

PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione –
2022-2024

A.R.P.A.B.

Documento a cura di

- ✚ Donato Ramunno - Direttore Generale
- ✚ Achille Palma - Direttore Tecnico Scientifico
- ✚ Ufficio Pianificazione e Programmazione
 - Beatrice Rossi - Dirigente, Ersilia Di Muro e Giuseppe Di Nuzzo
- ✚ Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione
 - Beatrice Rossi - Dirigente, Antonio Matturro e Margherita Tancredi
- ✚ Segreteria della Direzione Tecnico Scientifica
 - Achille Palma - DTS, Mariangela De Fino

INTRODUZIONE	1
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	3
1.1 L'ARPAB e il SNPA	4
1.2 Le attività	5
1.3 La mission	6
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.1 Valore pubblico	10
2.2 Performance	15
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	25
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
3.1 Struttura organizzativa	27
3.2 Organizzazione del lavoro agile	29
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	35
4. MONITORAGGIO	43

Allegati

- ALL.1 Allegato obiettivi strategici operativi 2022-2024
- ALL.2 Piano transizione al digitale
- ALL.3 Elenco obblighi di pubblicazione 2022-2024
- ALL.4 Documento di valutazione dei rischi specifici del PTPCT
- ALL.5 Regolamento Lavoro Agile
- ALL.6 Piano dei fabbisogni del personale
- ALL.7 Piano della formazione

INTRODUZIONE

Il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 - Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto, per le pubbliche amministrazioni, l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in seguito "PIAO"), con il fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO 2022-2024, di durata triennale e aggiornamento annuale, l'ARPAB integra i principali strumenti di pianificazione, definendo:

- a. gli obiettivi strategici e operativi della performance, in considerazione degli indirizzi e degli obiettivi prioritari di prevenzione e tutela ambientale indicati dalla Giunta Regionale e secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, avvalendosi anche dell'istituto del lavoro agile;
- c. gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati a garantire almeno le competenze digitali minime, lo sviluppo delle conoscenze tecnico-scientifiche e amministrative, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- d. gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuovo personale e per la valorizzazione delle risorse interne;
- e. gli strumenti per assicurare la piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione agenziale nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- f. l'elenco dei processi da semplificare e reingegnerizzare, con l'indicazione del relativo crono programma annuale e triennale, facendo ricorso alla tecnologia, sulla base di indagini di customer satisfaction ed in coerenza con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore;
- g. le modalità e le azioni per realizzare la piena accessibilità alle sedi dell'Agenzia, sia fisica che digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- h. il lavoro agile e la sua organizzazione, assicurando la rotazione del personale e la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza;
- i. le modalità e le azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.



**Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata**



Il documento elaborato è organizzato in quattro Sezioni.

La Sezione 1 riporta i dati anagrafici dell'amministrazione.

La Sezione 2 è dedicata ai temi: Valore Pubblico, *Performance* e Anticorruzione.

La Sezione 3 concerne l'Organizzazione e il Capitale Umano.

La Sezione 4 descrive le procedure di monitoraggio del PIAO.



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata



1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata
Natura giuridica	Ente strumentale della regione, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia tecnico scientifica, amministrativa e contabile Organo di controllo pubblico della qualità dell'ambiente
Sedi	<p>Sede Centrale / Legale Via della Fisica, n.18 C/D - Potenza Telefono 0971 656111</p> <p>Sede Amministrativa Via della Chimica, n.103 - Potenza Telefono 0971 656111</p> <p>Sede Matera Via dei Mestieri, n, 43 Zona Paip 1 - Matera Telefono 0835 225410</p> <p>Sede Metaponto SS Jonica 106 – Km 448.2 75012 Metaponto (MT) Telefono 0835 5413220</p> <p>Sede del Presidio Fisso Val d'Agri - Sauro Viale Marconi - Viggiano (PZ)</p>
Codice Fiscale	01318260765
e.mail PEC	protocollo@pec.arpab.it

1.1 L'ARPAB e il SNPA

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

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

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

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

- Potenza,
- Matera,
- Metaponto.

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

Con la legge richiamata è stata definitivamente esplicitata la qualifica di ARPAB quale ente strumentale regionale ed è stato assegnato un ruolo chiaro al Dipartimento Ambiente ed Energia della Regione Basilicata con il quale l'Agenzia, per la sua funzione di organo di controllo e vigilanza, lavora in stretta collaborazione.

L'Agenzia si inserisce nel Sistema a rete delle Agenzie, regionali e provinciali, per la protezione dell'Ambiente (SNPA), istituito per garantire un efficiente scambio di informazioni e competenze su tutto il territorio nazionale, nonché per migliorare i controlli e la conoscenza sullo stato dell'ambiente. Il SNPA coniuga conoscenza diretta del territorio e dei problemi ambientali locali con le politiche nazionali di prevenzione e protezione dell'ambiente, così da diventare punto di riferimento, tanto istituzionale quanto tecnico-scientifico, per l'intero Paese. Il Sistema è coordinato dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), che fornisce indirizzi ed indicazioni al fine di armonizzare le metodiche di indagine in campo ed in laboratorio,

e di pervenire ad un sistema unico di indicatori ambientali da trasferire univocamente all'Agenzia Europea dell'Ambiente (AEA). Negli ultimi anni, con l'intento di rafforzare le potenzialità dell'Agenzia, coniugandole con le conoscenze di ISPRA e delle altre Agenzie del SNPA, sono state sottoscritte convenzioni con Enti e Istituzioni a valenza nazionale, quali ISPRA, AssoARPA e ISS.

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

1.2 Le attività

Le principali attività dell'Agenzia possono essere così sintetizzate:

- prevenzione ambientale, anche attraverso la promozione ed attuazione di attività di studi e ricerca applicata;
- monitoraggio delle componenti ambientali: aria, acqua, suolo e rifiuti, sedimenti, campi elettromagnetici, emissioni sonore, radioattività ambientale;
- supporto tecnico-scientifico alla struttura regionale competente per attività istruttorie (VIA, AIA, VAS, EMAS,...) e per il rilascio di pareri;
- controllo dei fattori di pressione agenti sulle diverse matrici ambientali, mediante la verifica delle emissioni di inquinanti correlati alle attività antropiche (industriali, civili, agricole, ecc.);
- controllo delle condizioni imposte dalle Autorizzazioni Uniche Ambientali e attività ispettiva delle aziende soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale secondo quanto previsto dal Piano Regionale delle Ispezioni, di cui alla DGR n. 771/2019;
- controllo ed accertamenti analitici in materia di prevenzione igienico-sanitaria su acque a diversa destinazione d'uso;
- controlli finalizzati a valutare la presenza di amianto nelle diverse matrici 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);
- gestione delle reti di monitoraggio ambientale;
- ispezioni presso gli stabilimenti a rischio di incidente rilevante (RIR);
- collaborazione con gli organi competenti per la stesura del Piano di Emergenza Esterna, relativa agli stabilimenti RIR; partecipazione al Comitato Tecnico Regionale della Direzione Regionale dei Vigili del Fuoco, come previsto dal D.Lgs n. 105/2015;
- partecipazione ed elaborazione di specifici programmi di ricerca finalizzati alla tutela ed alla conoscenza ambientale;
- partecipazione a gruppi di lavoro e tavoli tecnici presso l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), ISS e Ministeri;

A tali attività vanno aggiunte quelle espletate in occasione di eventi eccezionali e/o emergenziali, sia durante l'orario di lavoro, sia in pronta disponibilità.

1.3 La mission

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

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

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

sono classificate come non obbligatorie e, pertanto, da svolgere subordinatamente alle prime.

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

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

Agire per rafforzare la tutela della qualità ambientale L'incremento delle attività di monitoraggio e controllo hanno evidenziato le capacità operative dell'Ente e la disponibilità del personale. L'implementazione del Sistema di Qualità dell'Agenzia e Accreditamento delle prove di laboratorio, per la quale l'ARPAB sta lavorando da tempo, costituisce obiettivo di elevato interesse regionale ed indirizzo strategico per il triennio. L'obiettivo dell'Agenzia per il prossimo triennio è quello di rafforzare la fiducia dei cittadini e degli altri stakeholder nelle capacità tecnico-operative dell'Ente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Agenda ONU 2030 ob. 9).

Completare un processo di innovazione - Per qualsiasi Agenzia innovarsi è un obbligo operativo e anche ARPAB si sta muovendo per affrontare questa sfida di modernità, sia per gli aspetti tecnico-scientifici, sia dal punto di vista organizzativo, gestionale e della comunicazione. Il potenziamento del personale, in termini numerici, e la sua valorizzazione, attraverso la formazione e l'aggiornamento professionale, sono componenti fondamentali per lo sviluppo strategico dell'Agenzia. Gli investimenti e l'innovazione tecnologica, rappresentano i motori principali della produttività e di una crescita economica inclusiva. La Commissione Europea mira a dare particolare forza alle imprese e istituzioni che si impegnano per la trasformazione digitale dei paesi europei entro il 2030. Nel prossimo triennio l'obiettivo dell'Agenzia è di attuare il piano di digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici per raggiungere standard più alti di produttività attraverso il progresso tecnologico e l'innovazione (agenda ONU 2030 ob. 8.2).

Potenziare le capacità operative e di comunicazione - ARPAB sta proseguendo nelle azioni di potenziamento delle proprie capacità operative attraverso l'attuazione di diversi progetti di ricerca applicata in partenariato con enti di ricerca, università ed altre istituzioni. Per allinearsi ai migliori standard tecnologici, l'Agenzia si impegna ad incrementare ed aggiornare le strategie e gli strumenti di comunicazione nel triennio, per garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali (agenda ONU 2030 ob. 16.10).

Sviluppare la dimensione valutativa e le azioni di trasparenza/prevenzione della corruzione

Nel prossimo triennio ARPAB dovrà perseguire l'obiettivo di sviluppare gli strumenti di valutazione e di verifica gestionale dell'operato agenziale, per allinearsi alle linee guida tracciate dall'ente Regione ed ai nuovi dettami normativi emanati dal legislatore nazionale con l'introduzione del documento unico di programmazione e governante "PIAO", Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132.

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

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

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

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

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

La risorsa umana è la principale forza di una Agenzia Ambientale. Il numero di operatori e la loro formazione tecnico-professionale devono essere adeguati alla mission dell'Ente, per consentire lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e monitoraggio per la protezione dell'ambiente e della salute umana. I percorsi di

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

L'Agenzia organizza le sue attività in modo da intercettare gli obiettivi di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs) dell'Agenda ONU 2030, compatibili con la sua mission



FIGURA 1 OBIETTIVI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE AGENDA ONU 2030

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità, perseguito da un ente capace di far leva sul suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Il valore pubblico che si prefigge di creare l'ARPAB nel triennio 2022-24 rappresenta un importante risultato della mission agenziale, da raggiungere seguendo le linee di programmazione SNPA e gli obiettivi dettati dalla Regione Basilicata ai sensi della L.R. 1/2020.

