popolazioni locali.
2. Il secondo cluster racchiude quei vantaggi che sono rilevabili nella storia umana e professionale e nella struttura dell'Agenzia: 1) l'Arpab dispone di una forza lavoro altamente qualificata, con il 50% circa in possesso di laurea, una composizione di genere equilibrata ed un livello di conoscenza e presenza sul territorio difficilmente rilevabile in altre strutture pubbliche e/o private del territorio regionale; 2) Un know-how tecnico-professionale diffuso sia in termini di conoscenza metodologica che di accumulato esperienziale di attività sul territorio; 3) laboratori strumentali e personale ad essi addetto altamente specializzato e qualificato; 4) una positiva condizione di equilibrio finanziario e gestionale interna.



Riepilogo dei principali punti di forza dell'Arpab.

Primo cluster:

1. Crescente attenzione della popolazione verso i temi ambientali.
2. Crescita del livello culturale generale della popolazione locale.
3. Presenza di aree rurali non residuali rispetto ai principali poli di attrazione urbana.
4. Diffusa presenza di associazioni e gruppi informali di "interesse ambientale".
5. Attenzione del sistema universitario verso le tematiche ambientali.

Secondo cluster:

6. Presenza di una forza lavoro altamente qualificata.
7. Il 50% circa del personale Arpab è dotato di laurea.
8. Elevata conoscenza e presenza sul territorio difficilmente rilevabile in altre strutture pubbliche e/o private del territorio regionale librata.
9. Equilibrata composizione di genere interna.
10. Elevato know-how tecnico-professionale interno.
11. Buona dotazione di laboratori strumentali.
12. Condizioni finanziarie e gestionali interne in equilibrio.

Principali punti di debolezza

Anche i punti di debolezza che caratterizzano l'Arpab possono essere riclassificati in due grandi cluster:

1. Il primo comprende i punti di debolezza che sono più in generale riconducibili all'influenza di fattori esterni quali ad esempio la debolezza del quadro normativo di riferimento in materia di protezione/controllo ambientale e la scarsa dotazione strategica nelle politiche di assegnazione di ruolo/competenza alle Agenzie regionali per l'Ambiente nel Paese ed il Basilicata in particolare.
2. Il secondo 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.

In una corretta ottica di focalizzazione delle debolezze, riteniamo necessario indicare alcuni parametri di scenario che determinano - a monte ed indipendentemente dalla 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 dell'Arpab.

Primo cluster:

1. Debolezza del quadro normativo di riferimento nazionale;
2. Scarsa efficacia nella identificazione delle funzioni di protezione/controllo ambientale in ambito nazionale.
3. Scarsa chiarezza nella definizione dei ruoli/competenze delle Agenzie regionali per l'Ambiente rispetto al sistema nazionale di protezione ambientale.
4. Inesistenza di una politica finanziaria di investimento sul sistema naz.le e territoriale dei controlli.
5. Forte dipendenza dalla cultura e dalle regole di gestione tipiche del sistema sanitario nazionale.
6. Eccessiva assimilazione delle Agenzie (Enti Strumentali Regionali) ai quadri normativi di gestione degli enti pubblici e degli enti locali.

Secondo cluster:

1. Elevata media di età della dotazione organica del personale (media anni: 49,46).
2. Blocco totale all'ingresso di nuove unità di personale.
3. Inesistente mobilità interna tra funzioni ed uffici sia del personale dirigente che del comparto.
4. Assenza di piani di aggiornamento periodico del personale (scarsità finanziarie).
5. Ritardi nel processo di sostituzione/miglioramento della dotazione di macchinari strumentali.
6. Ritardi nei programmi di manutenzione ordinaria.
7. Incertezze e precarietà nel possesso definitivo della sede di lavoro del Dipartimento di Matera.
8. Incertezze e condizioni di precarietà nel processo di integrazione contrattuale dei dipendenti del CRM di Metaponto.
9. Debole dotazione finanziaria e ritardi/blocchi nei trasferimenti ordinari delle risorse finanziarie da parte della Regione Basilicata.
10. Impossibilità di realizzare gli investimenti minimi per il miglioramento organizzativo dell'Agenzia.
11. Posizionamento della soglia del benessere/malessere interno della manodopera su matrici ad equilibrio instabile.

Matrice dei principali *svantaggi indiretti* dell'Arpab.

Indicatori	Ricadute	Peso relativo sulla soglia qualità socio/ambientale Scala 1-10 negativo, 0= Positivo. OCSE-2010
<p><u>Svantaggi endogeni:</u></p> <p>1. Popolazione scarsamente urbanizzata.</p> <p>2. Debolissima presenza di attività manifatturiere.</p> <p>3. Prevalente vocazione agricola non innovativa.</p> <p>4. Scarsa attrattività turistica.</p> <p>5. Elevatissima dipendenza dal "terziario pubblico".</p>	<p>Scarsa efficacia nel controllo del territorio.</p> <p>Elevata dipendenza dall'esterno dell'area.</p> <p>Difficoltà nei controlli ambientali in filiera allevamenti.</p> <p>Debole vocazione culturale all'accoglienza integrata.</p> <p>Debole dinamica innovativa di apparato e di contesto.</p>	<p>Scala: 6</p> <p>Scala: 5</p> <p>Scala: 3</p> <p>Scala: 6</p> <p>Scala: 8</p>
<p><u>Svantaggi esogeni:</u></p> <p>1. Forte presenza di industria estrattiva etero-diretta.</p> <p>2. Forte dipendenza dai trasferimenti pubblici statali.</p>	<p>Scarsi poteri negoziali e di orientamento degli investimenti.</p> <p>Diffusa cultura della dipendenza da fattori esterni.</p>	<p>Scala: 8</p> <p>Scala: 5</p>

Identificazione delle variabili di rottura

Ipotesi di equilibrio tra Opportunità e Minacce

<p><u>Primo cluster:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Debolezza del quadro normativo di riferimento nazionale; 2. Scarsa efficacia nella identificazione delle funzioni di protezione/controllo ambientale in ambito nazionale. 3. Scarsa chiarezza nella definizione dei ruoli/competenze delle Agenzie regionali per l'Ambiente rispetto al sistema nazionale di protezione ambientale. 4. Inesistenza di una politica finanziaria di investimento sul sistema naz.le e territoriale dei controlli. 5. Forte dipendenza dalla cultura e dalle regole di gestione tipiche del sistema sanitario nazionale. 6. Eccessiva assimilazione delle Agenzie (Enti Strumentali Regionali) ai quadri normativi di gestione degli enti pubblici e degli enti locali. 	<p><u>OPPORTUNIA':</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Approvazione della legge nazionale sul sistema di protezione ambientale. 2. Definizione del piano e costituzione del Fondo Nazionale per la protezione ambientale. 3. Svincolo del contratto collettivo nazionale da quello sanitario. 4. Separazione delle Agenzie regionali del sistema di protezione ambientale dai quadri normativi degli enti pubblici in senso stretto e dagli enti locali.
<p><u>Secondo cluster:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elevata media di età della dotazione organica del personale (media anni: 49,46). 2. Blocco totale all'ingresso di nuove unità di personale. 3. Inesistente mobilità interna tra funzioni ed uffici sia del personale dirigente che del comparto. 4. Assenza di piani di aggiornamento periodico del personale (scarsità finanziarie). 5. Ritardi nel processo di sostituzione/miglioramento della dotazione di macchinari strumentali. 6. Ritardi nei programmi di manutenzione ordinaria. 7. Incertezze e precarietà nel possesso definitivo della sede di lavoro del Dipartimento di Matera. 8. Incertezze e condizioni di precarietà nel processo di integrazione contrattuale dei dipendenti del CRM di Metaponto. 9. Debole dotazione finanziaria e ritardi/blocchi nei trasferimenti ordinari delle risorse finanziarie da parte della Regione Basilicata. 10. Impossibilità di realizzare gli investimenti minimi per il miglioramento organizzativo dell'Agenzia. 11. Posizionamento della soglia del benessere/malessere interno della manodopera su matrici ad equilibrio instabile. 12. Scarsa stabilità nel governo aziendale (un nuovo Direttore ogni tre anni). <p><u>OPPORTUNITA'</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ripresa del turn-over interno/esterno. 2. Risoluzione dei ritardi nei trasferimenti finanziari ordinari da parte della Regione Basilicata. 	
<p><u>MINACCE:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rinvio dell'approvazione della legge nazionale; 2. Permanenza del blocco/ritardo dei trasferimenti ordinari da parte della Regione. 3. Riproposizione delle condizioni di instabilità nel governo aziendale. 	

4. Albero della performance, obiettivi strategici ed operativi 2014-2016.

4.1. La struttura dell'Albero della performance.

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani di azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

Aree strategiche: le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e le azioni. A seconda delle logiche e dei modelli di pianificazione adottati da ciascuna amministrazione, una area strategica può riguardare un insieme di prodotti, di servizi, di utenti, 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.

L'Albero della performance sintetizza le corrispondenze tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e **piani operativi** (che individuano **obiettivi operativi, azioni e risorse**). Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission aziendale. Si tratta quindi di una rappresentazione articolata, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

A ciascuna area strategica sono associati gli **outcome (risultati) attesi**.

La direttrice di riferimento della performance è collocata entro una frontiera di equilibrio efficacia/efficienza sostenibile sul piano economico e realizzabile su quello organizzativo. Quest'ultimo aspetto, fortemente sollecitato dal più moderno ordinamento in materia di gestione dei servizi pubblici, ispira ogni aspetto del Piano della Performance Arpa6, rappresentando il core di selezione di tutte le azioni descritte successivamente.

Allo stato attuale, l'Albero della Performance di Arpa Basilicata è organizzato in 7 aree strategiche, definite sulla base dei principali ambiti operativi dell'Agenzia. Nell'ottica del RIORDINO delle strutture e delle attività e dell'Agenzia, tali aree potranno subire delle modifiche, che saranno esplicitate nei successivi Piani della Performance.

Le aree strategiche attuali sono:

AREA STRATEGICA 1: *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;

AREA STRATEGICA 2: *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 3: *Controlli ambientali (verifiche ed ispezioni)*, cui afferiscono attività di sopralluogo, campionamento, analisi di laboratorio e conseguenti validazioni dei risultati, eseguite nei casi previsti dalla legge, o in caso di accadimenti eccezionali.



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Puglia

AREA STRATEGICA 4: *Valutazione ambientale ed autorizzazioni*, che riguarda le azioni di competenza ARPAB connesse alle valutazioni ambientali ed alle procedure per il rilascio, il controllo ed il monitoraggio di autorizzazioni ambientali e in particolare alle AIA (Autorizzazioni Integrate Ambientali).

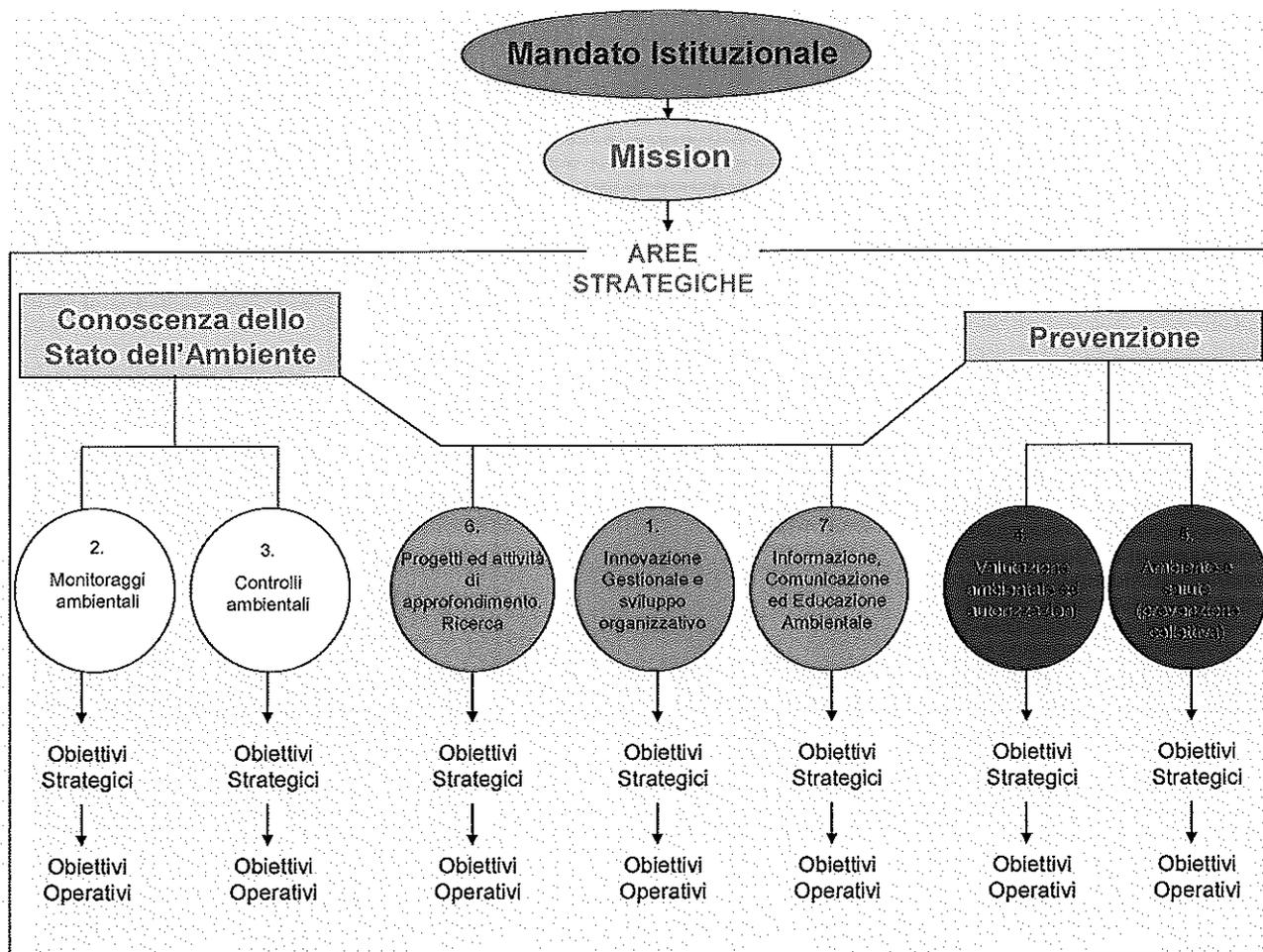
AREA STRATEGICA 5: *Ambiente e salute (prevenzione collettiva)*, che include le azioni di verifica di alcune matrici ambientali (acque, alimenti), nonché studi specifici, entrambi finalizzati alla prevenzione e tutela della salute pubblica.

