

# PIAO

---

PIAO 2024- 2026 -Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione

**A.R.P.A.B.**

Donato Ramunno - Direttore Generale

Achille Palma - Direttore Tecnico Scientifico

Beatrice Rossi – Dirigente Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle  
risorse umane e Ufficio Programmazione e Performance

## **Documento a cura dell'Ufficio Programmazione e Performance**

Beatrice Rossi – Dirigente;

Ersilia Di Muro, Giuseppe Di Nuzzo

## **Redazione delle sottosezioni:**

VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Ufficio Programmazione e Performance

Beatrice Rossi- Dirigente

Ersilia Di Muro, Giuseppe Di Nuzzo

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Anna Cammarota- Dirigente Ufficio Comunicazione e Relazioni con il Pubblico

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E PIANO DELLA FORMAZIONE

Beatrice Rossi-Dirigente Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione

Beatrice Rossi – Dirigente Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione

Antonio Maturro –Responsabile U.F. Gestione delle risorse umane

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-26 a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB

Beatrice Rossi- Presidente; Francesco D'Avino- vice presidente

Serena Bengiovanni, Anna Maria Crisci, Alessandra D'Elia, Luigi Leone, Lucia Marcone, Tecla Marinelli, Maria Lucia Summa, Maria Pia Vaccaro

Si ringraziano per la collaborazione l'Ufficio Patrimonio e Approvvigionamento l'Ufficio Finanze e Bilancio, la Segreteria della Direzione Tecnico Scientifica

INTRODUZIONE .....	1
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	3
1.1 L'ARPAB RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1.2 L'ARPAB E I SOGGETTI ISTITUZIONALI DI RIFERIMENTO A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE .....	4
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	5
2.1 VALORE PUBBLICO .....	5
2.2 PERFORMANCE.....	11
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-ARPAB .....	37
2.3.1 VALUTAZIONI PRELIMINARI .....	38
2.3.2 La Formazione .....	40
2.3.3 ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO.....	42
2.3.4 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO .....	47
2.3.5 MAPPATURA DEI PROCESSI VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO	53
2.3.6 INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE.....	58
2.3.7 LA GESTIONE DEL RISCHIO IN ARPAB .....	63
2.3.8 Sezione Trasparenza .....	64
2.3.9. Collegamento con il ciclo della performance.....	67
2.3.10 Portatori di interesse: gli "stakeholders" .....	68
2.3.11 Decorrenza e durata obblighi pubblicazione .....	69
2.3.12 Accessibilità.....	69
2.3.13 GLOSSARIO.....	69
2.3.14 Normativa di riferimento e linee di indirizzo.....	71
2.3.15 Cronoprogramma indicativo e azioni conseguenti all'adozione del Piano ..	73
2.3.16 Adeguamenti del Piano .....	78
2.3.17 Consultazione pubblica .....	78
2.3.18 Entrata in vigore.....	78
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	79
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	79
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	82
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	90
3.3.1 Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 .....	90
3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE .....	94
3.5 PARITÀ DI GENERE .....	106
4. MONITORAGGIO .....	110

## **Allegati**

ALL.1 Obiettivi Strategici Operativi 2024-2026

ALL.2 Elenco obblighi di pubblicazione 2024-2026

ALL.3 Documento Gestione del rischio

ALL.4 Regolamento Lavoro Agile

ALL.5 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-25

ALL.6 Piano della formazione

ALL.7 Piano delle Azioni Positive

ALL.8 Piano della transizione al digitale 2022-2024

## 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 2024-2026, di durata triennale ed in prosecuzione e aggiornamento del documento 2023-2025, 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 (DGR 771 del 22/11/2023) 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 cronoprogramma annuale e triennale, facendo ricorso alla tecnologia, in coerenza con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore;
- g. le modalità e le azioni per migliorare l'accessibilità alle sedi dell'Agenzia, sia fisica che digitale da parte dei cittadini;
- 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.

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.