La sottosezione *Valore Pubblico, direttamente collegata agli obiettivi strategici della performance*, costituisce l'elemento innovativo del PIAO, attraverso il quale è possibile evidenziare l'impatto positivo dell'operato dell'ARPAB sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini e delle imprese.

Per la misurazione di valore pubblico sono stati considerati gli indicatori del BES (Benessere e Sostenibilità) dell'ISTAT e gli obiettivi definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti".

Un aspetto sostanziale da prendere in considerazione per raggiungere lo scopo di produrre valore pubblico in termini significativi, è sicuramente quello di agire sulla riorganizzazione tecnica e amministrativa dell'ente al fine di raggiungere gli obiettivi strategici previsti dal documento

A tal fine, l'Agenzia deve saper creare, impegnando al meglio le proprie risorse umane, finanziarie e tecnologiche, per dare risposte adeguate alle tante richieste in tema di prevenzione e sostenibilità ambientale.

La programmazione strategica dell'Agenzia è definita in conformità a:

- le priorità indicate dalla Regione Basilicata;
- le priorità individuate dal Consiglio del SNPA per le attività del Sistema;
- i compiti e responsabilità attribuite all'Agenzia dalla normativa;

Nell'ambito di quanto sopra descritto l'Agenzia ha selezionato le Aree Strategiche, descritte sinteticamente nella seguente tabella che danno origine agli obiettivi strategici e operativi per il triennio 2022-2024

TABELLA 1 AREE STRATEGICHE

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi	Valore Pubblico	Stakeholder	SNPA Catalogo Nazionale Dei Servizi E Delle Prestazioni	Indirizzi Regionali
A1 Attività di valutazione, di certificazione ambientale e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare	1.- Tutela della qualità ambientale della Basilicata	<p>1.1 Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPAB per le ispezioni relative alla vigilanza rifiuti</p> <p>1.2. Operatività delle reti di monitoraggio e certificazione di qualità dei dati</p> <p>1.3. Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, redazione pareri, partecipazione a comitati tecnici</p>	<p>Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Ob. 12)</p> <p>Ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite delle città, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti (Ob. 11.6)</p> <p>Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)</p>	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese, Studenti	<p>B.4.1 Misurazioni e Valutazioni di Impatti di Origine Antropica</p> <p>E.9.1 Supporto Tecnico per Autorizzazioni Ambientali e su Strumenti di Valutazione e sulle Dinamiche Evolutive delle Componenti Ambientali</p> <p>E.9.2 Partecipazioni a Commissioni Previste da Norme di Settore e Supporto Tecnico per Analisi di Compatibilità Ambientale</p> <p>Area E.10 Supporto Tecnico Scientifico alla Redazione e Applicazione della Normativa Ambientale</p> <p>E.10.1 Pareri e Supporto Tecnico Scientifico per la Formulazione, l'attuazione e la Valutazione delle Normative Ambientali</p> <p>M.17.1 Supporto Tecnico Scientifico nell'ambito delle Attività Istruttorie Previste dai Regolamenti Emas ed Ecolabel Ue</p>	Accreditare i laboratori, sottoporre a processi di certificazione le proprie reti di misura, di monitoraggio e di controllo
A2 Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2.- Transizione al digitale	2.1 Attuazione del piano di digitalizzazione	Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione, anche con particolare attenzione all'alto valore aggiunto e ai settori ad elevata intensità di lavoro (Ob. 8.2)	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese		Esercitare le attività secondo i più elevati standard di qualità e di affidabilità, orientando i processi interni e i servizi all'obiettivo della soddisfazione, della garanzia dei livelli di prestazioni tecniche in materia ambientale
A3 Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica	3. - Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	<p>3.1 Rispetto dei crono programmi dei progetti</p> <p>3.2 Comunicazione e informazione ambientale</p> <p>3.3 Aggiornamento di database ambientali</p>	<p>Raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali (Ob. 12.2)</p> <p>Prevenire e ridurre ogni forma di inquinamento marino (Ob. 14.1)</p> <p>Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina (Ob. 14.a)</p>	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese, Studenti, Aziende Sanitarie	<p>C.6.1 Studi e Iniziative Progettuali sulle Dinamiche Evolutive delle Componenti Ambientali</p> <p>C.7.2 Comunicazione e Informazione Ambientale</p> <p>F.11.1 Attività Tecnica ed Operativa a Supporto delle Iniziative a Tutela della Popolazione dal Rischio Ambientale</p>	Provvedere con personale reclutato esclusivamente tramite concorso pubblico, a garantire le attività e prestazioni previste dal progetto MASTERPLAN pubblicazione e diffusione dei dati post validazione
A4 Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione	4. - Sviluppo della dimensione valutativa e azioni di trasparenza / prevenzione della corruzione	<p>4.1 Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione</p> <p>4.2 Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione</p>	<p>Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese</p> <p>Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1)</p> <p>Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5)</p>	Regione Basilicata, Imprese, Cittadini, Dipendenti		Garantire la crescita professionale del personale tramite l'incremento numerico delle professionalità e adeguata formazione delle unità di personale, riformulando complessivamente il ciclo delle performance su base oggettiva quantitativa e qualitativa

Area strategica	codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultati attesi	Descrizione	Obiettivi di Valore pubblico	Tipo di impatto	Obiettivi Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile
A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare	1	TUTELA DELLA QUALITA' AMBIENTALE DELLA BASILICATA	Migliorare i processi di valutazione, di certificazione, di monitoraggio e di controllo a tutela dell'ambiente e della popolazione	Ispezioni per vigilanza rifiuti	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Ob. 12) Ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite delle città, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti (Ob. 11.6)	ambientale sanitario sociale	
				Aggiornamento dei manuali, delle procedure di validazione e di gestione delle reti			
				Verifiche di conformità ambientale (FER), PAS, EcoManagement and Audit Scheme (EMAS), AUE (Energetiche) Adempimenti legati all'iter di fatturazione attiva	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)	ambientale economico	
				Partecipazione a comitati tecnici per il rilascio di Autorizzazioni ambientali			
A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2	TRANSIZIONE AL DIGITALE	Definizione di interventi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi	Aumento del numero di dataset da pubblicare curando gli aspetti di qualità e mantenendo costantemente in aggiornamento quelli già pubblicati	Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione, anche con particolare attenzione all'alto valore aggiunto e ai settori ad elevata intensità di lavoro (Ob. 8.2)	economico sociale	 Obiettivo 5.1  Obiettivo 8.2  Obiettivo 9  Obiettivo 11.6  Obiettivo 12  Obiettivo 14.1  Obiettivo 16.10
				Avvio del processo di integrazione di tutti i servizi che prevedono un pagamento con la Piattaforma PagoPA			
				Definizione della procedura per la pubblicazione automatizzata degli atti all'Albo Pretorio e creazione di un repertorio digitale dei contratti			
				Aggiornamento del sistema di gestione documentale			
				Implementazione della procedura per la digitalizzazione dell'intero ciclo di gestione dell'appalto prevedendo servizi informatizzati			
				Effettuare una fase di assessment ed eventualmente esprimere la manifestazione di interesse all'adesione alla piattaforma NoiPA			
				Incremento dei collegamenti wireless e passaggio alla tecnologia VOIP per la telefonia. Supporto tecnico agli uffici per l'attuazione del piano di digitalizzazione.			
A3 - Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica	3	POTENZIAMENTO DELL'AGENZIA e COMUNICAZIONE	Aumentare le conoscenze tecnico-scientifiche, migliorare l'accesso all'informazione e la condivisione delle attività dell'Agenzia con gli stakeholder	Attuazione dei progetti: Masterplan, LucAS, CEM, Strategia Marina, PIR-CIAS, S.A.R.I.,PNRR, ...con redazione del rapporto delle attività (attività svolte rispetto a quelle previste dal cronoprogramma)	Raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali (Ob. 12.2) Prevenire e ridurre ogni forma di inquinamento marino (Ob. 14.1) Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina (Ob. 14.a)	ambientale sociale sanitario	
				Revisione contenuti nuovo sito agenziale Gestione comunicativa degli strumenti multimediali (sito, app, social, ...)	Garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali (Ob. 16.10)	sociale	
				Organizzazione per aree tematiche e/o temi dei database e realizzazione di web-gis orientato all'utenza interna ed esterna.			
A4 - Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione	4	SVILUPPO DELLA DIMENSIONE VALUTATIVA AZIONI DI TRASPARENZA/PREVENZIONE CORRUZIONE AZIONI DI PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE	Valorizzare, modernizzare ed efficientare l'Agenzia e gli strumenti di programmazione	Studio di fattibilità di un nuovo sistema informativo della Performance	Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese	sociale	
				Aggiornamento del SMVP			
				Recepimento e redazione integrata PIAO			
				Promozione della parità di genere	Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1) Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5)	sociale	
				Studio di fattibilità di un sistema informativo per il controllo di gestione integrato con il Sistema Informativo della Contabilità	Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese	sociale economico	