AREA STRATEGICA 6 : *Progetti ed attività di approfondimento . Ricerca;* che comprende la promozione e partecipazione a bandi regionali, nazionali ed internazionali, per la redazione e l'espletamento di progetti specialistici. Si tratta principalmente di attività di approfondimento a supporto di quelle istituzionali.

AREA STRATEGICA 7: *Informazione, comunicazione ed educazione ambientale*, cui si riconducono le attività di diffusione dei dati e delle conoscenze ambientali, nonché quelle di sensibilizzazione della popolazione sui temi ambiente/salute.



ALBERO DELLA PERFORMANCE Arpab 2014-2016





4.2. Esplicitazione dell'albero della performance

Nel Piano, la suddivisione per aree strategiche è riconducibile ai due macro-ambiti di attività svolte dall'Agenzia, in ragione del suo mandato istituzionale e della sua mission: "Conoscenza dello stato dell'ambiente" (qualità delle componenti ambientali: acqua, aria, suolo, sottosuolo e delle principali pressioni che agiscono su di esso) e "Prevenzione" (valutazione preventiva delle ricadute sull'ambiente delle attività antropiche).

Più specificamente, la "Conoscenza dello stato dell'ambiente", che comprende tutte le attività primarie per matrice ambientale, ovvero le attività di controllo, vigilanza, monitoraggio, organizzazione di base dati e reporting (sia delle matrici, che di sintesi) e che sono direttamente riconducibili a normative ambientali specifiche sulle varie matrici ambientali (acqua, aria, agenti fisici, suolo, rifiuti) si esplica nelle Aree strategiche 2 e 3; la "Prevenzione", che attiene a tutte le attività tecniche necessarie per l'emissione di pareri ambientali di supporto alle Autorità di riferimento finalizzate alle autorizzazioni di attività con incidenza ambientale, il supporto tecnico nelle istruttorie di procedimenti/processi di VIA, VAS e IPPC e, infine, a tutte le attività in campo ambientale connesse alla tutela della salute, si declina nelle Aree strategiche 4 e 5.

Sono state inoltre definite le aree strategiche 6 e 7, aventi ad oggetto attività e compiti dell'Agenzia che sono da considerarsi a supporto e complemento delle funzioni di conoscenza e prevenzione ambientale: ci si riferisce alla promozione ed attuazione di progetti di ricerca, nonché agli strumenti di comunicazione ambientale.

In aggiunta a queste, è stata individuata l'Area strategica 1 "Innovazione gestionale e sviluppo organizzativo", che si intende orientata all'innovazione organizzativa e manageriale anche attraverso l'ottimizzazione continua degli aspetti logistici e funzionali. 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 formazione interna ed esterna e dei sistemi di gestione della qualità e dell'ambiente.

Obiettivi.

Nella logica dell'Albero della performance, le aree strategiche sono declinate in uno o più obiettivi, per i quali l'organizzazione è responsabile. Essi sono **programmati su base triennale**.

Agli obiettivi sono associati ad uno o più **indicatori**, avendo cura che nel loro complesso tali indicatori comprendano tutti i sette ambiti di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi individuati dall'Arpa Basilicata sono stati distinti in: **strategici ed operativi**. I primi rappresentano, per ciascuna area strategica, un'estrinsecazione del mandato istituzionale e della mission; i secondi, sono posti a supporto di quelli strategici e sono strumentali alla loro realizzazione.

Area strategica 1: Innovazione gestionale e sviluppo organizzativo.

AREA STRATEGICA 1	ATTIVITA' COLLEGATE	OBIETTIVI	
		STRATEGICI	OPERATIVI
INNOVAZIONE GESTIONALE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sistema integrato Qualità Ambiente e Sicurezza	<p>A. Proseguire il processo complessivo di certificazione dell'Arpab e di accreditamento dei suoi Laboratori</p>	<p>A.1. Attuare programmi di accreditamento dei laboratori e di certificazione delle strutture dell'Arpab ed adeguare le metodiche agli standard nazionali indicati da ISPRA e dal sistema nazionale delle ARPA</p>
		<p>B. Migliorare la gestione delle risorse umane ed economiche nell'erogazione dei servizi e nello svolgimento delle attività connesse al mandato istituzionale;</p>	<p>B.1. Riorganizzare il sistema di gestione del personale per funzioni, mansioni ed obiettivi. B.3. Eliminare le rigidità connesse alla mobilità interna del personale. B.4. Assunzione dei vincitori di concorso pubblico attualmente in precariato. B.5. Espletamento di nuove procedure concorsuali per reclutare risorse umane da assegnare ai settori tecnico-scientifici;</p>
	Gestione delle risorse umane	<p>C. Migliorare la qualità dei servizi erogati all'esterno e l'organizzazione dei servizi interni e di supporto;</p> <p>D. Pianificazione e razionalizzazione delle azioni di formazione ed aggiornamento del personale;</p>	<p>C.1. Informatizzare e digitalizzare le banche dati ed i processi di lavorazione interni.</p> <p>D.1. Realizzare attività di formazione/aggiornamento del personale per singolo lavoratore. D.2. Formazione e aggiornamento del personale, anche in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, ciclo di gestione della performance;</p>
	Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	<p>E. Ri-organizzazione del servizio h24 di presenza sul territorio.</p> <p>F. Redazione di Linee guida e definizione di procedure per la prevenzione di possibili fenomeni corruttivi</p>	<p>E.1. Riorganizzare il sistema di gestione del personale per funzioni, mansioni ed obiettivi</p> <p>F.1. Per la trasparenza: -adozione Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità – Triennio 2014-2016; -realizzazione di n. 2 giornate formative sui temi "Trasparenza e Prevenzione della Corruzione"; -Organizzazione della Giornata della Trasparenza Aziendale".</p> <p>F.2 Per la corruzione: -adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Triennio 2014-2016; -redazione di Linee guida e procedure operative per la prevenzione di possibili fenomeni corruttivi. F.3 Formazione e aggiornamento del personale, anche in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, ciclo di gestione della performance;</p>



	Gestione del patrimonio e degli approvvigionamenti	G. Riorganizzazione funzionale della gestione degli approvvigionamenti su pianificazioni di budget annuali, centri di costo per funzione e procedure digitali di acquisto.	G.1. Progettazione ed approvazione del budget per funzione 2015 G.2. Riorganizzazione e potenziamento del personale.
	Gestione finanziaria	H Riorganizzazione degli uffici Bilancio e Contabilità ed istituzione della funzione "Controllo di Gestione".	H1 Riorganizzazione e potenziamento del personale.
	Affari legali e contenzioso	I. Riorganizzazione dell'Ufficio Legale.	I.1 Redazione ed approvazione del regolamento di funzionamento dell'Ufficio Legale.
	Sistemi informativi e supporto informatico	L. Prosecuzione del processo di digitalizzazione interna dell'Arpab	L.1. Istituzione della web-farm Arpab. L.2 Organizzazione della banca-dati centrale. L.3 sostituzione dell'hardware obsoleto. L.4 Upgrade del sito web istituzionale L.5 Partecipazione alla pubblicazione degli open data L.6. Potenziamento e rafforzamento struttura interna
	Gestione sostenibile e strumenti di sostenibilità ambientale (EMAS, ECOLABEL, LCA, GPP, ecc)	M. Strumenti di sostenibilità e gruppi di lavoro ISPRA su EMAS, ECOLABEL, GPP e altri	M. 1. verifiche conformità legislativa M.2. Sviluppo rapporti con Sistema Nazionale delle Agenzie, Ministro dell'Ambiente e Regione Basilicata – Dip. Programmazione

Area Strategica 2: Monitoraggi ambientali.

AREA STRATEGICA 2	ATTIVITA' COLLEGATE	OBIETTIVI	
		STRATEGICI	OPERATIVI
MONITORAGGI AMBIENTALI	Monitoraggio corpi idrici superficiali	<p>A. Incrementare le azioni di monitoraggio ambientale;</p> <p>B. Costituire la base di conoscenze a partire dalla quale sviluppare studi o indagini specifiche per la salvaguardia dell'ambiente e della salute;</p> <p>C. Assicurare una conoscenza approfondita e controllata nel tempo delle componenti ambientali e delle loro trasformazioni;</p> <p>D. Ottimizzazione della rete di misura della qualità dell'aria;</p> <p>E. Elaborazione, validazione e divulgazione dei risultati</p>	<p>A.1; B.1; C.1. Incrementare le indagini nelle aree di maggior pressione ambientale, es.: Aree estrattive Val D'Agri e Tempa Rossa, aree industriali (SIN, cementifici, termovalorizzatore), aree di discarica;</p>
	Monitoraggio delle acque di balneazione		<p>A.2; B.2; C.2. Rafforzare le attività di monitoraggio per la rilevazione della radioattività ambientale, presso i siti maggiormente sensibili;</p>
	Monitoraggio acque sotterranee		<p>A.3; B.3; C.3. Estendere i monitoraggi alle aree limitrofe alle attività di maggior pressione ambientale;</p>
	Monitoraggio campi Elettromagnetici (su richiesta)		<p>A.4; B.4; C.4. Predisporre documenti di programmazione di attività di controllo e monitoraggio ambientale, in riferimento ad aree su cui insistono attività particolarmente impattanti.</p>
	Monitoraggio delle Emissioni sonore		<p>A5; B.5; C.5 Fornire supporto tecnico agli Enti decisori, per le attività di programmazione ;</p>
	Monitoraggio radioattività Ambientale-RADON		<p>D.1 Adeguare la rete di qualità dell'aria alla normativa vigente</p>
	Monitoraggio Qualità dell'aria (monitoraggio in continuo, campagne con mezzo mobile, campionamenti, campagne con strumentazione passiva)		<p>A.6; B.6; C.6; E.1. Implementare e rafforzare il Centro di Monitoraggio Ambientale Regionale;</p>
	Modellistica di dispersione in atmosfera		<p>E.2. Sviluppare applicazioni modellistiche utili alla valutazione della qualità dell'aria ai sensi della normativa vigente;</p>
Redazione di report, relazioni di sintesi, Annuario Dati Ambientali	<p>E.3 Procedere all'aggiornamento in progress della banca dati sul sito Istituzionale e trasferimento dei dati all'esterno;</p>		
Servizio cartografico	<p>E.4. Redigere report, relazioni di sintesi, e l'Annuario dei Dati Ambientali</p> <p>E.5. Potenziare i sistemi informativi, per favorire la diffusione dei dati ambientali e cartografici integrati mediante Piattaforma WEBGIS</p>		



Area Strategica 3: Controlli ambientali.