FIGURA 2 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2021)	Target 2022	Target 2023	Target 2024	DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE TECNICO SCIENTIFICA	SETTORE VALUTAZIONI AMBIENTALI	SETTORE MONITORAGGIO E CONTROLLO	SETTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE LABORATORI		
1	TUTELA DELLA QUALITA' AMBIENTALE DELLA BASILICATA	40	1.1	Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPAB per le ispezioni relative alla vigilanza rifiuti.	Ispezioni per vigilanza rifiuti	Rispetto del Piano "Vigilanza Rifiuti"	2	si/no	si/no	si/no								
			1.2	Operatività delle reti di monitoraggio e certificazione di qualità dei dati	Aggiornamento dei manuali, delle procedure di validazione di gestione delle reti	documento di aggiornamento	Manuale della qualità ISO 9001 (solo laboratori); procedure di validazione dati: Aria, Acque, Radioattività, Rumore		si/no	si/no	si/no							
			1.3	Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, redazione pareri, partecipazione a comitati tecnici	Verifiche di conformità ambientale (FER), PAS, EcoManagement and Audit Scheme (EMAS), AUE (Energetiche)	Adempimenti legati all'iter di fatturazione attiva	Pareri rilasciati/pareri richiesti o istruttorie concluse/ricieste documento di valutazione delle modifiche da apportare all'iter del processo di fatturazione	-	>=50%	>=70%	100%							
									si/no	Prima applicazione delle modifiche	applicazione delle modifiche							
	Partecipazione a comitati tecnici per il rilascio di Autorizzazioni ambientali	n. partecipazioni/n. richieste	70%	>80%	>80%	>80%												
2	TRANSIZIONE AL DIGITALE	25	2.1	Attuazione del piano di digitalizzazione	Aumento del numero di dataset da pubblicare curando gli aspetti di qualità e mantenendo costantemente in aggiornamento quelli già pubblicati	Numero	<=1 per ogni ufficio interessato	=> 1 per ogni ufficio interessato	=> 1 per ogni ufficio interessato	aggiornamento costante dei dataset								
					Avvio del processo di integrazione di tutti i servizi che prevedono un pagamento con la Piattaforma PagoPA	documento di sintesi dei risultati dell'istruttoria	-	si/no	Integrazione dei servizi	Integrazione dei servizi								
					Definizione della procedura per la pubblicazione automatizzata degli atti all'Albo Pretorio e creazione di un repertorio digitale dei contratti	documento di sintesi dei risultati dell'istruttoria	-	si/no	applicazione della procedura per la pubblicazione automatizzata	Creazione di un repertorio digitale dei contratti								
					Aggiornamento del sistema di gestione documentale	Documento di analisi per la revisione del sistema in uso	-	si/no	Prima applicazione della revisione	Applicazione della revisione								
					Implementazione della procedura per la digitalizzazione dell'intero ciclo di gestione dell'appalto prevedendo servizi informatizzati	Procedura	-	si/no	Prima applicazione della procedura	Applicazione a regime								
					Effettuare una fase di assessment ed eventualmente esprimere la manifestazione di interesse all'adesione alla piattaforma NoiPA	documento di valutazione	-	si/no	si/no	si/no								
					Incremento dei collegamenti wireless e passaggio alla tecnologia VOIP per la telefonia	espletamento gara	-	si/no	Applicazione nuove tecnologie	Applicazione nuove tecnologie								
Supporto tecnico agli uffici per l'attuazione del piano di digitalizzazione.	documento di sintesi degli interventi effettuati	-	si/no	si/no	si/no													

FIGURA 3 OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNIO 2022-2024

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2021)	Target 2022	Target 2023	Target 2024	DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE TECNICO SCIENTIFICA	SETTORE VALUTAZIONI AMBIENTALI	SETTORE MONITORAGGIO E CONTROLLO	SETTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE LABORATORI		
3	POTENZIAMENTO DELL'AGENZIA e COMUNICAZIONE	20	3.1	Rispetto dei cronoprogrammi dei progetti	Attuazione dei progetti: Masterplan, LucAS, CEM, Strategia Marina, PIR-CIAS, S.A.R.I., PNRR, ...con redazione del rapporto delle attività (attività svolte rispetto a quelle previste dal cronoprogramma) Per il Masterplan : 1 Rispetto degli obblighi di rendicontazione DGR 10/2017 2 Monitoraggio avanzamento obiettivi e spesa delle singole schede progettuali	documento attestante il rispetto del cronoprogramma	-	si/no	si/no	si/no								
			3.2	Comunicazione e informazione ambientale	Revisione contenuti nuovo sito agenziale Gestione comunicativa degli strumenti multimediali (sito, app, social, ...)	documento di sintesi delle attività svolte	-	si/no	Pubblicazione del sito	Pubblicazione del sito								
			3.3	Aggiornamento di database ambientali	Organizzazione per aree tematiche e/o temi dei database e realizzazione di web-gis orientato all'utenza interna ed esterna.	produzione di carte tematiche	-	>= 1	>= 3	>= 5								
4	SVILUPPO DELLA DIMENSIONE VALUTATIVA AZIONI DI TRASPARENZA/PREVENZIONE CORRUZIONE AZIONI DI PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE	15	4.1	Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Studio di fattibilità di un nuovo sistema informativo della Performance	Documento di analisi di fattibilità di una nuova soluzione	-	si/no	espletamento gara	Applicazione nuova soluzione								
					Aggiornamento del SMVP	Aggiornamento del SMVP	-	si/no	si/no	si/no								
					Recepimento e redazione integrata PIAO	Redazione documento	-	si/no	si/no	si/no								
					Promozione della parità di genere	Attuazione di accordo di programma	-	si/no	si/no	si/no								
			4.2	Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Studio di fattibilità di un sistema informativo per il controllo di gestione integrato con il Sistema Informativo della Contabilità	Documento di analisi di fattibilità di una nuova soluzione	-	si/no	espletamento gara	Applicazione nuova soluzione								

Totale pesi Ob.Str.

100

2.2 Performance

La Sezione Performance è predisposta in coerenza con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato con il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 con riferimento alle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e seguendo le indicazioni ricevute dall'OIV.

Il ciclo della Performance permette di definire nella fase di programmazione le aree strategiche, gli obiettivi strategici e operativi, a medio e lungo termine, in relazione alla mission dell'ente e in prospettiva di accrescere il valore pubblico. Nella fase di consuntivo, con la Relazione sulla performance, l'Agenzia deve rappresentare, ai cittadini e agli altri stakeholder, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno precedente da ogni singola struttura.

Per il triennio 2022-2024 la Direzione generale ARPAB ha definito 4 aree strategiche, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi, negoziati e assegnati ai dirigenti. Gli obiettivi operativi vengono, successivamente, declinati in obiettivi gestionali - collettivi, di competenza del personale del comparto.

Per la definizione delle aree e degli obiettivi strategici 2022-2024 si è tenuto conto delle innovazioni introdotte dalla recente normativa in materia di accrescimento del valore pubblico, facendo specifico riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030.

Attraverso la sezione della Performance ed in attuazione degli indirizzi delle Aree Strategiche individuate dall'organo di vertice ed in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, l'Agenzia individua:

- gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- i target attesi per il triennio 2022-2024.

Di seguito sono rappresentate in maniera grafica le fasi principali del ciclo della performance, come dettagliate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

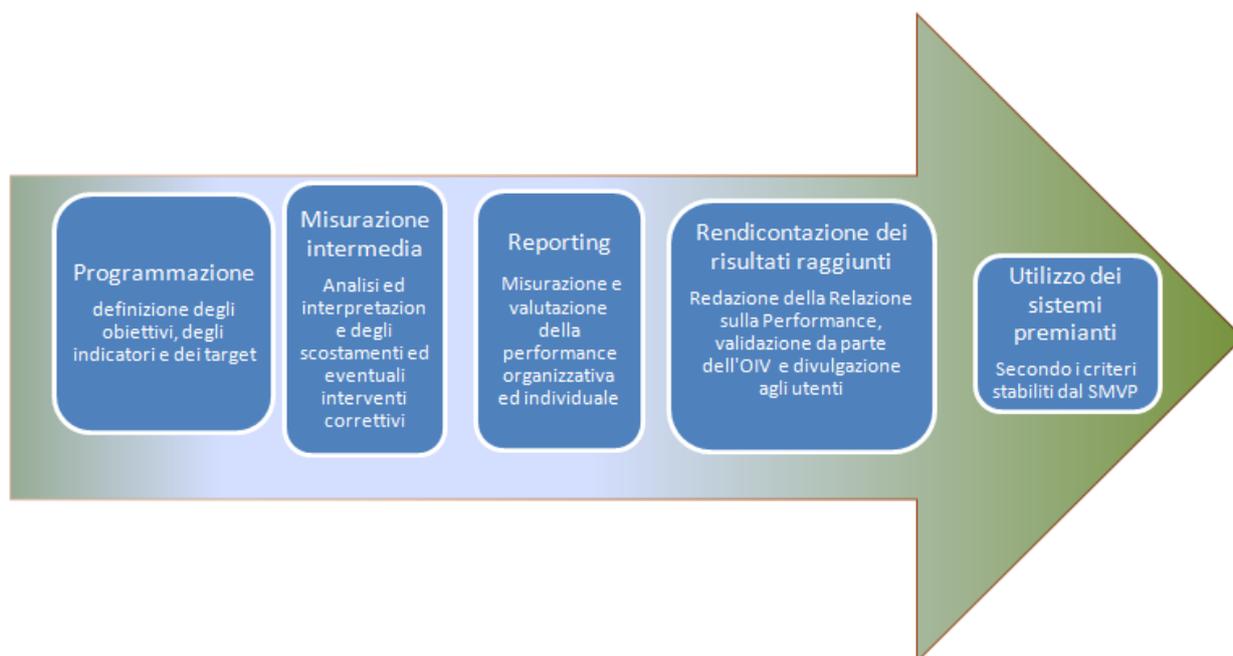


FIGURA 4 FASI PRINCIPALI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Questa sezione è relativa alla fase della programmazione che, a partire dagli obiettivi strategici coerenti con gli obiettivi di Valore Pubblico, descrive per l'annualità in corso gli obiettivi operativi assegnandoli agli uffici/strutture competenti.

Il Direttore Generale e il Direttore Tecnico-Scientifico

Il Direttore Generale esercita tutti i poteri di direzione e di gestione dell'ARPAB, ne ha la rappresentanza legale, è responsabile e garantisce l'attuazione delle attività previste nei piani annuale e triennale, il raggiungimento degli obiettivi approvati dalla Giunta regionale e la corretta gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali. Rappresenta l'ARPAB negli organi del Sistema nazionale di protezione ambientale di cui alla legge n.132 del 2016 e nelle sedi associative delle Agenzie ambientali.

Al Direttore Tecnico-Scientifico sono attribuite le seguenti funzioni:

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

Articolazione dell'Agenzia nell'Anno 2021

La struttura dell'Agenzia è definita sulla base dei modelli organizzativi adottati con le DDG nn. 17 e 105 del 2021 in settori, uffici, laboratori, strutture, servizi e unità di funzioni all'interno di una Direzione Generale comprensiva di un settore amministrativo e in un'Area Tecnica articolata in un settore regionale Monitoraggio e Controllo, un settore Laboratori, un settore regionale Valutazioni Ambientali. Di seguito si riporta lo schema del modello Organizzativo interno dell'Agenzia di cui alle DDG nn. 17 e 105/2021 che ha caratterizzato l'anno 2021.



FIGURA 5 - GRAFICO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il personale complessivo operante in ARPAB al 31.12.2021 è riportato in tabella.

TABELLA 2 - PERSONALE COMPLESSIVO

Tipo contratto	Qualifica / Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	(1) *
CCNL pubblico impiego	Numero dirigenti - tempo indeterminato	7
	Numero dirigenti - tempo determinato	2
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato	96
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	50
	Totale	156
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) – tempo indeterminato (attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. – tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	27
NUMERO TOTALE		169

* dato escluso dal computo generale.