AREA STRATEGICA 3	ATTIVITA'	OBIETTIVI	
		STRATEGICI	OPERATIVI
CONTROLLI AMBIENTALI	AIA (Piani di monitoraggio e controllo);	<p>A. migliorare l'azione di controllo degli inquinanti</p> <p>B. Pianificare le azioni di controllo</p> <p>C. Partecipare alle azioni di programmazione e di intervento a supporto degli Enti preposti</p>	<p>A.1 misurare le concentrazioni degli inquinanti e confrontarle con i valori-soglia e i limiti di legge;</p> <p>A.2; Trasferire rapidamente l'informazione alle autorità competenti, in caso di superamento dei limiti di legge;</p> <p>A.3; B.1; Incrementare le indagini nelle aree di maggior pressione ambientale, es.: Aree estrattive Val D'Agri e Tempa Rossa, aree industriali (SIN, cementifici, termovalorizzatore), aree di discarica;</p> <p>A.4; B.2; Per le attività di maggior pressione ambientale, estendere i controlli alle aree limitrofe;</p> <p>C.1 Fornire supporto tecnico agli Enti decisori, per le attività di programmazione, ed a Procure e Forze dell'Ordine per le loro attività istituzionali.</p>
	Ispezioni impianti a rischio di incidente rilevante (RIR);		
	Controlli ai depuratori;		
	Controlli qualità dell'aria		
	Controlli dati SME (Sistema monitoraggio in continuo emissioni)		
	Controlli su sorgenti sonore		
	Controlli sulle discariche		
	Validazione delle caratterizzazioni dei siti inquinati		
	Controlli scarichi industriali		
	Controlli amianto		
Interventi di emergenza ambientale			
Controlli microinquinanti organici			
Controlli impianti a radiofrequenza ed ELF (extremely low frequency)			

Area Strategica 4: Valutazione ambientale ed autorizzazioni.

AREA STRATEGICA 4	ATTIVITA'	OBIETTIVI	
		STRATEGICI	OPERATIVI
VALUTAZIONE AMBIENTALE ED AUTORIZZAZIONI	Formulazione di pareri in materia di AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale) di VIA (Valutazione Integrata Ambientale), VAS (Valutazione Ambientale Strategica),	<p>A. Favorire la prevenzione e riduzione integrata dell'inquinamento, attraverso il rafforzamento della fase istruttoria ed operativa;</p> <p>B. Rafforzare il ruolo dell'Arpa Basilicata nelle procedure di rilascio delle autorizzazioni;</p>	<p>A.1. Verificare il rispetto delle azioni previste dai piani di monitoraggio per minimizzare gli impatti sul territorio e sull'ambiente;</p> <p>A.2 Implementare un database relazionale per la gestione del flusso di informazioni relative all'iter procedurale delle Autorizzazioni Integrate Ambientali;</p> <p>B.1. Fornire supporto tecnico agli Enti decisori, per le attività di programmazione e pianificazione e per la stesura dei documenti necessari al rilascio delle autorizzazioni;</p> <p>A.3, B.2 Riorganizzazione e potenziamento del personale.</p>
	Gestione ambientale (EMAS, ECOLABEL, LCA, ecc)		
	Autorizzazioni ai sensi del D.Lgs n. 152 del 2006 e ss.mm.ii;		
Formulazione di pareri nell'ambito del Comitato Tecnico Regionale presso la direzione regionale dei VV.FF. per le aziende soggette al D. Lgs. 334/99 e smi.			

Area strategica 5: Ambiente e salute (Prevenzione collettiva).

AREA STRATEGICA 5	ATTIVITA'	OBIETTIVI	
		STRATEGICI	OPERATIVI
AMBIENTE E SALUTE (PREVENZIONE COLLETTIVA)	<p>Monitoraggio delle principali pollinosi;</p> <p>Campionamento ed analisi delle acque di balneazione</p> <p>Attività analitica acque destinate al consumo umano (D.Lgs.n. 31 /2001)</p> <p>Controllo degli alimenti;</p> <p>Attività di campionamento ed attività analitica per la ricerca di alghe tossiche</p> <p>Ricerca della Legionella</p> <p>Misura della contaminazione radioattiva</p> <p>Analisi di Acque di piscina e acque di dialisi</p> <p>Analisi ed elaborazione dei dati (di monitoraggio e controllo) per verificare le ricadute sulla popolazione</p> <p>Partecipazione alla redazione del Piano di emergenza esterna per le attività a Rischio di Incidente Rilevante</p>	<p>A. Finalizzare le attività di prevenzione, monitoraggio e controllo dell'ambiente alla tutela della salute umana;</p> <p>B. Definire un quadro di conoscenze sui cambiamenti ambientali indotti dall'uomo e le loro possibili ricadute sulla salute umana;</p>	<p>A.1 Fornire supporto tecnico-scientifico per le attività di programmazione e prevenzione in materia di ambiente/salute;</p> <p>B.1 Verificare che le acque e gli alimenti non contengano quantitativi di inquinanti superiori ai limiti di legge;</p> <p>A.2; B.2. Assicurare l'immediata comunicazione alle autorità competenti in caso di accertato inquinamento;</p> <p>A.3; B.3. Assicurare supporto tecnico agli enti territoriali ed alle ASL in tema di ambiente/salute;</p>



Area strategica 6 : Progetti ed attività di approfondimento. Ricerca.

AREA STRATEGICA 6	ATTIVITA'	OBIETTIVI	
		STRATEGICI	OPERATIVI
PROGETTI ED ATTIVITA' DI APPROFONDIMENTO. RICERCA.	<p>Promozione e partecipazione a bandi regionali, nazionali ed internazionali, per la redazione ed espletamento di progetti specialistici nel settore ambiente e salute;</p> <p>Svolgimento di Progetti regionali, nazionali ed internazionali su tematiche d'interesse agenziale in itinere;</p> <p>Rafforzamento di azioni di partenariato con università, enti di ricerca, associazioni, enti territoriali, enti a partecipazione pubblica, al fine di assumere un ruolo attivo nella progettazione di azioni innovative per la salvaguardia dell'ambiente;</p> <p>Partecipazione ad attività in campo e di laboratorio, ad integrazione di quelle istituzionali, sulla base di specifiche e dedicate proposte progettuali;</p> <p>Sviluppo ed applicazione di elaborazioni modellistiche e numeriche sulla base dei dati esistenti e finalizzate alla estensione spaziale e temporale delle informazioni disponibili</p> <p>Avvio di Convenzioni con Enti territoriali e sanitari per lo svolgimento di attività di analisi, ricerca e approfondimento, inerenti a tematiche di particolare attenzione per la Regione Basilicata, nonché prosecuzione delle attività previste in Convenzioni già avviate.</p>	<p>A. Accrescere le conoscenze tecniche dell'Agenzia, anche mediante partenariati e collaborazioni con Enti di ricerca;</p> <p>B. Valorizzazione della capacità dell'Ente di produrre flussi finanziari propri;</p> <p>C. Favorire lo scambio di conoscenze tecniche tra soggetti operanti a vario titolo negli ambiti dell'ambiente e della salute</p>	<p>A.1 Approfondire le conoscenze territoriali e ambientali in aree di particolare attenzione;</p> <p>A.2; C.1. Integrare le competenze tecnico-scientifiche del personale interno con quelle del mondo della ricerca;</p> <p>B.1 Prosecuzione e completamento dei progetti in corso di svolgimento</p> <p>B.2 Promozione e partecipazione a bandi progettuali</p>

Area strategica 7 : Informazione, comunicazione ed educazione ambientale.

AREA STRATEGICA 7	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI
INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED EDUCAZIONE AMBIENTALE	Comunicazione Istituzionale	A. Aumentare il grado di sensibilità e di conoscenza dei cittadini verso le tematiche, gli ambiti di attività, i progetti dell'Agenzia, nonché le problematiche connesse all'inquinamento ambientale	A.1. Diffondere dati e conoscenze ambientali attraverso l'utilizzo del sito istituzionale, di mass-media e strumenti operativi specifici
	Informazione ambientale	B. Incrementare il dialogo con i cittadini, le associazioni, le imprese pubbliche e private, improntato al rispetto dello sviluppo sostenibile	B.2. Realizzazione piani di comunicazione su tematiche ambientali, e relative attività, rivolti alla cittadinanza e agli operatori del settore
	Comunicazione ambientale	C. Diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile	C.3. Divulgare le tematiche ambientali e della sostenibilità attraverso percorsi educativi e/ o interventi singoli di sensibilizzazione e divulgazione, nelle scuole di diverso ordine e grado e tra la popolazione adulta
	Educazione ambientale		

5. Obiettivi strategici per il triennio 2014-2016.

5.1. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi annuali. Indicatori di risultato e target per il 2014/2015

Nel Capitolo 5. del Piano sono stati definiti -per ciascuna Area Strategica- gli obiettivi, strategici ed operativi che l'Agenzia intende perseguire per il raggiungimento degli outcome prefissi e per la realizzazione del mandato istituzionale e della mission.

La normativa richiede che agli obiettivi debbano essere collegati degli indicatori, a loro volta capaci di generare risultati adeguati agli obiettivi stessi: ciò al fine di rendere misurabile il livello di conseguimento di questi ultimi, consentendo di valutare la prestazione organizzativa dell'Ente, nonché di costituire il feedback necessario per la chiusura del Ciclo della Performance.

Nelle tabelle che seguono sono stati definiti gli indicatori necessari alla misurazione oggettiva del risultato, nonché i relativi valori attesi (target).

In questo modo, il Piano triennale di Arpa Basilicata intende garantire altresì alla collettività e agli stakeholder esterni trasparenza e informazione sui propri programmi di attività e sui risultati conseguiti, chiarendo:

- il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi,
- il legame che sussiste tra missione istituzionale, strategie, obiettivi,
- il metodo di elaborazione e i suoi contenuti (obiettivi, indicatori, target), perché possano essere verificabili.

Area strategica 1: Innovazione gestionale e sviluppo organizzativo.

AREA STRATEGICA 1	ATTIVITA'					
		OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015	
INNOVAZIONE GESTIONALE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Sistema integrato Qualità Ambiente e Sicurezza	A. Proseguire il processo complessivo di certificazione dell'Arpab e di accreditamento dei suoi Laboratori	A.1. Attuare programmi di accreditamento dei laboratori e di certificazione delle strutture dell'Arpab ed adeguare le metodiche agli standard nazionali indicati da ISPRA e dal sistema nazionale delle ARPA.	Numero e tipologia degli accreditamenti. Certificazione di qualità delle strutture	20% del processo di accreditamento Laboratori. 10% del processo di certificazione di qualità	
		B. Migliorare la gestione delle risorse umane ed economiche nell'erogazione dei servizi e nello svolgimento delle attività connesse al mandato istituzionale;	B.1. Riorganizzare il sistema di gestione del personale per funzioni, mansioni ed obiettivi. B.3. Eliminare le rigidità connesse alla mobilità interna del personale. B.4. Assunzione dei vincitori di concorso pubblico attualmente in precariato. B.5. Espletamento di nuove procedure concorsuali per reclutare risorse umane da assegnare ai settori tecnico-scientifici;	-Numero pratiche gestite. -n. mobilità dirigenti e/o comparto. -numero addetti stabilizzati	Incremento del 10% delle pratiche giornaliere In relazione alle esigenze - almeno n. 2 addetti precari stabilizzati	
		C. Migliorare la qualità dei servizi erogati all'esterno e l'organizzazione dei servizi interni e di supporto;	C.1. Informatizzare e digitalizzare le banche dati ed i processi di lavorazione Interni.	n. atti digitalizzati in banca dati.	-Tutte le cartelle storiche del personale.	
		D. Pianificazione e razionalizzazione delle azioni di formazione ed aggiornamento del personale;	D.1. Realizzare attività di formazione/aggiornamento del personale per singolo lavoratore. D.2 Formazione e aggiornamento del personale, anche in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, ciclo di gestione della performance;	Numero ore di formazione per addetto. Adozione Programma.	Una media di 10 ore per addetto. Entro aprile 2015	
	Gestione delle risorse umane	E. Ri-organizzazione del servizio h24 di presenza sul territorio.	E.1. Riorganizzare il sistema di gestione del personale per funzioni, mansioni ed obiettivi	Adozione Nuovo Regolamento di organizzazione	Entro giugno 2015	
		Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	F. Redazione di Linee guida e definizione di procedure per la prevenzione di possibili fenomeni corruttivi	F.1. Per la trasparenza: -adozione Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – Triennio 2014-2016; -realizzazione di n. 2 giornate formative sui temi "Trasparenza e Prevenzione della Corruzione"; -Organizzazione della Giornata della Trasparenza Aziendale".	Adozione Programma. n. 30 partecipanti per sessione	Entro aprile 2015. Entro novembre 2015.
				F.2 Per la corruzione: -adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Triennio 2014-2016; -redazione di Linee guida e procedure operative per la prevenzione di	Adozione Programma. Redazione Linee guida.	Entro aprile 2015 Entro maggio 2015