Quadro delle risorse finanziarie

Con Legge Regionale del 6 ottobre 2021, n.44 sul B.U.R. n.76 del 8 ottobre 2021 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023 dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (ARPAB);

con la deliberazione n. 100 del 07.10.2022 con la quale l'Agenzia ha adottato il Bilancio di Pluriennale di Previsione 2022-2024, approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 202200745 dell'11.11.2022 e trasmesso al Consiglio Regionale ai fini dell'approvazione della Legge Regionale.

Si riportano di seguito le previsioni economiche formulate applicando i principi della nuova normativa contabile così come di seguito sinteticamente esplicitati. Le entrate sono distinte sulla base della provenienza:

- quelle provenienti all'Ente sotto forma di finanziamento regionale a titolo di contributo ordinario e straordinario alle spese di funzionamento e/o per lo svolgimento di attività specifiche (stanziamenti tipologie 2.101, 4.200 del Bilancio di Previsione);
- quelle che derivano da prestazioni a pagamento, poste a carico dei soggetti pubblici e privati richiedenti, per le attività non obbligatorie ed obbligatorie a titolo oneroso espletate. (Tipologia 3.100).

FINANZIAMENTI REGIONALI

(fonte: DDG n. 111/2022 - nota Prot. 0015660/2022)

La composizione del contributo ordinario annuale è stata determinata sulla base delle assegnazioni tenendo conto dei contributi regionali comunicati all'Ente con nota prot. n. 12042/12BC del 25/01/2022.

La tabella successiva illustra i finanziamenti di parte corrente assegnati dalla Regione Basilicata.

TABELLA 3 FINANZIAMENTI DI PARTE CORRENTE ASSEGNATI DALLA REGIONE BASILICATA

VOCE	2022	2023	2024
Contributo della Regione a titolo di concorso nelle spese generali – capitolo Regionale U26230	7.550.000,00	7.550.000,00	7.550.000,00
Trasferimento all'ARPAB per copertura costi di produzione per servizi erogati capitolo Regionale U26231	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Contributo all'ARPAB per attività di Monitoraggio - capitolo Regionale U32110	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Trasferimento per l'attuazione legge regionale 17/2011 art.27 - capitolo Regionale U55180	2.081.000,00	2.081.000,00	2.081.000,00
Totale Contributo Regionale ordinario	10.931.000,00	10.931.000,00	10.931.000,00

ENTRATE DALL'EROGAZIONE DI SERVIZI

Le previsioni di entrate extra tributarie del triennio sono elencate nella tabella seguente:

TABELLA 4 PREVISIONI DI ENTRATE EXTRA TRIBUTARIE DEL TRIENNIO

	CAPITOLO	2022	2023	2024
E02501	Prestazioni Rese a Asp	1.000,00		
E02504	Prestazioni Rese a Asm	90.000,00	90.000,00	90.000,00
E03001	Pareri Radioprotezionistici e Inquinamento Acustico Uff. Iea Potenza	55.000,00	55.000,00	55.000,00
E03002	Pareri Radioprotezionistici e Inquinamento Acustico Uff. Iea Matera	20.000,00	20.000,00	20.000,00
E03501	Analisi Acque /Acqua Di Pozzo Uff. Risorse Idriche Dip. Di Potenza	10.000,00	10.000,00	10.000,00
E04001	Analisi Acque Reflue/Acqua Di Falda Uff. Suolo E Rifiuti Di Potenza	30.000,00	30.000,00	30.000,00
E04501	Analisi Aereodispersi Uff. Cra	60.000,00	60.000,00	60.000,00
E06001	Piani Di Caratterizzazione/Bonifica Sito Tito	180.000,00	180.000,00	180.000,00
E06002	Piani Di Caratterizzazione/Bonifica Sito (S.I.N.) Val Basento	100.000,00	100.000,00	100.000,00
E06201	Proventi Per Prestazioni Varie Dip. Potenza	5.000,00	5.000,00	5.000,00
E06501	Prestazioni Rese A Supporto Dei Procedimenti Autorizzativi (Ipcc)-Verifica Dei Controlli Aziendali	15.000,00	15.000,00	15.000,00
E06502	Prestazioni Rese A Supporto Dei Procedimenti Autorizzativi (Ipcc)- Attivita' Svolte Direttamente Da Arpab (Analisi)	120.000,00	120.000,00	120.000,00
E07002	Attivita' Riconducibili Ai Protocolli Operativi (Eni)	800.000,00	800.000,00	800.000,00
		1.486.000,00	1.485.000,00	1.485.000,00

Nell'ambito di tale tipologia di entrate ricadono le prestazioni con l'applicazione del Tariffario approvato con D.G.R. n. 886 del 29 luglio 2016 ed aggiornato con D.G.R. n.361 del 30 aprile 2018.

Sono inoltre comprese in questa tipologia di prestazioni le attività riferite ai protocolli operativi, ai controlli e agli autocontrolli svolti nell'ambito delle Autorizzazioni integrate ambientali.

Le previsioni degli stanziamenti dei capitoli riferiti a questa tipologia di entrata sono state effettuate sulla base delle prestazioni svolte nell'ultimo biennio e in considerazione delle convenzioni stipulate e in corso di stipulazione.

PROTOCOLLO "MARINE STRATEGY"

La somma di € 534.348,00 per le annualità 2022-2023 è stata iscritta in Entrata e in Uscita sulla base delle Previsioni effettuate dal Responsabile del Progetto per le finalità definite dal Protocollo di Intesa tra ARPA Calabria e ARPA Basilicata per l'attuazione

dei Piani di monitoraggio di cui alla Deliberazione agenziale n. 35 del 05 marzo 2021, come da prospetto seguente:

Capitolo	2022	2023	2024
E16101	265.632,00	268.716,00	0,00
U41701	265.632,00	268.716,00	0,00

PROGETTO "SARI"

La Regione Basilicata ha sottoscritto l'accordo di adesione al progetto SARI con l'Istituto Superiore di Sanità in data 21.03.2022, per la partecipazione al progetto europeo, "Emergency Support under Council Regulation (EU) 2016/369 as amended by Council Regulation (EU) 2020/521 che prevede un finanziamento complessivo di € 147.034,88 per l'annualità 2022 iscritta in Entrata e in Uscita sulla base della DGR N. 402/2022 del 29.06.22, come di seguito:

Capitolo	2022
E12003	147.034,88
U60903	147.034,88

PROGETTO " ESTENSIONE PIR – CIAS"

Con DD 23BA.2021/D.00131 del 9/12/2021 della Direzione Generale dell'Ambiente, del Territorio e dell'Energia è stato ammesso a finanziamento il progetto "Estensione PIR - CIAS" riconoscendo un contributo pari a complessivi € 600.000,00 di cui € 300.000,00 per l'anno 2021 già accertato e confluito in avanzo vincolato ed € 300.000,00 per l'annualità 2022 iscritto in Entrata e in Uscita sulla base della tabella seguente:

Capitolo	2022
Da avanzo	300.000,00
E12002	300.000,00
U40102	600.000,00

PROGRAMMA "SALUTE, AMBIENTE, BIODIVERSITÀ E CLIMA" ART.1, COMMA 2, LETTERA E), PUNTO 1), DEL D.L. 59/2021

In data 30 dicembre 2021 è stato sottoscritto, tra il Ministero della Salute – Unità di Missione per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza, l'ISS e il Ministero della Salute – Direzione generale della prevenzione sanitaria, l'Accordo ai sensi dell'art. 5 comma 6 del d.lgs. n. 50/2016 per la realizzazione degli investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" (art. 1, comma 2, lett. e), punto 1) del D.L. 59/2021.

Per la realizzazione di tali investimenti, con nota del 12.04.2022, è stata individuata dal Presidente ISPRA e Consiglio SNPA l'ARPACAL quale Agenzia Capofila del raggruppamento n.2 che comprende ARPA Basilicata e ARPA Sicilia.

Con Accordo Attuativo per la realizzazione di sub-investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" art.1, comma 2, lettera e), punto 1), del D.L. 59/2021 sottoscritto tra ARPA Calabria, ARPA Sicilia ed ARPA Basilicata ne deriva che la somma spettante ad ARPA Basilicata è pari a € 669.600,00 per l'annualità 2022 iscritta in Entrata e in Uscita come in tabella seguente:

PROGETTO "LUCAS"

La Giunta Regionale di Basilicata con le DGR n. 590 del 21/07/2021 e n. 178 del 08/04/2022 ha approvato il Progetto preliminare Lucani Ambiente e Salute (LucAS) e l'Accordo Quadro tra la Regione Basilicata e le Società Eni, Shell, Total e Mitsui per il finanziamento del su citato progetto. Per l'anno 2022, con DGR n. 25 del 30.08.2022, la Regione Basilicata ha impegnato a favore di ARPAB l'importo di € 60.060,00 per la redazione del Progetto Esecutivo.

Capitoli Entrate 2022		Capitoli Uscite 2022	
E12004	€ 60.060,00	U39701	42.410,12
		U39702	11.315,02
		U39703	3.604,86
		U39704	5.733,00

Per tale progetto è previsto un cofinanziamento da parte dell'Ente pari ad € 3.003,00 (5% di € 60.060,00).

PROGETTO "RISCHI CONNESSI ALL'ESPOSIZIONE A CAMPI ELETTROMAGNETICI A BASSA E ALTA FREQUENZA"

Con Decreto n. 43 del 15.02.2021 il MATTM ha disposto l'ammissione al contributo del Progetto di ricerca inerente ai rischi connessi all'esposizione a campi elettromagnetici a bassa e alta frequenza predisposta dal Sistema delle Agenzie Regionali dell'Ambiente coordinato dall'ISPRA. Con DDG n. 92 del 27.09.2022 si è preso atto dell'avvenuta approvazione e ammissione al finanziamento da parte del MITE della proposta progettuale dell'ARPAB, per l'importo pari a € 66.610,00.