			possibili fenomeni corruttivi. F.3 Formazione e aggiornamento del personale, anche in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, ciclo di gestione della performance;	Numero uffici che predispongono il budget.	Tutti gli uffici.
Gestione del patrimonio e degli approvvigionamenti	G. Riorganizzazione funzionale della gestione degli approvvigionamenti su pianificazione di budget annuali, centri di costo per funzione e procedure digitali di acquisto.	G.1. Progettazione ed approvazione del budget per funzione 2015		Tempi di redazione del budget.	30gg.
Gestione finanziaria	H Riorganizzazione degli uffici Bilancio e Contabilità ed istituzione della funzione "Controllo di Gestione".	G.2. Riorganizzazione e potenziamento del personale.		Adozione Nuovo di Regolamento organizzazione	Entro dicembre 2015.
Affari legali e contenzioso	I. Riorganizzazione dell'Ufficio Legale.	H1 Riorganizzazione e potenziamento del personale.		Adozione Nuovo di Regolamento organizzazione	-n.2 addetti precari stabilizzati -Entro giugno 2015.
Sistemi informativi e supporto informatico	L. Prosecuzione del processo di digitalizzazione interna dell'Arpab	I.1 Redazione ed approvazione del regolamento di funzionamento dell'Ufficio Legale.		Adozione Nuovo di Regolamento organizzazione	Entro giugno 2015.
		L.1. Istituzione della web-farm Arpab.		Numero server trasferiti ed attivati.	Almeno 1 server trasferito o Sostituito
		L.2 Organizzazione della banca-dati centrale.		Numero personal computer sostituiti.	n. 20 pc sostituiti entro dicembre 2015
		L.3 sostituzione dell'hardware obsoleto.		Pagine sito web aggiornate	Upgrade del 40% del sito web istituzionale entro ottobre 2015
		L.4 Upgrade del sito web istituzionale		Quantità di Open data pubblicati	Incremento del 20% degli open data pubblicati
		L.5 Partecipazione alla pubblicazione degli open data		Numero pareri espressi/ richieste pervenute.	Almeno due pareri entro il 2015
		L.6. Potenziamento e rafforzamento struttura interna	M. 1. verifiche conformità legislativa	Numero ore di formazione per addetto.	Almeno 1 azione nel 2015
Gestione sostenibile e strumenti di sostenibilità ambientale (EMAS, ECOLABEL, LCA, GPP, ecc)	M. Strumenti di sostenibilità e gruppi di lavoro ISPRA su EMAS, ECOLABEL, GPP e altri	M.2. Sviluppo rapporti con Sistema Nazionale delle Agenzie, Ministro dell'Ambiente e Regione Basilicata – Dip. Programmazione.		Numero azioni di sostegno sviluppate verso gli stakeholder territoriali	partecipazione a n. 2 progetti nel 2015.
				Partecipazione GDL ISPRA GPP_EMAS_ECOLABEL	
				Progetti su fondi programmazione 2014-2020 della Regione Basilicata	candidatura di n.4 proposte progettuali

Area strategica 2. Monitoraggi ambientali

AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015
-2- Monitoraggi ambientali	Monitoraggio corpi idrici superficiali	A. Incrementare le azioni di monitoraggio ambientale;	A.1; B.1; C.1. Incrementare le indagini nelle aree di maggior pressione ambientale, es.: Aree estrattive Val D'Agri e Tempa Rossa, aree industriali (SIN, cementifici, termovalorizzatore), aree di discarica;	-Numero di indagini /numero di indagini nel triennio precedente (in percentuale)	30%
	Monitoraggio delle acque di balneazione			-Numero di componenti ambientali implementate/ numero di componenti ambientali da implementare	25%
	Monitoraggio acque sotterranee	B. Costituire la base di conoscenze a partire dalla quale sviluppare studi o indagini specifiche per la salvaguardia dell'ambiente e della salute;	A.2; B.2; C.2. Rafforzare le attività di monitoraggio per la rilevazione della radioattività ambientale, presso i siti maggiormente sensibili;	-Implementazione dei dati di monitoraggio di radioattività.	35%
	Monitoraggio campi Elettromagnetici (su richiesta)			-Numero di indagini /numero di indagini nel triennio precedente (in percentuale)	30%
	Monitoraggio delle Emissioni sonore	C. Assicurare una conoscenza approfondita e controllata nel tempo delle componenti ambientali e delle loro trasformazioni;	A.3; B.3; C.3. Estendere i monitoraggi alle aree limitrofe alle attività di maggior pressione ambientale;	-Stima dell'incremento delle superfici di indagine	25%
	Monitoraggio radioattività Ambientale-RADON			-Numero di relazioni e report prodotti/numero di richieste;	30%
	Monitoraggio Qualità dell'aria (monitoraggio in continuo, campagne con mezzo mobile, campionamenti, campagne con strumentazione passiva)	D. Ottimizzazione della rete di misura della qualità dell'aria;	A.4; B.4; C.4. Predisporre documenti di programmazione di attività di controllo e monitoraggio ambientale, in riferimento ad aree su cui insistono attività particolarmente impattanti.	-Numero di partecipazioni ad incontri e tavoli tecnici/numero di convocazioni	30%
	Modellistica di dispersione in atmosfera			-Implementazione ed aggiornamento in progress di un database ambientale	20%
	Redazione di report, relazioni di sintesi, Annuario Dati Ambientali	E. Elaborazione, validazione e divulgazione dei risultati	A.5; B.5; C.5 Fornire supporto tecnico agli Enti decisori, per le attività di programmazione;	-Valutazione annua del rendimento della rete di monitoraggio	20%
	Servizio cartografico			D.1 Adeguare la rete di qualità dell'aria alla normativa vigente	-Numero di componenti ambientali implementate/ numero di componenti ambientali da implementare nel CMA (Centro di Monitoraggio Ambientale)



			<p>E.2. Sviluppare applicazioni modellistiche utili alla valutazione della qualità dell'aria ai sensi della normativa vigente;</p>	-elaborazioni modellistiche effettuate;	20%
			<p>E.3 Procedere all'aggiornamento in progress della banca dati sul sito istituzionale e trasferimento dei dati all'esterno;</p>	<p>-Periodicità aggiornamento dati su sito. - numero bollettini pubblicati settimanalmente o mensilmente</p>	<p>Mensile Settimanale o mensile</p>
			<p>E.4. Redigere report, relazioni di sintesi, e l'Annuario dei Dati Ambientali</p>	-numero documenti prodotti/numero documenti richiesti	10
			<p>E.5. Potenziare i sistemi informativi, per favorire la diffusione dei dati ambientali e cartografici integrati mediante Piattaforma WEBGIS;</p>	-implementazione ed aggiornamento in progress di un database ambientale	20%

Area strategica 3. Controlli ambientali

AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015
-3- Controlli ambientali	AIA (Piani di monitoraggio e controllo);		A.1 misurare le concentrazioni degli inquinanti e confrontarle con i valori-soglia e i limiti di legge;	-numero di controlli per componente ambientale	50%
	Ispezioni impianti a rischio di incidente rilevante (RIR);				
	Controlli ai depuratori;	A. migliorare l'azione di controllo degli inquinanti	A.2; Trasferire rapidamente l'informazione alle autorità competenti, in caso di superamento dei limiti di legge;	-numero di comunicazioni alle autorità competenti /numero di superamenti dei limiti di legge	100%
	Controlli qualità dell'aria				
	Controlli dati SME (Sistema monitoraggio in continuo emissioni)	B. Pianificare le azioni di controllo	A.3; B.1; Incrementare le indagini nelle aree di maggior pressione ambientale, es.: Aree estrattive Val D'Agri e Tempa Rossa, aree industriali (SIN, cementifici, termovalorizzatore), aree di discarica;	-numero di controlli effettuati/numero di controlli previsti o richiesti	50%
	Controlli su sorgenti sonore	C. Partecipare alle azioni di programmazione e di intervento a supporto degli Enti preposti			
	Controlli sulle discariche			-numero di controlli/numero controlli triennio precedente;	10%
	Validazione delle caratterizzazioni dei siti inquinati		A.4; B.2; Per le attività di maggior pressione ambientale, estendere i controlli alle aree limitrofe;	-Incremento dell'estensione dell'area di indagine attuale rispetto a quella degli anni precedenti	10%
	Controlli scarichi industriali				
	Controlli amianto				
Interventi di emergenza ambientale		C.1 Fornire supporto tecnico agli Enti decisori, per le attività di programmazione, ed a Procure e Forze dell'Ordine per le loro attività istituzionali.	-Numero di relazioni e report prodotti/numero di richieste;	50%	
Controlli microinquinanti organici			-numero di partecipazioni ad incontri e tavoli tecnici/numero di convocazioni;	40%	
Controlli impianti a radiofrequenza ed ELF (extremely low frequency)			-numero di interventi in pronta disponibilità/richieste ricevute	80%	

Area strategica 4.Valutazione Ambientale ed autorizzazioni

AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015
-4- Valutazione Ambientale e autorizzazioni	Formulazione di pareri in materia di AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale) di VIA (Valutazione Integrata Ambientale), VAS (Valutazione Ambientale Strategica),	A. Favorire la prevenzione e riduzione integrata dell'inquinamento, attraverso il rafforzamento della fase istruttoria ed operativa;	A.1. Verificare il rispetto delle azioni previste dai piani di monitoraggio per minimizzare gli impatti sul territorio e sull'ambiente;	-Numero azioni (controlli e analisi) per la verifica corretta esecuzione piano monitoraggio	50%
	Gestione ambientale (EMAS, ECOLABEL, LCA, ecc)		A.2 Implementare un database relazionale per la gestione del flusso di informazioni relative all'iter procedurale delle Autorizzazioni Integrate Ambientali;	Numero di pratiche implementate/pratiche totali	20%
	Autorizzazioni ai sensi del D.Lgs n. 152 del 2006 e ss.mm.ii;	B. Rafforzare il ruolo dell'Arpa Basilicata nelle procedure di rilascio delle autorizzazioni;	B.1. Fornire supporto tecnico agli Enti decisori, per le attività di programmazione e pianificazione e per la stesura dei documenti necessari al rilascio delle autorizzazioni;	-Numero di partecipazioni a CTRA (Comitato Tecnico Regionale Ambientale)/numero convocazioni ricevute	40%
	Formulazione di pareri nell'ambito del Comitato Tecnico Regionale presso la direzione regionale dei VV.F. per le aziende soggette al D. Lgs. 334/99 e smi.			-Numero di pareri (in materia di monitoraggio ambientale) per il rilascio di autorizzazioni AIA/numero di pratiche da evadere (in percentuale)	40%
				-numero di pareri (osservazioni) in materia di VAS formulati/numero pratiche da evadere (in percentuale)	20%
		A.3, B.2 Riorganizzazione e potenziamento del personale.	Personale attestato 2015/personale anni precedenti	80%	
					10%

Area strategica 5. Ambiente e salute (prevenzione collettiva).

AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015
-5- AMBIENTE E SALUTE (PREVENZIONE COLLETTIVA)	Monitoraggio delle principali pollinosi;	A. Finalizzare le attività di prevenzione, monitoraggio e controllo dell'ambiente alla tutela della salute umana;	A.1 Fornire supporto tecnico-scientifico per le attività di programmazione e prevenzione in materia di ambiente/salute;	-Allergeni analizzati/pollini totali (in percentuale)	70%
	Campionamento ed analisi delle acque di balneazione			B.1 Verificare che le acque e gli alimenti non contengano quantitativi di inquinanti superiori ai limiti di legge;	Numero di controlli effettuati/numero di controlli previsti o richiesti
	Attività analitica acque destinate al consumo umano (D.Lgs.n. 31 /2001)	B. Definire un quadro di conoscenze sui cambiamenti ambientali indotti dall'uomo e le loro possibili ricadute sulla salute umana;	A.2; B.2. Assicurare l'immediata comunicazione alle autorità competenti in caso di accertato inquinamento;	-Analisi del trend stato di ciascuna componente ambientale (sul triennio)	25%
	Controllo degli alimenti;			-numero di comunicazioni alle autorità competenti /numero di superamenti dei limiti di legge	100%
	Attività di campionamento ed attività analitica per la ricerca di alghe tossiche			A.3; B.3. Assicurare supporto tecnico agli enti territoriali ed alle ASL in tema di ambiente/salute;	-Numero di relazioni e report prodotti/media del numero di relazioni e report prodotti nel triennio precedente;
	Ricerca della Legionella				
	Misura della contaminazione radioattiva				
	Analisi di Acque di piscina e acque di dialisi				
Analisi ed elaborazione dei dati (di monitoraggio e controllo) per verificare le ricadute sulla popolazione					
Partecipazione alla redazione del Piano di emergenza esterna per le attività a Rischio di Incidente Rilevante					



Area strategica 6. Progetti ed attività di approfondimento. Ricerca.

AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015
-6- Progetti ed attività di approfondimento (con autofinanziamento) Ricerca.	Promozione e partecipazione a bandi regionali, nazionali ed internazionali, per la redazione ed espletamento di progetti specialistici nel settore ambiente e salute;	A. Accrescere le conoscenze tecniche dell'Agenzia, anche mediante partenariati e collaborazioni con Enti di ricerca;	A.1 Approfondire le conoscenze territoriali e ambientali in aree di particolare attenzione;	-Numero di partecipazioni a bandi progettuali/ numero di progetti di interesse per l'agenzia banditi	30%
	Svolgimento di Progetti regionali, nazionali ed internazionali su tematiche d'interesse agenziale in itinere;	B. Valorizzazione della capacità dell'Ente di produrre flussi finanziari propri;	A.2; C.1. Integrare le competenze tecnico-scientifiche del personale interno con quelle del mondo della ricerca;	Numero di azioni di partenariato avviate/numero di azioni proposte e ricevute;	30%
	Rafforzamento di azioni di partenariato con università, enti di ricerca, associazioni, enti territoriali, enti a partecipazione pubblica, al fine di assumere un ruolo attivo nella progettazione di azioni innovative per la salvaguardia dell'ambiente;	C. Favorire lo scambio di conoscenze tecniche tra soggetti operanti a vario titolo negli ambiti dell'ambiente e della salute	B.1 Prosecuzione e completamento dei progetti in corso di svolgimento	-Rispetto dei tempi previsti nei progetti;	30%
	Partecipazione ad attività in campo e di laboratorio, ad integrazione di quelle istituzionali, sulla base di specifiche e dedicate proposte progettuali;		B.2 Promozione e partecipazione a bandi progettuali	-numero di attività svolte/numero di attività richieste dalle specifiche proposte progettuali;	30%
	Sviluppo ed applicazione di elaborazioni modellistiche e numeriche sulla base dei dati esistenti e finalizzate alla estensione spaziale e temporale delle informazioni disponibili			-Raggiungimento dei risultati parziali attesi sui singoli progetti	40%
	Avvio di Convenzioni con Enti territoriali e sanitari per lo svolgimento di attività di analisi, ricerca e approfondimento, inerenti a tematiche di particolare attenzione per la Regione Basilicata, nonché prosecuzione delle attività previste in Convenzioni già avviate.			-numero convenzioni stipulate/numero di convenzioni proposte e richieste;	20%

Area strategica 7. Informazione comunicazione ed educazione ambientale

AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2014/2015
-7- informazione comunicazione ed educazione ambientale	Comunicazione istituzionale	A. Aumentare il grado di sensibilità e di conoscenza dei cittadini verso le tematiche, gli ambiti di attività, i progetti dell'Agenzia, nonché le problematiche connesse all'inquinamento ambientale B. Incrementare il dialogo con i cittadini, le associazioni, le imprese pubbliche e private, improntato al rispetto dello sviluppo sostenibile C. Diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile	A.1. Diffondere dati e conoscenze ambientali attraverso l'utilizzo del sito istituzionale, di mass-media e strumenti operativi specifici	-numero comunicati stampa realizzati,	100%
				-numero conferenze stampa organizzate;	100%
				-numero presenze in Tv;	50%
				-numero opuscoli realizzati;	20%
	Informazione ambientale		B.2. Realizzazione piani di comunicazione su tematiche ambientali, e relative attività, rivolti alla cittadinanza e agli operatori del settore	stesura carta dei servizi	30%
				-numero bollettini tecnici;	50%
	Comunicazione ambientale		C.3. Divulgare le tematiche ambientali e della sostenibilità attraverso percorsi educativi e/ o interventi singoli di sensibilizzazione e divulgazione, nelle scuole di diverso ordine e grado e tra la popolazione adulta	numero newsletter ambientali	50%
				-numero mostre informative/attività standistica;	50%
	Educazione ambientale		C.3. Divulgare le tematiche ambientali e della sostenibilità attraverso percorsi educativi e/ o interventi singoli di sensibilizzazione e divulgazione, nelle scuole di diverso ordine e grado e tra la popolazione adulta	-numero convegni, seminari e workshop;	70%
				-numero richieste URPevasive;	80%
				Redazione di regolamenti generali (accesso agli atti, alle informazioni ambientali,URP	20%
				-numero progetti e attività di educazione ambientale;	10%
-numero incontri informativi nelle scuole;		100%			
-Partecipazione alle Reti di Educazione Ambientale (EOS;INFEA; Reti Educative Locali).		20%			

6. Proiezione 2015-2016 del Piano della Performance in considerazione del PIANO DI RIORDINO

AREE STRATEGICHE		ATTIVITA'	OBIETTIVI STRATEGICI 2015-2016
Governance Direzionale		Azioni di management, pianificazione strategica, qualità e accreditamento, ricerca e sviluppo.	<p>A. Riorganizzazione dell'Agenzia;</p> <p>B. Assunzione dei vincitori di concorso pubblico attualmente in precariato.</p> <p>C. Riportare ad unità le funzioni attestate alle sedi dislocate tra Potenza, Matera e Metaponto.</p> <p>D. Potenziamento delle azioni di Comunicazione, Informazione ed educazione Ambientale;</p> <p>E. Potenziamento della dotazione organica;</p> <p>F. Formazione del Personale;</p> <p>G. Completamento delle azioni di Accreditamento dei laboratori e Certificazione delle Strutture</p> <p>H. Rafforzamento delle azioni di ricerca e sviluppo dell'Agenzia</p>
Governance Specialistica	Servizio Diagnostica	Analisi dei campioni di laboratorio con relative certificazioni	<p>A. Raggruppamento delle attività di diagnostica in un laboratorio unico, nel quale convergeranno i campioni delle diverse matrici, prelevati sull'intero territorio regionale, per il quale sono in itinere le procedure per l'accreditamento</p> <p>B. Rafforzamento della diagnostica per migliorare la qualità della risposta agli stakeholder</p>
	Servizio di Monitoraggio Ambientale	Monitoraggio delle matrici ambientali mediante campionamento in situ e reti in continuo	<p>A. Rafforzamento delle attività di monitoraggio;</p> <p>B. Upgrade del Centro di Monitoraggio Ambientale</p> <p>C. Collegamento delle reti di monitoraggio al CMA</p> <p>D. Sviluppo di modelli previsionali di diffusione degli inquinanti</p>
	Struttura informatica e di dati e reporting	Azioni per la gestione dell'hardware e del software dell'Agenzia	<p>A. Restyling del sito istituzionale ARPAB</p> <p>B. Pubblicazione degli OPEN DATA</p> <p>C. Elaborazione e pubblicazione di documenti di sintesi a supporto degli uffici</p> <p>D. Implementazione dell'informatizzazione dei dati</p> <p>E. Sostituzione dell'hardware obsoleto</p>
Governance Territoriale		Azioni di campionamento sull'intero territorio regionale	<p>A. Raggruppamento delle azioni da svolgere sul territorio regionale, mediante un "Servizio unico di campionamenti"</p> <p>B. Rafforzamento del controllo delle azioni sul territorio per migliorare la qualità della risposta agli stakeholder</p>
Nodi territoriali		Maggiore attenzione in termini di monitoraggio e controllo alle aree sensibili del territorio regionale	<p>A. Pianificazione di procedure ed azioni mirate alla conoscenza e al controllo delle peculiarità del territorio lucano, quali le aree delle estrazioni petrolifere, i Siti di Interesse Nazionale, le aree di costa.</p>

7. Sistema di valutazione attuale del personale

7.1. La dirigenza.

L'Arpab applica il Contratto Collettivo Nazionale della Sanità.

Gli articoli 25 comma 1 del CC.NN.LL. delle aree dirigenziali, sanciscono il fondamentale principio della valutazione dei dirigenti come caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro che stabilisce diritti e doveri di ciascuna parte coinvolta (aspetto privatistico del rapporto di lavoro).

Il dirigente, in particolare, ha diritto ad essere valutato in relazione alle sue performance annualmente rispetto agli obiettivi e al budget, nonché al termine dell'incarico in relazione alle possibili progressioni di carriera, conseguibili appunto sulla base delle performance mantenute nel corso dell'incarico svolto.

Tuttavia, la valutazione ha in se degli evidenti margini di discrezionalità che devono essere supportati da elementi valutativi oggettivi e misurabili, affinché il processo abbia una reale valenza sia in relazione alle legittime aspettative personali che ai reali scopi che l'Azienda si presuppone di conseguire.

Gli articoli 26 dei CC.NN.LL. confermano che gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono : **Il Collegio Tecnico** e il **l'Organismo Indipendente di Valutazione** (per l'Arpab, l'O.I.V. della Regione Basilicata).

Il Collegio Tecnico procede alla verifica e alla valutazione :

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

L'O.I.V. procede alla verifica e alla valutazione annuale :

- a) dei risultati di gestione dei dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione di risultato.

L'articolo 27 dei CC.NN.LL delle aree dirigenziali prevede dei criteri di valutazione distinti sia per i dirigenti di struttura complessa e semplice che per tutti gli altri dirigenti.

Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice la valutazione riguarda :

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

Per tutti gli altri dirigenti la valutazione è relativa :

- a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi

E' importante rilevare come la valutazione annuale assuma una valenza determinante sia in relazione alla corresponsione delle indennità di risultato ma anche in relazione alla valutazione complessiva che il Collegio Tecnico effettuerà al termine dell'incarico, unitamente agli altri elementi specifici previsti:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;



e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione di budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e di selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo;

j) del rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti. La valutazione della dirigenza, anche in ARPAB, si rifà, in linea generale, a tali indirizzi.

Sono state adottate due distinte schede per la valutazione dei dirigenti:

a) La Scheda sintetica di valutazione annuale per i dirigenti;

b) La Scheda curricolare individuale del dirigente ai fini della valutazione di posizione e potenziale.

La prima viene utilizzata, per la valutazione della prestazione annuale del dirigente, nell'ambito della valutazione effettuata dall'OIV sulla base del Piano di attività che il dirigente ha redatto entro il 15 gennaio (dell'anno oggetto della valutazione) e della Relazione consuntiva che lo stesso dirigente predisporrà entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

I dettagli che devono contenere tali documenti sono i seguenti.

I piani di attività predisposti anche sulla base degli obiettivi e dei programmi annuali predisposti dalla Direzione Generale devono contenere:

- I risultati conseguiti nell'anno precedente;
- Gli obiettivi qualitativi e/o quantitativi da raggiungere con le risorse disponibili;
- Parametri di misurazione dei risultati;
- Adeguati momenti di verifica.

Mentre la Relazione consuntiva, deve evidenziare gli obiettivi raggiunti e le difficoltà riscontrate.

In prima istanza, tale relazione conclusiva viene validata dal Direttore Generale e successivamente trasmessa all'O.I.V..

La valutazione del dirigente da parte dell'OIV prevede anche (se necessario) una fase di interlocuzione tra il dirigente valutato e l'Organismo preposto, al fine di poter meglio comprendere le dinamiche messe in campo durante l'anno, gli elementi di forza, gli elementi di debolezza, le potenzialità, ecc.

I risultati della valutazione finale annuale effettuata dall'OIV sono comunicate al dirigente ed inserite nel fascicolo personale a cura dell'U.O. Sviluppo Organizzativo e Legislativo delle Risorse Umane dell'Arpab.

La seconda scheda è, invece, predisposta dal dirigente ai fini della valutazione curricolare da parte del Collegio tecnico.

Con deliberazione n. 43 del 17.02.2010 è stato approvato il Regolamento per la composizione e il funzionamento del Collegio Tecnico, che è stato rinominato con deliberazione n. 225 del 07.12.2012.

Tale Regolamento stabilisce tutte le fasi e le modalità con le quali deve svolgersi la procedura di valutazione ed i principi a cui essa deve ispirarsi.

La valutazione del Collegio Tecnico viene riportata su apposita scheda per singolo dirigente, trasmessa al Direttore Generale che dispone la conservazione presso l'archivio del personale tenuto dall'U.O. Sviluppo Organizzativo e Legislativo delle Risorse Umane dell'Arpab.



7.2. Il Comparto.

Per gli addetti al Comparto, il procedimento di valutazione si articola in due fasi: una valutazione di prima istanza e una valutazione di seconda istanza.

Partendo dalla conoscenza delle prestazioni del personale, il valutatore di prima istanza è il responsabile/dirigente gerarchicamente sovraordinato.

La seconda istanza prevede la validazione del processo da parte dell'O.I.V. al quale la direzione generale trasmette la valutazione (dopo aver verificato l'eventuale assenza di ricorsi sul giudizio) ed in particolare: l'esame delle schede; la verifica della correttezza delle metodologie utilizzate dai dirigenti sovraordinati; la verifica dell'appropriatezza e completezza della proposta di valutazione complessiva trasmessa dalla Direzione Generale dell'Arpab..

In ARPAB il Sistema di Valutazione permanente viene adottato con la D.D.G. n. 292/2001 di approvazione e adozione del Contratto Integrativo Aziendale del 16 luglio dello stesso anno.

Il Sistema prevede, all'art. 29 un percorso di sostanziale condivisione tra i vari livelli, dirigenziale e comparto, con un processo a cascata.

Sulla base della programmazione generale e di quella predisposta dai singoli dirigenti entro il 15 gennaio di ogni anno, viene avviato il percorso di monitoraggio degli addetti afferenti ad ogni ufficio o funzione.