Capitoli Entrate 2022		Capitoli Uscite 2022	
E12206	€ 66.610,00	U42001	27.000,00
		U42002	6.610,00
		U42003	33.000,00

PROGETTO "MASTERPLAN"

(fonte: nota Prot. 12653/2022)

Per quanto concerne le tre Linee di finanziamento del Masterplan (Linea A, Linea B e Linea C), il quadro riepilogativo delle stesse aggiornato al 31/12/2021 risulta essere il seguente:

TABELLA 5 - FINANZIAMENTO MASTERPLAN TIPOLOGIE DI SPESA E FONTI DI FINANZIAMENTO AL 31.12.2021

LINEE	Importo €	Fonti di finanziamento inserite in atti Regionali
Linea A - Personale	8.058.000 1.500.000 1.500.000 1.000.000 2.500.000 Tot. 14.558.000	<p>€ 8.058.000 derivanti da fondi ENI ex DGR 566/2019</p> <p>€ 1.500.000 x anno 2020 derivanti dall'accordo attuativo con Total-Shell-Mitsu in attuazione dell'addendum 2019 all'accordo quadro del 2006 ex DGR 860/2019 - In Bilancio finanziario gestionale per il triennio 2021-2023 - DGR 360/2021</p> <p>€ 1.500.000 x anno 2021 derivanti dall'accordo attuativo con Total-Shell-Mitsu in attuazione dell'addendum 2019 all'accordo quadro del 2006 ex DGR 860/2019 - In Bilancio finanziario gestionale per il triennio 2021-2023 - DGR 360/2021</p> <p>€ 1.000.000 per anno 2021 derivanti dall'accordo attuativo con Total-Shell-Mitsu in attuazione dell'addendum 2019 all'accordo quadro del 2006 ex DGR 860/2019 - In Variazione di Bilancio DGR 518/2021</p> <p>€ 2.500.000 per anno 2022 derivanti dall'accordo attuativo con Total-Shell-Mitsu in attuazione dell'addendum 2019 all'accordo quadro del 2006 ex DGR 860/2019 - In Variazione di Bilancio DGR 518/2021</p>
Linea B - Attrezzature ed Infrastrutture	7.000.000	FSC 2014-2020
	1.929.000	Avanzo vincolato ARPAB
Linea C - Outsourcing, Consumi e Beni durevoli	10.486.000 7.000.000	FSC 2014-2020
40.973.000,00		TOTALE FINANZIAMENTO MASTERPLAN

I dati relativi al budget afferente alla Linea A sono trasferimenti Regionali.

Nella tabella che segue si riepilogano, rispetto a quanto finanziato con fondi FSC sulle tre Linee (rif. Tabella 3), le somme spese e liquidate al 31/12/2021, nonché la differenza tra queste due ultime voci.

TABELLA 6 - SOMME SPESE E LIQUIDATE AL 31/12/2021

LINEA	FINANZIAMENTO	SPESO AL 31/12/2021	TRASFERITI AD ARPAB AL 31/12/2021	DIFFERENZA
Linea A	€ 14.558.000,00	€ 6.684.901,06	€ 4.000.000,00	- €2.684.901,06
Linea B	€ 7.000.000,00	€ 3.925.986,27	€ 10.341.900,00	€ 2.951.328,82
Linea C	€ 17.486.000,00	€ 3.122.684,91		
TOTALE	€ 39.044.000,00	€ 13.733.572,24		

Con DDG n. 156 del 31/12/2021, a seguito di un capillare lavoro effettuato di concerto con l'Ufficio Bilancio, tutte le somme residue a finanziamento delle Linee B e C sono state impegnate. Sono stati altresì assentiti gli incrementi di budget richiesti da alcuni Responsabili di Scheda, nell'ambito di quanto consentito, mantenendo inalterato il budget complessivo del finanziamento. A seguito di ciò, al fine di riepilogare lo stato di avanzamento della spesa, il GdC ha stilato per ogni scheda progettuale il riepilogo provvisorio del relativo budget, verificando anche le somme non spendibili in quanto derivanti da economie di gara e dunque soggette ad autorizzazione della Regione.

La programmazione strategica triennale

Il Ciclo della performance 2022-2024 è stato avviato in considerazione delle novità introdotte dal D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, oltre che sulla base delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. In tale ottica si è provveduto ad aggiornare ed approvare con DDG n. 116/2022 il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, recependo e personalizzando il SMVP della Regione Basilicata (DGR n. 185/2022).

La definizione del Piano della Performance 2022-2024 ha seguito il lungo iter normativo avviato dal Legislatore nel 2021, confluito a fine giugno 2022 nel DPR n. 81/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", in vigore dal 22 settembre 2022.

Gli obiettivi individuati, coerenti con quanto richiesto dal PIAO, con gli indirizzi Regionali e con il Catalogo SNPA sono innovativi e sfidanti rispetto agli anni precedenti e finalizzati all'aumento del Valore pubblico in termini di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder; integrano in specifiche azioni, le misure di prevenzione di cui al PTPC.

Nello specifico la Direzione generale ARPAB ha definito 4 aree strategiche, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi, negoziati e assegnati ai dirigenti. L'area A1 racchiude interventi strategici propri della tutela della qualità ambientale; l'area A2 riguarda la digitalizzazione dei processi agenziali ed il rafforzamento dei servizi informatici attraverso l'attuazione del Piano di digitalizzazione allegato al presente documento (All. 2); l'area A3 prevede gli obiettivi per il potenziamento dell'Agenzia in termini di attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica; l'area A4, infine, è incentrata sull'efficientamento dell'Agenzia e sul miglioramento del sistema di gestione, attraverso la rivisitazione dei principali strumenti di programmazione e valutazione della performance e l'adozione del PIAO.

Si riporta in allegato il quadro complessivo della programmazione strategica triennale e annuale (All. 1)

TABELLA 7 AREE STRATEGICHE E OBIETTIVI

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi
A1 Attività di valutazione, di certificazione ambientale e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare	1.- Tutela della qualità ambientale della Basilicata	1.1 Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPAB per le ispezioni relative alla vigilanza rifiuti 1.2. Operatività delle reti di monitoraggio e certificazione di qualità dei dati 1.3. Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, redazione pareri, partecipazione a comitati tecnici
A2 Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2.- Transizione al digitale	2.1 Attuazione del piano di digitalizzazione
A3 Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica	3. - Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	3.1 Rispetto dei crono programmi dei progetti 3.2 Comunicazione e informazione ambientale 3.3 Aggiornamento di database ambientali
A4 Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione	4. - Sviluppo della dimensione valutativa e azioni di trasparenza / prevenzione della corruzione	4.1 Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione 4.2 Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione

La programmazione annuale

La programmazione annuale per il 2022 consta complessivamente di 9 obiettivi operativi per un massimo di 3 per area. Per ciascun obiettivo operativo è previsto almeno un indicatore che ne misuri il grado di perseguimento rispetto alle azioni messe in campo dal personale coinvolto e il relativo valore da raggiungere in termini quantitativi nel periodo di riferimento (target). Gli indicatori, attraverso i quali si manifesta concretamente il perseguimento degli obiettivi, sono stati individuati in modo da assicurare il reale raggiungimento dell'obiettivo, laddove possibile consistono in numeri assoluti o percentuali negli altri casi in documenti rappresentativi che sintetizzano i risultati delle attività svolte.

Per ogni obiettivo sono stati definiti il peso in termini percentuale, la baseline riferita all'anno 2021, laddove esistente, e le azioni di massima.

Gli obiettivi di performance sono stati negoziati tra la Direzione Generale e i dirigenti dell'Agenzia e da questi formalmente sottoscritti ed accettati. Gli obiettivi operativi sono stati declinati in obiettivi gestionali - collettivi, di competenza del personale del comparto. Le schede di programmazione sono state inviate dalla Direzione ai Dirigenti degli Uffici per la compilazione delle azioni di competenza del personale del comparto e per la condivisione e accettazione da parte di questi ultimi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Delibera n. 47 del 28.04.2022 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione la trasparenza e l'integrità per il triennio 2022-2024 comprensivo di n. 2 allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso:

- elenco obblighi di pubblicazione 2022-2024;
- documento di valutazione dei rischi specifici del PTPCT di Arpa Basilicata.

La presente sottosezione definisce attraverso il PTPC la strategia di prevenzione all'interno dell'Agenzia, l'analisi e la valutazione dei rischi di corruzione e l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire i fenomeni corruttivi.

Le misure di prevenzione di cui al PTPC sono stati integrati negli obiettivi strategici di programmazione della performance, prevedendo esplicita azione per la soddisfazione delle citate misure. In tal modo, i Dirigenti e tutto il personale, in uno con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità, concorrono all'individuazione delle misure più idonee ed efficaci da adottare e alle attività di implementazione del Piano e di monitoraggio della sua effettiva realizzazione.

Il PTPC tiene conto, inoltre, delle esigenze concrete dell'Agenzia in una logica di gradualità e di sviluppo progressivo anche attraverso opportune attività di condivisione, monitoraggio ed aggiornamento.

Il piano risponde all'esigenza di individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto. L'obiettivo finale a cui si vuole "gradualmente" giungere è un sistema di controllo preventivo rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A. e dai successivi indirizzi dei piani dell'ANAC, il Piano contiene anzitutto una mappatura delle attività dell'Agenzia maggiormente esposte al rischio di corruzione ed inoltre la previsione degli strumenti che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (lg.190/2012, art.1. co.14) come la violazione dei doveri nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT.

Con il suddetto Piano vengono, tra l'altro, definiti:

- le procedure volte a garantire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'agenzia e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di

autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;

- gli obblighi in materia di trasparenza;
- gli adempimenti correlati al decreto legislativo n. 39/2013 e smi.
- le procedure atte a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

I documenti sono pubblicati nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito istituzionale: [Disposizioni generali](#) .

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La sottosezione *Struttura Organizzativa* riporta la descrizione sintetica, testuale e grafica, del sistema organizzativo dell'Agenzia.