Al termine dell'anno, a cura del titolare della P.O. e dei Dirigenti viene redatta la Relazione Consuntiva sulle attività svolte nell'anno con l'indicazione dettagliata degli obiettivi conseguiti e delle difficoltà riscontrate.

I medesimi responsabili/dirigenti devono predisporre le SVIP (Scheda di Valutazione Individuale Permanente) per la valutazione del personale assegnato a ciascuna struttura, al fine della valutazione della performance individuale, (cfr. il "Disciplinare per l'individuazione dei criteri e procedure per la progressione economica orizzontale. Sistema di valutazione permanente", art. 5, allegato al Contratto Integrativo).

Il sistema di valutazione permanente previsto dal CIA (Contratto Integrativo Aziendale) del 2001 prevede che , sia per l'erogazione della produttività collettiva che per le progressioni di carriera, venga stilata per ogni dipendente la Scheda di Valutazione Individuale Permanente SVIP, adottata con la medesima deliberazione.

La Relazione consuntiva, il Piano di attività per l'anno successivo e le SVIP devono essere trasmesse alla Direzione Generale per il tramite dell'U.O. Sviluppo Organizzativo e Legislativo delle Risorse Umane, che provvede alla presa d'atto della valutazione conseguita dal dipendente e alla custodia e deposito, di tutta la documentazione pervenuta, nelle cartelle personali di ciascun dipendente.

In base al citato art. 29 del Contratto Integrativo, la valutazione determina la quota di produttività collettiva a cui il dipendente a diritto, sulla base dell'impegno profuso durante l'anno, così come emerge dalle risultanze delle SVIP.

In particolare il contratto prevede che il fondo per la produttività collettiva sia suddiviso in due parti: La prima, pari al 70% delle risorse del fondo di riferimento, con esclusione degli incrementi, derivati da residui degli anni precedenti, è attribuita come budget alle singole strutture organizzative sulla base dei seguenti parametri:

Categoria A	parametro 1,10
Categoria B	parametro 1,3
Categoria Bs	parametro 1,45
Categoria C	parametro 1,75
Categoria D	parametro 2,00
Categoria Ds	parametro 2,25

Tale quota di budget è erogata ai dipendenti con le seguenti modalità:

1.Nella misura dell' 80% della quota individuale spettante per il raggiungimento degli obiettivi prefissati;

2.La quota residua è motivatamente attribuita dal responsabile della struttura in relazione al grado di impegno profuso nella prestazione dal dipendente sia in termini quantitativi che qualitativi, così come risultanti dalla scheda di valutazione individuale.

La seconda parte del fondo, pari alle ulteriori risorse disponibili, rappresenta la quota aggiuntiva che può essere utilizzata dalla Direzione Generale per incrementare il budget delle strutture che perseguono obiettivi di particolare rilevanza strategica per l'Agenzia. Ove assegnata, tale quota di



budget è ripartita con le stesse modalità stabilite per la prima quota. Recenti accordi sindacali, anche a causa del blocco del rinnovo del CCNL e delle ulteriori riduzioni imposte al valore complessivo del fondo stesso hanno fatto propendere per la messa a disposizione del personale della quota complessiva del fondo.

La valutazione del personale del comparto assegnatario di Posizione Organizzativa ha un iter che ha le caratteristiche miste del sistema di valutazione permanente in uso per il restante personale del comparto e il sistema di valutazione annuale dei dirigenti.

Per la valutazione permanente ai fini del conseguimento della progressione economica orizzontale, ex art. 30 del CIA, tali dipendenti vengono valutati comunque sulla base della SVIP, predisposta a cura del dirigente responsabile della struttura a cui la P.O. afferisce.

In relazione, invece, alla valutazione annuale degli obiettivi raggiunti, il responsabile di P.O. invia al Direttore, per il tramite del Dirigente di riferimento/Direttore la già citata relazione consuntiva delle attività svolte e il citato piano annuale delle attività.

La valutazione finale del responsabile di P.O. viene effettuata -come per i dirigenti- dal Nucleo di (adesso O.I.V. regionale).

Allegati

Allegato 1. Proposta di misurazione della performance individuale, sia per il comparto che per la dirigenza, unitamente ai criteri di incentivazione del personale.

Allegato 2. Indagine svolta all'interno dell'Agenzia sul benessere organizzativo.

Glossario

TERMINI E CONCETTI CHIAVE DEL PIANO DELLA *PERFORMANCE*

Allegato al Piano della *performance* (delibera n. 112/10)

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 o di 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.

Misuradi 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 propongono 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 d'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 sui 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.

Potenza, 30/12/2014

Il gruppo di lavoro:

ing. Ersilia Di Muro

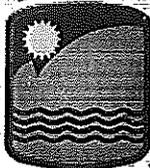
ing. Mariella Divietri

dott. Alessandro Nardoiani

Ersilia Di Muro
Mariella Divietri
Alessandro Nardoiani

Il Direttore
Dott. ALDO SCHIASSI

Aldo Schiassi



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente di Basilicata

Prot. _____

Data _____

Class.ne _____

A.O.O. - ARPAB. - Protocollo Generale -			
27 NOV. 2014			
Prot. n. 0011502			
Tit. 02	Cat. 18	Cl. 01	Fas. 2014
Per competenza _____			

Al Direttore ARPAB

All'Ing. Sante Muro

All'Ing. Ersilia Di Muro

Oggetto: proposta misurazione e valutazione performance criteri di incentivazione del personale ARPAB

Con riferimento alla disposizione direttoriale prot. n. 0010820 del 13/11/2014, i componenti del gruppo di lavoro costituito ad hoc, presentano la seguente bozza.

Preliminarmente, si fa osservare che il documento elaborato, dovrà essere perfezionato a seguito dell'adozione del piano delle performance dell'ARPAB.

La definizione di un sistema di valutazione delle performance organizzative ed individuali del personale non può prescindere dalla attuale organizzazione dell'Agenzia, nonché dalle disposizioni normative e contrattuali, allo stato vigenti.

Per quanto riguarda i contratti integrativi, sono in vigore il CCIA del comparto siglato il 16/07/2001, recepito con delibera n. 292 del 24 luglio 2001, con allegato il disciplinare relativo al sistema di valutazione ed il modello della relativa scheda. E', inoltre, in vigore l' accordo stralcio per la Dirigenza, siglato il 16/07/2001 e recepito con Delibera n. 293 del 24 luglio 2001.

In considerazione degli anni trascorsi e delle norme legislative e contrattuali subentrate dopo il 2001, sarebbe opportuna un revisione dei contratti integrativi aziendali sopra citati.

Il sistema di valutazione delle performance da delineare deve necessariamente obbedire a criteri di assoluta oggettività e trasparenza oltre che essere basato su obiettivi chiari e misurabili; deve definire, altresì, tempi e responsabilità e coinvolgere il personale dell'Agenzia con adeguate motivazioni.

È opportuno ricordare che *"la performance individuale consiste nel contributo fornito dall' individuo al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati"* (Delibera Civit n. 112/2010).

Questo concetto chiave si applica a tutto il personale ARPAB.

Ciononostante il processo di valutazione comporta una diversificazione in base ai profili e ruoli di appartenenza secondo differenti gradi di responsabilità essendo il personale stesso distinto in dirigenti, con incarico professionale o gestionale, responsabili di P.O. (posizioni organizzative) e personale del comparto. Ne consegue anche una differenza nei soggetti che effettuano la valutazione di prima istanza.

La performance del personale del comparto è così articolata:

1. raggiungimento degli obiettivi individuali;
2. raggiungimento degli obiettivi relativi alla struttura di appartenenza.

Entrambi discendono dal piano di attività della struttura e rappresentano la parte cogente della performance.

3. raggiungimento di obiettivi strategici della struttura (ulteriori obiettivi).
4. raggiungimento degli obiettivi strategici della Direzione (se assegnati).

Il raggiungimento di questi ulteriori obiettivi può trovare concreta attuazione in *“progetti esecutivi di particolare rilevanza ambientale”* promossi dalla Direzione e sottoposti alle OO.SS.

Nell' assegnazione degli obiettivi bisogna osservare criteri di equa ripartizione dei carichi di lavoro, in funzione della specifica professionalità e del profilo di appartenenza.

L'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere formalizzata mediante la sottoscrizione, da parte del lavoratore, della scheda individuale con l'indicazione di eventuali controdeduzioni e/o osservazioni da parte del lavoratore stesso.

Lo strumento per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi è la SCHEDE DEGLI OBIETTIVI.

Gli obiettivi devono essere chiari, misurabili, raggiungibili e coerenti con la pianificazione della struttura ed adeguati alla professionalità dell'interessato. A tal fine la scheda degli obiettivi deve contenere il peso, il tempo di raggiungimento, il target, gli indicatori ed il risultato raggiunto.

Una tipologia di scheda può essere basata sulla seguente tabella:

Performance obbligatoria

Obiettivi individuali assegnati dal dirigente o dal responsabile di P.O.

Obiettivo	Peso	Tempo	Target o valore atteso	Indicatore	Risultato raggiunto (indicatore/target*peso)

Obiettivi di struttura assegnati dal dirigente o dal responsabile di P.O.

Obiettivo	Peso	Tempo	Target o valore atteso	Indicatore	Risultato raggiunto (indicatore/target*peso)

La somma dei pesi precedentemente stabiliti deve fare 100.

Performance aggiuntiva

Ulteriori obiettivi della struttura assegnati dal dirigente o dal responsabile di P.O

Obiettivo	Peso	Tempo	Target o valore atteso	Indicatore	Risultato raggiunto (indicatore/target*peso)

Obiettivi strategici della Direzione

Obiettivo	Peso	Tempo	Target o valore atteso	Indicatore	Risultato raggiunto (indicatore/target*peso)

Progetti *Obiettivo* assegnati dalla Direzione

Si rimanda alla specificità dei singoli progetti.

Lo strumento per la valutazione, strettamente collegato alla retribuzione della quota premiante secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, è la *scheda di valutazione individuale permanente (SVIP)*. Tale scheda, risalente nella sua formulazione originaria al 2001, dovrebbe essere aggiornata sulla base dei nuovi disposti normativi, nell'ambito dei processi interni di concertazione e contrattazione sindacale.

Dovrebbe inoltre recepire i risultati della scheda degli obiettivi.

Una nuova formulazione della SVIP potrebbe articolarsi in due sezioni: la prima contenente il punteggio conseguito nella scheda obiettivi e la seconda legata alla valutazione dei comportamenti manifestati.

Per il personale del comparto titolare di P.O. si procede nel modo seguente:

Obiettivi individuali assegnati dal dirigente o dal responsabile di P.O. stesso

Obiettivo	Peso	Tempo	Target o valore atteso	Indicatore	Risultato raggiunto (indicatore/target*peso)

Obiettivi di struttura assegnati dal dirigente o dal responsabile di P.O. stesso

Obiettivo	Peso	Tempo	Target o valore atteso	Indicatore	Risultato raggiunto (indicatore/target*peso)

Il raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili delle posizioni organizzative dà diritto alla retribuzione di risultato la cui percentuale, in funzione delle indennità di P.O., è materia di contrattazione con le OO.SS.

Ripartizione del fondo della produttività (Da concordare con le OO.SS)

una possibile ripartizione

Produttività collettiva	Retribuzione di risultato per le P.O.
per performance obbligatoria	
per ulteriori obiettivi della struttura di appartenenza	
per obiettivi strategici della direzione	
per valutazione dei comportamenti manifestati	

Punteggio conseguito

Punteggio conseguito	Percentuale di quota spettante
90 – 100 eccellente	100%
80-89 ottimo	90%
70-79 buono	80 %
60-69 discreto	60 %
50- 59 sufficiente	50 %
< 50 insufficiente	0

I progetti obiettivo vengono finanziati con i fondi dell'Amministrazione.

CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE

PERSONALE DEL COMPARTO NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Progressioni economiche orizzontale

La collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” nella valutazione della performance obbligatoria per due anni consecutivi, ovvero per quattro anni non consecutivi, costituisce titolo prioritario per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Progressioni economica verticale

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, attribuite in modo selettivo con riserva di posti nei concorsi per l'accesso alla categoria superiore, la collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” nella valutazione della performance obbligatoria per due anni consecutivi, ovvero per quattro anni non consecutivi, comporta l'assegnazione di un punteggio superiore a quello degli altri titoli valutabili .

Attribuzione di incarichi di responsabilità

La collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” per tre volte nella valutazione della performance obbligatoria, in due anni consecutivi, ovvero negli ultimi cinque anni non consecutivi, costituirà, criterio rilevante per l'attribuzione di incarichi e responsabilità. Questo criterio dovrebbe essere recepito nel *regolamento per l'attribuzione degli incarichi di posizioni organizzative* vigente.