Il capitale umane dell'Agenzia è attualmente così composto:

Personale di ruolo dell'Agenzia: (valori assoluti al 31.03.2022)

Tipo contratto	Qualifica / Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	(1)*
CCNL pubblico impiego	Numero dirigenti - tempo indeterminato	7
	Numero dirigenti - tempo determinato	2
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato	86
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	47
	Totale	142
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)*	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) – tempo indeterminato (attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. – tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	27
NUMERO TOTALE		169

* L.R. n. 27/2011

Personale dirigenziale assunto con la DDG n. 233 del 20.07.2017 in attuazione della DGR. n. 435/2016 "Progetto Masterplan" e della DDG n. 478/2016 "Piano delle attività triennale 2017-2019 ed annuale 2017". Potenziamento del personale ARPAB – Piano Finanziario – P1 – S01. CUP H31H16000030008";

Dirigenti a tempo determinato al 31.03.2022 Progetto Masterplan *

QUALIFICA / PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 31 / 03 / 2022
Dirigente	DIR	2
TOTALE		2

Personale non dirigenziale assunto in attuazione della DGR. n. 435/2016 "Progetto Masterplan" e della DDG n. 478/2016 "Piano delle attività triennale 2017-2019 ed annuale 2017". Potenziamento del personale ARPAB – Piano Finanziario – P1 – S01. CUP H31H16000030008", a seguito dell'espletamento degli Avvusi pubblici per l'assunzione a tempo pieno e determinato della durata di 18 mesi di n.80 unità di personale per il Progetto Masterplan:

Personale Masterplan a tempo determinato al 31.03-2022

QUALIFICA / PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 31 / 03 / 2022
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	4
Collaboratore Tecnico Professionale		43
Assistente Tecnico	C	0
TOTALE		47

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile, disciplinato sin dal 2017, con la L.81, quale istituto di conciliazione tempi di vita – lavoro, ha ricevuto una notevole “spinta” durante la fase emergenziale derivante dalla pandemia dal virus Covid 19, intervenuta a gennaio 2020, epoca durante la quale le PP.AA. sono state necessitate a riorganizzare le loro attività in una situazione del tutto straordinaria ed inedita. Ecco che la pianificazione di una modalità lavorativa, già disciplinata dal legislatore, ma ben poco conosciuta e consolidata, è risultata particolarmente efficace nella gestione dell’organizzazione del lavoro nel periodo di lockdown generalizzato, imposto dalle normative ministeriali intervenute a tutela della salute della popolazione italiana, nonché nelle fasi successive, comunque caratterizzate fino al 31.03.2022, dalla permanenza dello stato di emergenza sanitaria. L’ARPAB, illo tempore in gestione commissariale, ha prontamente predisposto una specifica regolamentazione (DCS 58/2020) – discendente peraltro, da un precedente “Progetto Sperimentale sul Lavoro agile” avviato sin dal 2018 in sinergia con L’Ufficio della Consigliera Regionale di Parità - che ha consentito di lavorare “da remoto” in quelle primissime fasi dell’emergenza in maniera sufficientemente organizzata, potendo utilizzare format standardizzati seppure in forma semplificata ed uniformi all’interno dell’Ente e riuscendo comunque a lavorare per obiettivi e sulla base di rendicontazioni periodiche.

Tale impostazione ha consentito in un periodo contrassegnato dal fondato rischio di un “fermo generalizzato” delle attività”, di proseguire l’agere amministrativo dell’ARPAB, fornendo al contempo, direttive chiare e strutturate ai dipendenti, al fine di non bloccare le attività urgenti ed indifferibili.

Particolare importanza è stata data alla mappatura preliminare delle attività il cui svolgimento poteva prescindere dalla presenza fisica in ufficio. Verificate le prodromiche condizioni abilitanti al “lavoro remotizzato” ed assicurando al contempo i servizi essenziali, l’ARPAB ha esperito la prima organizzazione del lavoro agile, assicurando la turnazione dei dipendenti, in considerazione delle esigenze personali (cfr a titolo esemplificativo lavoratori fragili), familiari e legate anche alle difficoltà di spostamento per il raggiungimento del luogo di lavoro. Inoltre, l’Agenzia ha proposto ed incluso nel Piano della performance 2021-2023 DDG n. 11/2021 lo schema di POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), al fine di organizzare in forma strutturata l’implementazione del lavoro agile.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha disposto che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza ed il successivo DPCM dell’8 ottobre 2021 all’articolo 1 comma 1 ha previsto che “nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva” dal 15.10.2021 “il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa”. La data del 15 ottobre ha rappresentato lo spartiacque tra il lavoro agile di fatto svolto in forma emergenziale e l’obbligo per il settore pubblico di procedere con la stipulazione di appositi accordi individuali, eccezion fatta per le categorie di lavoratori fragili che sino

al 28.02.2022 hanno potuto continuare lo svolgimento del lavoro agile "in forma semplificata".

Il personale beneficiario del lavoro agile nel corso dell'anno 2021 risulta dalle tabelle sottostanti.

Di seguito la situazione presente prima del DPCM 8 ottobre 2021 :

01/01/2021 al 30/09/2021		
Numero dipendenti	Personale in Smart Working	Percentuale
153	104	68%

La situazione dopo il citato DPCM e sino al 31.12.2021

01/10/2021 al 31/12/2021		
Numero dipendenti	Personale in Smart Working	Percentuale
153	21	14%

La situazione sull'organizzazione dello svolgimento della prestazione in modalità agile al 30 giugno 2022

Sino alla data del 30 giugno 2022 l'A.R.P.A.B. si è mossa in ottemperanza alle Linee guida emanate " in materia di lavoro agile nelle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021" assicurando i seguenti principi fondamentali declinati nelle medesime a mezzo della trasmissione di circolari /procedure operative interne transitorie ossia:

- la valutazione preliminare delle attività che possono essere oggetto di esecuzione della prestazione in modalità agile;
- la garanzia di una adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'organizzazione all'interno delle specifiche strutture su base mensile al fine di non creare nocumeto alla efficienza e/o alla produttività nonché alla dovuta erogazione dei servizi e prestando particolare cura ed attenzione allo smaltimento del lavoro arretrato, ove esistente;
- la garanzia di utilizzo di adeguate strumentazioni tecnologiche soprattutto con riguardo ai sistemi gestionali e di protocollo che devono essere raggiungibili da remoto al fine di consentire in sicurezza ogni attività;
- l' accordo individuale / piano di dettaglio (obiettivi, modalità e tempi di esecuzione);
- articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione.

Di seguito la tabella anno 2022 –fotografia fino al 30 giugno 2022 data fino alla quale sono vigenti le Linee Guida del Ministro per la Pubblica Amministrazione

Periodo dal 01/01/2022 al 30/06/2022		
Numero dipendenti	Personale in Smart Working	Percentuale
153	23	15%

Il CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto sanità include la disciplina del lavoro agile per la prima volta tra gli istituti contrattuali. E' stato così sottoposto alle OO.SS. rappresentative un aggiornamento del Regolamento del Lavoro Agile (che si allega alla presente), in coerenza con le disposizioni contrattuali.

In particolare sono state definite all'art. 2 del Regolamento, di seguito riportato, le condizionalità e i fattori abilitanti del lavoro agile, indicando quali sono le "attività smartizzabili", i giorni massimi consentiti di lavoro agile tali da consentire che la maggior parte del lavoro sia svolto in presenza. La mappatura delle attività smartizzabili ha evidenziato innanzitutto come la maggioranza delle attività/processi possa, con adeguati interventi, essere svolta, almeno in parte, in modalità smart a fronte di una limitata quota parte che ne è esclusa per la propria particolare natura (sopralluoghi e monitoraggi, attività analitica, portierato, analisi documentazione cartacea, produzione o approvvigionamento materiale e strumenti vari, rilascio documenti vari, etc.)

Cfr stralcio Regolamento (ALL.5) :

Articolo 2 - Attività oggetto di lavoro agile

1. Possono costituire oggetto di lavoro agile le attività che, data la loro peculiarità, non richiedono la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro di assegnazione, compatibilmente con l'esigenza di garanzia del presidio delle attività della struttura di appartenenza.

2. Salvo quanto previsto al comma 3, non possono costituire oggetto di lavoro agile:

- a) le attività di vigilanza e controllo ambientale;*
- b) le attività laboratoristiche;*
- c) le attività di monitoraggio ambientale;*
- d) le attività di presidio in emergenza;*
- e) le attività di competenza del Sistema informativo e ICT;*
- f) le attività che implicano interazione diretta con l'utenza interna ed esterna;*
- g) eventuali altre attività incompatibili con il lavoro agile.*

3. Nell'ambito delle attività di cui al punto 2, lettere a), b) e c) può essere oggetto di lavoro agile la quota parte relativa alla predisposizione di pareri, relazioni e rapporti o attività di formazione.

Nell'ambito delle attività di cui al punto 2, lettera e) l'eventuale possibilità di svolgimento di attività da remoto sarà valutata dall'Agenzia anche in funzione del mantenimento dei servizi essenziali (presidi di sicurezza informatica).

4. Il lavoro agile può essere concesso fino ad un massimo di due giornate alla settimana.

Particolare attenzione è rivolta nell'approvato Regolamento alle categorie protette, tant'è vero che l'art. 7 del Regolamento sul lavoro agile garantisce, in via prioritaria, l'accesso al lavoro agile:

- al/la lavoratore/lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.;
- al/la lavoratore/lavoratrice con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.;
- al/la lavoratore/lavoratrice con figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;
- al/la lavoratore/lavoratrice cui il medico competente prescrive di svolgere la prestazione lavorativa con tale modalità per motivi sanitari;
- alla lavoratrice in gravidanza;
- al/la lavoratore/lavoratrice che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri.

Le peculiarità che contraddistinguono la nuova regolamentazione del lavoro agile afferiscono specialmente al settore della formazione e del diritto alla disconnessione.

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione contestualmente all'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile sarà avviato specifico percorso formativo in materia di:

- Elementi di sicurezza informatica e protezione dagli attacchi malevoli;
- Aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- Aspetti di tutela della privacy e protezione dei dati personali nel lavoro agile.

La formazione dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Con riferimento al diritto alla disconnessione esso si sostanzia nel diritto di non svolgere, nel periodo di disconnessione esplicitato nel Regolamento agenziale, la prestazione lavorativa, né di provvedere alla lettura delle email, alla risposta alle telefonate e ai messaggi, all'accesso ed alla connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso l'utilizzo della modalità di lavoro del lavoro agile si sostanziano in:

- implementazione delle competenze digitali dei dipendenti (anche attraverso l'utilizzo della firma digitale ed il miglioramento dei processi interni digitalizzati, dei sistemi di archiviazione, di protocollo, gestionali, di pianificazione, di controllo di gestione, di gestione documentale);
- Sostenibilità ambientale;
- Benessere lavorativo.

A tal fine è necessario adeguare la strumentazione tecnologica (hardware e software) sia di sistema che individuale, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica in corso e garantendo la massima sicurezza delle nuove modalità di lavoro. Occorre munire i lavoratori agili di apposite dotazioni tecnologiche. Tuttavia come previsto dalla vigente normativa in materia, il lavoro agile è attivabile anche mediante l'utilizzo di strumentazione informatica e tecnologica di proprietà del dipendente (principio del Bring Your Own Device - BYOD), qualora non disponibile quella fornita dall'Agenzia.