Partecipazione a progetti obiettivo della Direzione

La collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” nella valutazione della performance obbligatoria per due anni consecutivi, ovvero negli ultimi quattro anni non consecutivi, costituirà, criterio rilevante per la partecipazione ai progetti obiettivo della Direzione ulteriormente retribuiti.

PERSONALE DEL COMPARTO TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Progressioni economiche orizzontale

La collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” nella valutazione della performance per due anni consecutivi, ovvero per quattro anni non consecutivi, costituisce titolo prioritario per l’attribuzione della progressione economica orizzontale.

Progressioni economica verticale

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, attribuite in modo selettivo con riserva di posti nei concorsi per l’accesso alla categoria superiore, la collocazione nelle fasce “eccellente” “ottimo” nella valutazione della performance per due anni consecutivi, ovvero per quattro anni non consecutivi, comporta l’assegnazione di un punteggio superiore a quello degli altri titoli valutabili .

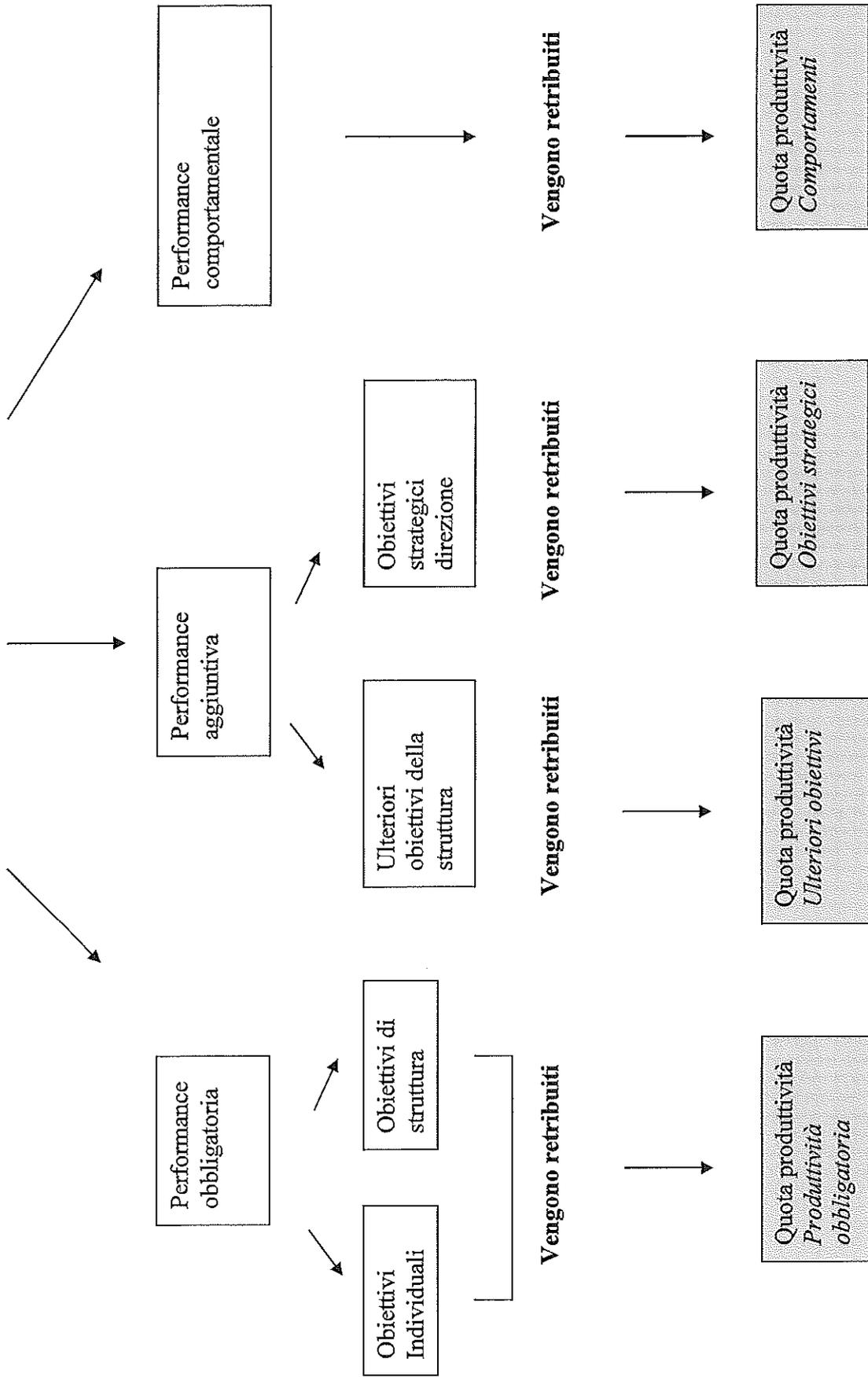
Incremento della indennità di posizione organizzativa

La collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” nella valutazione della performance per due anni consecutivi, ovvero negli ultimi quattro anni non consecutivi, costituirà, criterio rilevante per l’incremento del valore dell’indennità di posizione organizzativa.

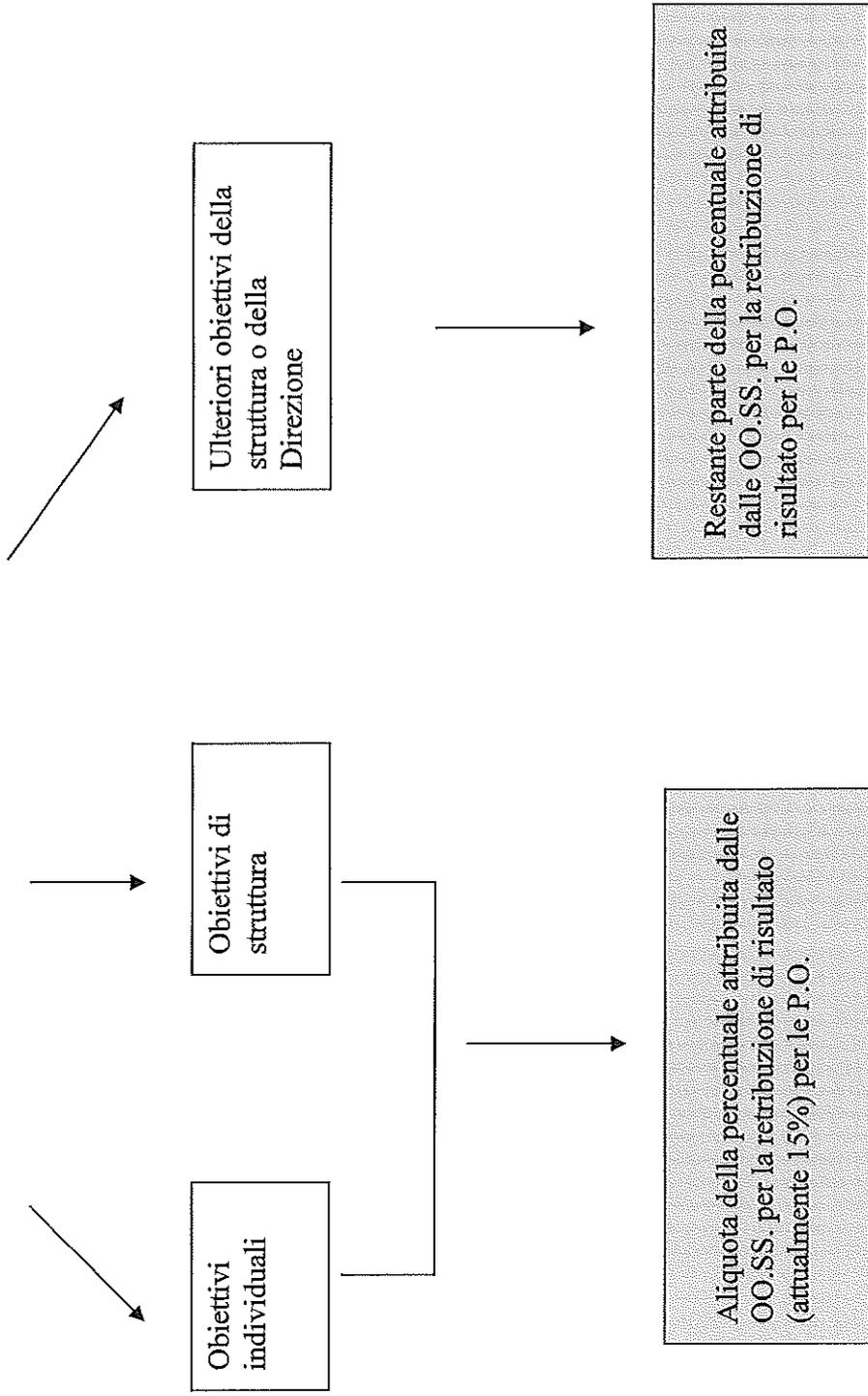
Partecipazione a progetti obiettivo della Direzione

La collocazione nelle fasce “eccellente” e “ottimo” nella valutazione della performance per due anni consecutivi, ovvero negli ultimi quattro anni non consecutivi, costituirà, criterio rilevante per la partecipazione ai progetti obiettivo della Direzione ulteriormente retribuiti.

Personale Comparto



Personale Comparto Responsabili P.O.



La Valutazione e misurazione della Performance individuale del personale dirigenziale.

Il sistema di valutazione delle prestazioni per i Dirigenti ARPA è contenuto nelle seguenti fonti normative:

- Art. 15 del D.lgs 502/1992
- Art. 5 del D.lgs 286/99
- Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti il 3 novembre 2005 (incluso il relativo Allegato 5), il 17 ottobre 2008 ed il 6 maggio 2010 per l'Area della Dirigenza Medica e per l'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale;
- Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, per la graduazione delle funzioni e per l'attribuzione della retribuzione di posizione dell'Area della Dirigenza Medica e per l'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, approvato con delibera ARPAB n. 334 del 01.09.2000;
- D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 attuativo della Legge n. 15 del 03/04/2009, che definisce una nuova disciplina in tema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Pertanto, la verifica e la valutazione dei dirigenti deve essere effettuata secondo quanto previsto dagli articoli dal n. 25 al n. 32 del CCNL del 03/11/2005 (come ribadito nel CCNL siglato il 17/10/2008), in concomitanza con l'adozione del piano delle performance previsto dal D.Lgs. n. 150/2009.

Infatti nel *Piano delle performance* dovrebbero essere indicati sia gli obiettivi connessi alle funzioni istituzionali dell'Agenzia, sia gli indicatori di performance da adottare in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente stesso.

E', altresì, necessario che i criteri generali sui sistemi di valutazione delle attività dirigenziali, prima della loro definitiva adozione, siano oggetto di concertazione sindacale (comma 5 art. 25 CCNL 03/11/2005).

Il complesso delle procedure per la valutazione delle attività dirigenziali prevede, oltre alla definizione dei criteri di incentivazione, anche l'istituzione degli organismi di verifica e valutazione dei risultati delle attività dei Dirigenti (*Collegio Tecnico e Nucleo di Valutazione/OIV*). Le modalità di effettuazione della valutazione richiedono, infine, anche l'individuazione del *valutatore di prima istanza*. Quest'ultima figura assume un ruolo importante nel meccanismo illustrato. Infatti è previsto che il procedimento per la valutazione sia ispirato ai principi della diretta conoscenza

dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento da parte del valutato anche attraverso il contraddittorio (all. 5 del CCNL 03/11/2005 e art. 5 D.Lgs 286/99).

In passato il sistema di valutazione della Dirigenza ARPAB, usato per l'attribuzione della cosiddetta "retribuzione di risultato", era legato ad un panel di indicatori quali/quantitativi predisposto nel lontano 2001 dal Nucleo di Valutazione dell'epoca (nota prot. 5844 del 17/12/2001). Tale sistema, basato sui cosiddetti *output* dovrebbe, quindi, essere aggiornato per conformarsi ad una descrizione il più possibile accurata delle attività afferenti ai vari uffici e/o tematiche, tenuto conto dell'attuale organizzazione aziendale, nonché delle risorse umane e strumentali disponibili.

Il presupposto di tale valutazione (come da nota del Dir. Gen. prot. n. 3645 del 31/07/2002) consisteva nell'attribuzione, ad ogni specifica prestazione o attività codificata nell'elenco degli *output*, di un tempo medio di riferimento (TMR) che andava moltiplicato per il numero di prestazioni annue, in modo da ottenere il tempo globale annuale relativo alla singola attività. Dalla somma dei tempi di tutte le prestazioni, poste in esecuzione dall'unità organizzativa nel corso di un anno solare, si otteneva il tempo globale annuale calcolato sulla base degli *output*. Questo tempo veniva quindi confrontato, da parte del Nucleo di valutazione ARPAB, con il tempo effettivo di attività, ottenuto moltiplicando il numero di addetti assegnati alla struttura per il numero effettivo di ore lavorative, stimato pari a circa 1400 ore annue per ogni addetto. Attraverso questo confronto poteva essere, così calcolato il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato della dirigenza.

Allo scopo di adeguare il meccanismo della valutazione al contesto normativo, si può ritenere di integrare il sistema con ulteriori indici o parametri di riferimento.

In particolare la valutazione dei risultati potrebbe essere correlata a tre diverse componenti:

1. valutazione dei risultati ottenuti in relazione ad attività di diretta responsabilità (sulla base dei TMR assegnati ad ogni prestazione come esposto in precedenza);
2. valutazione dei risultati ottenuti in base ad ulteriori e specifici obiettivi individuali (ad esempio quelli di carattere strategico eventualmente assegnati dalla Direzione);
3. valutazione delle competenze organizzative e capacità di differenziazione dei giudizi.

Le componenti 1 e 2 sarebbero applicabili solo ai dirigenti con incarico professionale, mentre per gli incarichi di struttura, cioè a carattere prevalentemente gestionale, si dovrebbe computare anche la terza componente, di rilievo organizzativo, in aggiunta alle prime due.

Il punteggio massimo attribuibile potrebbe essere pari a 60 punti per la componente 1 e pari a 40 punti per la componente 2, relativamente agli incarichi dirigenziali aventi natura professionale, in modo che la somma totale sia uguale a 100.

Analogamente, per gli incarichi dirigenziali di struttura si potrebbe ipotizzare un valore max di 60 punti per la componente 1 ed un valore max di 20 punti per ciascuna delle componenti 2 e 3, in modo che la somma risulti sempre uguale a 100 punti complessivi.

In alternativa a questa prima schematizzazione si potrebbe usare un approccio leggermente diverso basato su due componenti, la prima legata unicamente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, la seconda collegata ai comportamenti organizzativi secondo la tabella seguente ed in funzione delle differenti tipologie di incarico conferibili:

PROFILO DIRIGENZIALE	PUNTEGGIO MAX RISULTATI ATTIVITA' SVOLTA	PUNTEGGIO MAX COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	TOTALE MAX
COORDINATORE O DIRIGENTE DI STRUTTURA COMPLESSA	30	70	100
DIRIGENTE DI STRUTTURA SEMPLICE	50	50	100
DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE	100	0	100

Il differente peso assegnato ai due gruppi di fattori, del tutto indicativo, trova la sua giustificazione nella diversificazione delle attività corrispondenti ai vari profili dirigenziali. E' evidente come il ruolo legato ai comportamenti organizzativi assuma valore preponderante nel caso delle funzioni di coordinamento (di Settore, di Dipartimento,...); invece, per gli incarichi di struttura semplice, si può ritenere che i due fattori concorrano in modo equivalente alla

configurazione delle prestazioni; infine per gli incarichi di natura professionale, in particolare di alta specializzazione, il peso prevalente è certamente quello legato alle attività tecniche proprie della qualifica professionale.

Nell'ambito di questa seconda schematizzazione potrebbe essere introdotto anche un coefficiente integrativo, a disposizione della Direzione, che tenga conto dei particolari aspetti strategici o di importanza degli obiettivi assegnati. Tale coefficiente (ad esempio di valore compreso fra 1 e 1,25) potrebbe essere moltiplicato per il punteggio totale ottenuto ed assumerebbe, quindi, il significato di un valore di incremento del punteggio, a totale discrezione della Direzione.

L'ultimo aspetto da esaminare riguarda la modalità di calcolo della retribuzione di risultato spettante al singolo dirigente, in funzione del differente grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In considerazione del fatto che tale questione deve essere affrontata e discussa in sede di contrattazione collettiva integrativa, in questo ambito si può solo proporre un meccanismo di calcolo del tipo seguente:

rapportando l'ammontare complessivo del fondo annuale di risultato al totale dei punteggi massimi raggiungibili dall'insieme dei dirigenti ARPAB, si ottiene il valore unitario di punto attribuibile, che moltiplicato per il punteggio effettivamente conseguito permette di ottenere il valore della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente valutato. In questo modo i dirigenti che ottengono un indicatore di raggiungimento del 100% (pari a 100 punti) conseguono il massimo, coloro che raggiungono un risultato inferiore al massimo percepiranno una retribuzione di risultato proporzionalmente inferiore.

L'eventuale quota residua annuale del fondo non assegnata potrebbe essere redistribuita fra i dirigenti nello stesso anno ovvero accantonata per incrementare il fondo dell'anno successivo; tuttavia anche tale decisione dovrebbe essere rimessa alla contrattazione integrativa.

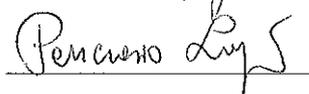
Potenza, 27/11/2014

Il gruppo di lavoro

Dr. Pierantonio Altacera 

Ing. Mariella Divietri 

Dr. Michele Epifani 

Dr. Pancrazio Lorigi 



1 Il benessere organizzativo in ARPAB.

1.1. Il benessere organizzativo (fonti e definizioni);

Come prescritto dall'art. 14 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni devono svolgere attività di indagine interna "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto. Nella Delibera prodotta da Civit – Autorità Nazionale Anticorruzione – relativo a "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente....." si sottolinea che "...i risultati dell'indagine, inoltre, dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CIVIT n. 5 del 2012".

In tale direzione, Civit auspica inoltre che "...le amministrazioni svolgano le indagini anche se il Sistema di misurazione e valutazione della performance non è ancora completamente operativo" indicando che "...è opportuno che la realizzazione dell'indagine, alla luce del modello elaborato dalla Commissione, sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali".

L'Arpab, in tale prospettiva, ha avviato il processo di indagine interna nella consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

L'indagine, realizzata sulla base del questionario predisposto da ANAC, interessa tre aree di indagine diverse: 1) benessere organizzativo; 2) il grado di condivisione del sistema di valutazione; 3) la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira a rilevare ed analizzare gli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché la percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Alcuni indicatori-macro del benessere organizzativo dei dipendenti di Arpa Basilicata 2013

Indicatori	Valore
Tasso di assenze	16,95%
Tasso di dimissioni premature	0
Tasso di richieste di trasferimento e/o mobilità	2,0%
Tasso di infortuni	0
Stipendio medio lordo mensile percepito dai dipendenti Comparto	€ 2.001,41
Stipendio medio lordo mensile percepito dai dirigenti	€ 5.703,81
% di personale assunto a tempo indeterminato (sul totale)	97,0%
Tasso di mobilità interna dei dirigenti tra uffici	0,0%
Tasso di mobilità interna tra dipartimenti	0,0%
Tasso di mobilità interna delle P.O.	0,0%

Nb. Nel computo sono compresi gli addetti al CRM di Metaponto.

1.2. Metodo e risultati della survey in Arpab;

La metodologia adottata.

Come anticipato nel precedente paragrafo, utilizzando il questionario predisposto dalla *Autorità Nazionale Anti Corruzione (ex CIVIT)*, si è proceduto a valutare la possibilità di realizzare l'analisi del benessere interno scegliendo il percorso migliore e più idoneo *tra due possibili* alternative metodologiche:

- **Una prima alternativa metodologica**, che possiamo definire "*di cantiere e/o cantierizzazione del processo*" finalizzata al raggiungimento di almeno due obiettivi: 1) testare il questionario su di un campione correttamente stratificato e rappresentativo dell'universo dei lavoratori, verificando al contempo, eventuali integrazioni da apportare in fasi successive che ne migliorassero/integrassero la funzionalità alle specificità dell'Arpab (così come indicato nelle opzioni ANAC); 2) disporre di una prima analisi rappresentativa, successivamente migliorabile ed approfondibile, dei principali risultati della survey tra i lavoratori dell'Azienda.
- **Una seconda alternativa metodologica**, che chiameremo "*di inseminazione a scatter*" finalizzata ad ottenere, attraverso l'estensione dell'indagine al totale dell'universo dei lavoratori, il massimo di informazioni possibili con l'utilizzo del questionario originale senza alcuna integrazione o preparazione/informazione analitica dei lavoratori.

Evidenziando che, entrambe le alternative, contenevano elementi di debolezza connessi alla *novità ed impreparazione metodologica dell'azienda*, oltretutto che evidenti rischi di risultato falso o falsificabile (*cf. Lakatos 1981*) indebolendo così lo sforzo di analisi e creando diseconomie (inefficienza) nel raggiungimento del risultato, si è deciso di procedere alla scelta di effettuare la rilevazione **utilizzando la prima alternativa metodologica**.

Sulla base di tale scelta, si è proceduto a:

1. Definire il metodo di campionamento (sei strati principali con ripetizione ed otto sub-strati di estrazione per ufficio e funzione contrattuale);
2. Identificare il campione pari al 15% del totale addetti in Arpab (n. 20 unità di cui: n. 3 dirigenti);
3. Codificare il questionario per la successiva elaborazione;
4. Individuare data e luogo di realizzazione dell'indagine collettiva (panel);
5. Informare correttamente le n. 24 unità campionate;
6. Preparare i contenuti del panel di incontro per illustrare correttamente il percorso a tutti i partecipanti;
7. Realizzare il l'incontro (il 18.06.2014 presso la sede centrale di Potenza);
8. Validare i questionari anonimi;
9. Immettere i dati nel decoder in SPSS;
10. Elaborare i dati assoluti e relativi.



1.3. come percepisco Arpa6;

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	MIN. MAX		
	1	2	3
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	-	10	10
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	1	5	14
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4	8	8
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3	6	11
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	2	6	12
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	6	9	5
Totali	15	44	60

Fonte: rilevazione campionaria Arpa6 del 18.06.2014.

Discriminazioni.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)				
	1	2	3	Non risponde
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	1	8	7	4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4	4	12	-
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	3	3	14	-
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	8	7	4	1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2	4	12	2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	3	3	11	3
La mia giovane età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	8	3	6	3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	3	3	12	2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.	-	-	-	20*
Totali	32	35	78	15

Fonte: rilevazione campionaria Arpa6 del 18.06.2014.

*Non erano presenti lavoratori diversamente-abili.

L'equità nel mio Ente.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Max		
	1	2	3	1	2	3
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro	13	6	1			
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	13	6	1			
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	8	11	1			
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	13	5	2			
Totali	47	28	5			

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Max		
	1	2	3	1	2	3
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	11	7	2			
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	13	5	2			
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	6	14	-			
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4	13	3			
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	10	9	1			
Totali	44	48	8			

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

L'immagine del mio Ente

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Max		
	1	2	3	1	2	3
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Arpab sia un ente importante per la collettività	3	3	14			
Gli utenti pensano che l'Arpab sia un ente importante per loro e per la collettività	4	6	10			
La gente, in generale, pensa che l'Arpab sia un ente importante per la collettività	5	6	9			
Totali	12	15	33			

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.



Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	13	7	1	
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	7	9	4	
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	14	5	1	
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	13	6	1	
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	10	9	1	
Totali	57	36	8	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	5	13	1	
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Arpab con riguardo al mio lavoro	8	10	1	
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	5	10	4	
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	10	7	2	
Totali	28	40	9	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	5	13	2	
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	5	12	3	
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	8	7	5	
L'Arpab premia sempre le persone capaci e che si impegnano	17	3	-	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	6	9	5	
Totali	41	44	15	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	3
Conosco le strategie generali dell'Arpab	4	12	4	
Condivido gli obiettivi strategici dell'Arpab	3	15	2	
Sono chiari i risultati ottenuti dall'Arpab	9	10	1	
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4	12	4	
Totali	20	49	11	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

1.4. La Valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	3
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4	9	7	
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3	12	5	
È sensibile ai miei bisogni personali	-	9	11	
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	-	1	9	
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3	5	12	
Totali	10	27	44	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min		Max
	1	2	3
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4	9	7
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	6	11	3
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	11	8
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	2	8	10
Totali	13	39	28

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

1.5. Benessere/malessere del personale;

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min		Max
	1	2	3
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	3	8	9
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	10	9
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5	12	3
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4	9	7
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	2	15	3
Totali	15	54	31

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			ma x
	1	2	3	
Mi sento parte di una squadra	6	10	4	
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	5	14	
I miei colleghi mi danno spesso una mano anche se non rientra nei loro compiti	2	12	6	
Mi sento stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	9	9	
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4	9	7	
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	5	10	5	
Totali	20	55	45	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Min			Ma x
	1	2	3	
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in Arpab	11	6	3	
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1	3	16	
Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Arpab	1	3	16	
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4	14	2	
Se potessi, cambierei subito ente	4	13	3	
Totali	21	39	40	

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.

Importanza degli ambiti di indagine

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Min		Ma X
	1	2	3
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	-	2	18
Le discriminazioni	5	4	11
L'equità nella mia amministrazione	1	2	17
La carriera e lo sviluppo professionale	1	7	12
Il mio lavoro	1	3	16
I miei colleghi	1	6	13
Il contesto del mio lavoro	1	6	13
Il senso di appartenenza	4	6	10
L'immagine della mia amministrazione	2	8	10
Totali	16	44	120

Fonte: rilevazione campionaria Arpab del 18.06.2014.