La strategia relativa alle modalità applicative del lavoro agile tiene conto delle caratteristiche peculiari delle attività svolte dall'Agenzia al fine di: a) regolamentare l'utilizzo del lavoro agile in modo adeguato e modulato in funzione della tipologia di attività, garantendo il mantenimento e/o l'aumento del livello quali-quantitativo delle prestazioni dell'Agenzia previsto negli atti di programmazione; b) garantire ai dipendenti che ne fruiscono di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; c) definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Situazione attuale		
Numero dipendenti	Personale in Smart Working	Percentuale
153	21	14%

Di seguito la tabella sugli indicatori di salute:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	baseline	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	
SALUTE ORGANIZZATIVA						
CONDIZIONI	Adozione regolamento del lavoro agile ordinario	Si/no	regolamentazione (DCS 58/2020) - POLA	Approvazione del Regolamento	Eventuale revisione del Regolamento	
	Monitoraggio del lavoro agile	Si/no	Si	si	si	
	SALUTE PROFESSIONALE					
	Piano formativo specifico integrato	Si/No	No	Si	Si	
		Ore erogate su totale formazione % personale coinvolto	1 giornata formativa Dirigenti	tutti i dipendenti in smart hanno seguito il corso privacy	da programmare	
	Competenze direzionali, organizzative, digitali - Dipendenti	% di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione specifici sulle competenze in materia di lavoro agile nell'anno		Si	in programmazione	
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	baseline (baseline)	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	
SALUTE DIGITALE						
	Strumenti digitali	n . PC per lavoro agile assegnati %	//	10%	30%	
		% applicativi consultabili da remoto	100%	100%	100%	
	Digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa	% banche dati consultabili da remoto	100%	100%	100%	
		% digitalizzazione attività/processi		Processi digitalizzati: 1.	Processi digitalizzati: 2.	
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
	Adeguamento e modularità della strumentazione tecnologica	Investimenti in supporti hardware e infraStrutture digitali funzionali al lavoro agile e spesa PC portatili	//	da programmare a cura dell'Ufficio Patrimonio	da programmare a cura dell'Ufficio Patrimonio	

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Visto quanto previsto e richiesto in termini motivazionali dalle Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica si espone quanto segue.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi delle esigenze sotto un duplice profilo:

- **quantitativo**, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto ai vincoli della finanza pubblica;
- **qualitativo**, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti all'esigenza dell'amministrazione stessa anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Sotto l'aspetto quantitativo è innanzitutto necessario tenere conto della consistenza della dotazione organica attualmente vigente dell'Agenzia, raffrontandola con le attività che la stessa Amministrazione è chiamata ad assolvere secondo la normativa vigente.

Consistenza del personale al 31.12.2021

Direzione Strategica	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Direttore Generale	2	1	0	0,00%
Direttore Tecnico-Scientifico		1		
Totale	2	2	0	
Figura Professionale	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Dirigente Medico	22	1	15	68,18%
Dirigente Sanitario		2		
Dirigente Professionale		2		
Dirigente Tecnico		1		
Dirigente Ambientale		0		
Dirigente Amministrativo		1		
Totale	22	7	15	
Profilo	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Collaboratore prof. Esperto	100	3	35	35,00%
Collaboratore Tecnico della Prevenzione		10		
Collaboratore Tecnico Professionale		38		
Collaboratore Amm.vo		14		
Totale	100	65	35	
Assistente tecnico	53	13	36	67,92%
Assistente Amministrativo		3		
Totale	53	16	36	
Operatore Tecnico Specializzato	2	1	1	50%
Totale	2	1	1	
Operatore tecnico	30	7	17	56,66%
Coadiutore Amministrativo		7		
Totale	30	14	16	
TOTALE	208	105*	103	

Quadro normativo di riferimento.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario del fabbisogno programmato delle risorse umane da acquisire; tanto fermo restando che la copertura dei posti individuati FTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite e dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente, oltre che dei relativi stanziamenti di bilancio.

Al fine di poter compiutamente definire il complesso ed intricato quadro normativo in materia di Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale, occorre brevemente riassumere i principali vincoli che limitano l'Ente sia nella quantificazione delle risorse disponibili che nella scelta delle modalità di reclutamento del personale (mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, concorso pubblico a tempo indeterminato, selezione a tempo determinato, avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, scorrimento graduatorie).

È preliminarmente necessario ricordare il dettato normativo dei fondamentali riferimenti in materia:

- l'art. 6 commi 3 e 4 del D.Lgs. 165/2001, che prevede che ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto- legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione; conseguentemente il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente ..., è approvato (da ciascuna amministrazione) secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche di cui al DM del 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate in G.U. n. 173 in data 27/07/2018, integrate ed aggiornate con il DM del 22.07.2022, pubblicate in G.U. n. 215 del 14.09.2022, in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, laddove si dispone che i Piani dei Fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale dell'Ente e con gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- il D.Lgs. n. 75/2017 che supera il tradizionale concetto di dotazione organica quale contingente di unità lavorative idoneo a condizionare, stante anche la complessità dei procedimenti di adozione e modifica, le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali da reclutare, definendola, invece, come un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano Triennale dei Fabbisogni di

Personale. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Per il triennio 2022-2024, l'Agenzia ha programmato l'assunzione di nn. 1 unità di personale dirigenziale per la durata di 2° anni, con profilo di Dirigente Ambientale del ruolo tecnico da assegnare una unità all'Ufficio Acque – Controlli e Monitoraggi delle acque, degli scarichi e della depurazione per l'esigenza temporanea ed eccezionale già sopra indicata.

Tabelle: Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024.

PTFP : Assunzione di personale a tempo indeterminato – anno 2022-2024:

Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Comparto	Modalità di reclutamento	Budget turnover complessivo + residui
Anno 2022	n.1Dirigente Ambientale – Ruolo tecnico	Concorso pubblico ex DPR n. 483/1997 e DDG n. 378/2017	n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Procedura straordinaria ex art. 6, co. 3, del D.L. 36/2022 conv. in legge 79/22	€ 96.344,13
	n.1Dirigente Sanitario – ruolo sanitario	Procedura di mobilità ex art. 30del D.Lgs 165/2001, in caso di esito negativo Concorso Pubblico DPR 483/1997	n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Procedura straordinaria ex art. 6, co. 3, del D.L. 36/2022 conv. Legge 79/22	€ 96.344,13
			n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs 165/2001	€ 34.149,37
			n. 1 Funzionario – Amministrativo	Procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs 165/2001	€ 34.149,37
			n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Progressione verticale ex art. 22, co. 15, del D.Lgs n. 75/2017	34.149,37
Anno 2023	-		n. 5 Funzionari – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti / Mobilità/Concorsi	€ 170.746,85
			n. 2 Funzionario – ruolo amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti / Mobilità/Concorsi	€ 68.298,74
Anno 2024	-		n. 10 Funzionari – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti / Mobilità/Concorsi	€ 341.493,70
			n. 15 Funzionari – ruolo tecnico e amm.vo	Stabilizzazione ex art. 20, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 512.240,55
TOTALE					€ 1.387.916,21
RESIDUI DA UTOLIZZARE ANNO 2025					€ 32.725,92

PTFP: ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE

Sulla scorta delle motivazioni evidenziate ampiamente nella Relazione tecnico descrittivo di cui all'allegato "B", in ordine ai rapporti flessibili l'Agenzia ha programmato le assunzioni indicate nella tabella che segue:

Assunzione di personale a tempo determinato:

Anno 2023

LIMITE SPESA EX ART. 9,CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 302.677,83	n. 1 dirigente ambientale	1° anno	€ 62.194,76

Anno2024

LIMITE SPESA EX ART. 9,CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 302.677,83	n. 1 dirigente ambientale	1° anno	€ 62.194,76

3.3.1 Piano della formazione

La programmazione della formazione per il triennio 2022-2024 tiene conto:

- della Legge 132 del 28 giugno 2016, pubblicata in GU n. 166 del 18 luglio 2016, vigente dal 14 gennaio 2017, di istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale;
- del Documento istruttorio ai fini della determinazione dei LEPTA allegato alla delibera doc. n. 23/2018 del Consiglio Nazionale dell'SNPA;
- della legge regionale di Basilicata n.1/2020;
- dei CCNLL di riferimento, Dirigenza e Comparto;
- del modello organizzativo interno transitorio adottato con DDG n. 31 del 4/03/2022, con la quale si è addivenuti alla conseguente assegnazione del personale dipendente alle articolazioni ivi declinate;
- del Piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC) triennio 2022-2024;
- degli obblighi normativi e delle scadenze legate ai percorsi di riforma e innovazione della P.A. (P.I.A.O. art. 6 del D.L. n.80/2021).

La formazione, inoltre:

- è realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza;
- garantisce la trasparenza sugli obiettivi formativi perseguiti, anche in termini di trasferibilità dei risultati raggiunti e della loro capitalizzazione nel percorso formativo individuale;
- persegue l'obiettivo delle pari opportunità formative nell'accesso alle iniziative di formazione in osservanza della normativa vigente in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing;
- tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili garantendo al contempo la qualità delle azioni formative.

La formazione del personale riveste oggi centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle P.A. e diventa leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova e riformata Pubblica Amministrazione.

Il D.L. n.80/2021, nell'avviare un impianto riformatore della P.A. , ha introdotto all'art. 6 il P.I.A.O. ("Piano integrato delle attività e dell'organizzazione"), il quale mira a mettere in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane.

La riflessione sui fabbisogni formativi dell'Arpa Basilicata avviene sulla base di un più ampio Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione, il quale, nell'ambito della durata del PNRR, punta a:

- investire su una formazione non più standard e generalista ma guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e del fabbisogno delle amministrazioni, che parte dall'individuazione delle competenze necessarie per l'innovazione ed il cambiamento;
- progettare ed erogare una formazione rapida, così da recuperare il senso ed il valore pubblico del lavoro nella P.A.;
- certificare le competenze formative acquisite.

Quanto sopra descritto è in linea con il nuovo CCNL 2019-2021 in vigore dal 2 novembre 2022, il quale dedica un intero titolo ai processi di formazione, avendo riguardo all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Ai dipendenti va garantito un adeguato aggiornamento di pari passo con l'evoluzione delle normative, le innovazioni tecnologiche ed organizzative. Si fa sempre più strada l'obbligo di una formazione diffusa, specialistica e permanente.

L'importanza della formazione è duplice, mirando essa a rafforzare tanto le competenze individuali dei singoli dipendenti, quanto la struttura dell' Agenzia, nella prospettiva di un miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nelle more della ridefinizione da parte della contrattazione collettiva della formazione del personale, si evidenzia che l'attuale CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019- 2021, all'art. 66 (in continuità con l'art. 54 del precedente CCNL), prevede che al finanziamento delle attività di formazione è ordinariamente destinata una quota annua non inferiore all'1 % del monte salari del personale dipendente nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione ed i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Di seguito si espone in forma tabellare il piano di formazione obbligatoria programmato per il triennio 2022-2024

FIGURA 6 PIANO DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA PROGRAMMATO PER IL TRIENNIO 2022-2024

PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2022-2024 (Stanziameto da Bilancio)					
Area Tecnica		Obiettivi	Budget		
			2022 *	2023	2024
1	Attività ispettiva	Garantire il corretto svolgimento ispettiva in tema di rumore, rifiuti, radioattività, emissioni odorigene, scarichi idrici, acque reflue, impianti RIR- rafforzare le competenze degli operatori in "pronta disponibilità" a fronte di interventi in caso di emergenze ambientali.			
2	Monitoraggio dello stato dell'Ambiente	Garantire il corretto svolgimento e l'implementazione dell'attività di monitoraggio dei livelli di rumore ambientale, dei campi elettromagnetici, della qualità dell'aria, delle acque superficiali e sotterranee, degli Ecosistemi, del suolo e della biodiversità.	8.000,00 EURO	7.000,00 EURO	7.000,00 EURO
3	Informazione ambientale	Migliorare la gestione dell'attività di informazione e comunicazione ambientale- migliorare la gestione e la raccolta banche dati del catasto regionale rifiuti- implementare il software per l'analisi dei dati ambientali.			
4	Autorizzazione e valutazione ambientale- Supporto tecnico per analisi di fattori ambientali a danno della salute pubblica	Fornire agli operatori il supporto tecnico- scientifico per favorire lo svolgimento delle procedure di valutazioni ed autorizzazioni ambientali -garantire il corretto svolgimento dell'attività analitica svolta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali			
Area Amministrativa					
1	Affari generali e istituzionali	Implementare l'utilizzo del sistema GEOS per lo svolgimento delle attività connesse alla gestione documentale dell'Agenzia.			
2	Ciclo della performance	Consolidare le conoscenze degli operatori coinvolti nella gestione del "ciclo della performance", favorendo l'adeguamento dell'Agenzia ai processi di riforma e di innovazione in atto nella P.A.			
3	Stato giuridico ed economico del personale	Consolidare le conoscenze degli operatori coinvolti nella gestione degli aspetti giuridici ed economici del personale dipendente	8.000,00 EURO	8.000,00 EURO	8.000,00 EURO
4	Contabilità e Bilancio	Implementare i meccanismi di funzionamento e le potenzialità del sistema PagoPa- adeguare le conoscenze degli operatori addetti alla verifica delle scritture contabili.			
5	Organizzazione tecnico-logistica/Patrimonio	Consolidare le conoscenze degli operatori coinvolti nello svolgimento delle procedure di gara, garantendo l'aggiornamento delle conoscenze alla luce delle ricorrenti modifiche al Codice dei Contratti pubblici.			
Area Innovazione Organizzativa a carattere trasversale					
		Favorire il miglioramento del "clima lavorativo" esistente all'interno dell'Agenzia improntandolo sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, anche attraverso un'organizzazione del lavoro più efficiente ed un miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Agenzia. Adeguare le conoscenze degli operatori sulle novità legislative in tema di accesso, privacy e rispetto della trasparenza. Accrescere le competenze digitali al fine di contribuire ad una maggiore semplificazione ed efficienza dei processi agenziali. Sensibilizzare sui temi delle pari opportunità e della sicurezza sul luogo di lavoro.	9.000,00 EURO	10.000,00 EURO	10.000,00 EURO

* Degli importi dell'anno 2022 va detratta la cifra di 5.000 € già spesa per attività formative

La formazione programmata in corrispondenza dell'Area strategica Innovazione organizzativo manageriale assume un peso significativo. All'interno di essa, infatti, si collocano le iniziative di formazione programmate in materia di anticorruzione, adempimenti e obblighi legati alla trasparenza amministrativa (D.Lgs.33/2013 e ss.mm. ii.), diritto di accesso nelle sue diverse forme e diritto alla riservatezza (privacy), competenze digitali e transizione al digitale, parità di genere e sicurezza sul luogo di lavoro. Inoltre, la formazione programmata nell'Area della Innovazione organizzativo manageriale garantisce agli operatori addetti un periodico aggiornamento sulle novità tecnico-normative introdotte dalle leggi di riforma della P.A. in particolare sugli aspetti relativi al trattamento economico e giuridico del personale dipendente, sulle novità apportate al Codice dei contratti pubblici nonché sulle più recenti modifiche al Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).

L'orientamento dell'Agenzia è quello di assicurare una tenuta quantitativa complessiva delle attività produttive cui si affianca, anche sul versante tecnico-ambientale, la volontà di promuovere criteri di efficacia, sostenibilità e accountability dell'azione

amministrativa attraverso il sostegno all'informatizzazione delle attività, il presidio dei flussi informativi e dei processi di produzione del dato tecnico.

Come per i fabbisogni formativi riferiti all'ambito amministrativo-gestionale anche ai fabbisogni formativi relativi alle attività tecniche si potrà dare risposta ricorrendo alla formazione erogata da enti e società esterni ma anche partecipando alle numerose iniziative attivate in tali ambiti dall'AssoARPA/SNPA e dall'ISPRA oppure prediligendo procedure di affiancamento/addestramento tra gli operatori e contestuali incontri d'aula ricorrendo, ove possibile e in linea con la disciplina di conferimento degli incarichi, a professionalità interne esperte nelle materie oggetto della formazione.

In aggiunta a ciò e in linea con lo spirito del Sistema Nazionale della Protezione Ambientale (SNPA) che favorisce la cooperazione, la collaborazione e lo sviluppo omogeneo dei temi di interesse comune delle ARPA e APPA che lo compongono, è prevista la realizzazione di specifici interventi formativi rivolti agli operatori del Sistema ed anche a dipendenti di altri enti e istituzioni che operano nel settore ambientale a sostegno delle cc.dd. attività congiunte.

Naturalmente, qualora nel corso degli anni 2022- 2024 dovessero emergere dei fabbisogni formativi specifici non inseriti nella presente programmazione, i dirigenti potranno comunque segnalare tali esigenze formative sopravvenute, anche legate ad innovazioni tecnico normative, illustrandone le motivazioni di urgenza e necessità. Verificata la fattibilità di tali richieste, compatibilmente con le risorse disponibili, saranno adottati gli atti necessari alla realizzazione delle iniziative formative non programmate.

Le esigenze formative accolte dal Piano della formazione possono essere soddisfatte sia:

- mediante iniziative realizzate interamente dall'Agenzia o, anche, in collaborazione con altri enti, ricorrendo alla collaborazione di operatori interni esperti e/o docenti esterni qualora sia necessario acquisire specifiche competenze non reperibili all'interno dell'amministrazione;
- autorizzando la partecipazione degli operatori dell'Agenzia ad iniziative progettate e svolte dal circuito AssoARPA/SNPA e aderendo alle opportunità formative proposte dall'INPS nell'ambito del Progetto INPS-ValorePA;
- mediante formazione per affiancamento/addestramento svolta, di norma, tra operatori dell'Agenzia nei casi in cui sia necessario trasferire delle conoscenze/competenze da un operatore ad un altro in seguito a specifiche circostanze (maternità, trasferimento ad altro servizio, cambiamento di mansioni).

La selezione dei partecipanti alle singole iniziative formative di volta in volta progettate avviene su indicazione del Dirigente dell'Ufficio/Servizio/Struttura di riferimento.

Il risorse destinate al finanziamento del Piano della formazione sono sufficienti a garantire una formazione di qualità anche attraverso l'adozione di un efficiente ed



*Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata*



Sistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente

efficace utilizzo delle stesse in linea con le indicazioni contenute nella Direttiva del dipartimento della funzione pubblica n. 10/2010 relativa alla "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Nelle more della definizione di una disciplina organica e integrata per la gestione del monitoraggio del PIAO, l'ARPAB effettuerà il monitoraggio delle diverse sezioni secondo lo schema di seguito rappresentato, coerente con le indicazioni delle linee guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

Monitoraggio Valore pubblico e Performance

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il monitoraggio degli effetti delle attività strategiche in termini di Valore Pubblico, ovvero del loro impatto economico, sociale, sanitario e ambientale, nell'ambito della strategia di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 degli indicatori BES (Benessere Equo Sostenibile) è ricollegabile al rapporto annuale sul BES elaborato da ISTAT.

Con riferimento alla Performance, il monitoraggio avviene su base semestrale e in modalità online, così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione vigente (DDG 116/2022, capitolo 2, paragrafo1). Entro il mese di luglio di ogni anno il Direttore Generale effettua la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi, anche allo scopo di verificare eventuali scostamenti dei risultati, rispetto agli obiettivi programmati e a porre in essere i conseguenti interventi correttivi. Nell'eventualità di necessità sopravvenuta di riprogrammazione, la stessa dovrà essere effettuata nel periodo primo luglio-trenta settembre e comunicata all'Autorità Regionale per la valutazione e il Merito. Le rendicontazioni di valore pubblico-performance confluiscono nella Relazione sulla Performance, che conclude il ciclo di gestione della performance ai sensi del disposto di cui all'art.10, comma1, lettera b del DLGS 150/2009.

Monitoraggio sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Avviene secondo le indicazioni emanate dall' ANAC e sotto la responsabilità del RPTC. Il crono programma, con relative attività e soggetti competenti, è riportato nel PTPC 2022-24.

Monitoraggio della soddisfazione degli utenti (Customer Satisfaction)

La rilevazione ha carattere annuale ed è a cura dell'ufficio URP

Monitoraggio sezione Organizzazione e capitale umano

Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Monitoraggio del lavoro agile

Come da regolamentazione interna, DDG n. 084/2022, il lavoratore inoltra trimestralmente via mail al dirigente della struttura di appartenenza il rapporto delle attività. Il dirigente è tenuto a monitorare l'andamento delle attività rendicontate, lo sviluppo e i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi assegnati anche nell'ottica della valutazione ai fini della Performance organizzativa e individuale di cui al SMVP. Ove il lavoro agile sia svolto da un dirigente il responsabile del monitoraggio è individuato nel dirigente superiore.

L'impatto in termini di benessere organizzativo sarà realizzato tramite un questionario somministrato a tutti i dipendenti che usufruiscono dell'istituto contrattuale del lavoro agile.

Monitoraggio formazione

Rendicontazione annuale del numero di corsi - interni ed esterni- effettuati, del numero dei partecipanti e la spesa complessiva, sulla base dei dati forniti dai dirigenti degli uffici. La rendicontazione finale è a cura dell'Ufficio Valorizzazione Risorse umane ed Organizzazione.