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Denominazione</b>	Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata
<b>Natura giuridica</b>	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
<b>Sedi</b>	Sede Centrale / Legale Via della Fisica, n.18 C/D - Potenza Telefono 0971 656111  Sede Amministrativa Via della Chimica, n.103 - Potenza Telefono 0971 656111  Sede Matera Via dei Mestieri, n, 43 Zona Paip 1 - Matera Telefono 0835 225410  Sede Metaponto SS Jonica 106 – Km 448.2 75012 Metaponto (MT) Telefono 0835 5413220  Sede del Presidio Fisso Val d'Agri - Sauro Viale Marconi - Viggiano (PZ)
<b>Codice Fiscale</b>	01318260765
<b>e.mail PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@pec.arpab.it">protocollo@pec.arpab.it</a>

## 1.1 L'ARPAB RIFERIMENTI NORMATIVI

L'ARPAB, ente strumentale della Regione, è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile.

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

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

- Potenza,
- Matera,
- Metaponto

Per assicurare la presenza e il controllo dei tecnici dell'Agenda nelle aree interessate dalle estrazioni petrolifere è stata istituita nel comune di Viggiano in data 22 dicembre 2021, la sede del Presidio fisso Val d'Agri - Sauro, secondo quanto previsto dal progetto Masterplan.

Tale organizzazione consente di superare la suddivisione delle competenze su scala 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'Agenda quella del Direttore amministrativo, le cui funzioni sono svolte dal Direttore Generale.

## 1.2 L'ARPAB E I SOGGETTI ISTITUZIONALI DI RIFERIMENTO A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

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

L'Agenda costituisce parte integrante del 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 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 assicurare il livello minimo omogeneo in tutto il territorio nazionale, il SNPA ha introdotto i Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), ai quali devono attenersi tutte le Agenzie del Sistema.

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, Istituti di ricerca e ISS.

## 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, la riduzione 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 2024-26 rappresenta un importante risultato della mission agenziale, da raggiungere seguendo le linee di programmazione SNPA, gli obiettivi dettati dalla Regione Basilicata ai sensi della L.R. 1/2020 e mirando ai risultati compatibili con l'Agenda ONU 2030 ed a quelli fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

La sottosezione *Valore Pubblico*, direttamente collegata agli obiettivi strategici della *performance*, costituisce l'elemento innovativo del PIAO, introdotto nell'anno 2022, 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, gli obiettivi definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti" e gli obiettivi fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per il risparmio energetico

Un aspetto sostanziale da prendere in considerazione per raggiungere lo scopo di produrre valore pubblico in termini significativi, è 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 valore pubblico, impegnando al meglio le proprie risorse umane, finanziarie e tecnologiche, per dare risposte adeguate alle tante richieste in tema di prevenzione e sostenibilità ambientale.

L'ARPAB ha recepito le indicazioni della recente Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione dell'performance individuale", del 28 novembre 2023, nella quale sono forniti importanti suggerimenti per migliorare l'efficacia ed efficienza delle amministrazioni pubbliche. In linea con la Direttiva, l'Agenzia intende promuovere il ruolo fondamentale della formazione individuale, valorizzando in questo modo le singole professionalità e riconoscendo il valore aggiunto che ciascuno può rappresentare all'interno di ogni amministrazione favorendo la creazione di benessere e di valore pubblico. Occuparsi del benessere delle persone significa indirizzarle nella ricerca del risultato, cercare di colmare le loro debolezze, coglierne le potenzialità e orientarle a svolgere le funzioni più adatte alle loro caratteristiche.

La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", sottolinea la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il "successo" delle amministrazioni pubbliche. Tale direttiva fornisce una serie di "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative. Fondamentale l'introduzione della piattaforma Syllabus, per lo sviluppo delle competenze digitali che consente l'aggiornamento continuo su diversi temi di interesse per la PA

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, responsabilità e azioni migliorative 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 2024-2026.



FIGURA 1 OBIETTIVI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE AGENDA ONU 2030

### 2.1.1 Mission e obiettivi di valore pubblico dell'Agenzia

La "mission" dell'Agenzia è l'esplicitazione dei principi che guidano la selezione degli obiettivi prioritari da perseguire, a partire dagli indirizzi e obiettivi politici regionali (L.R. 1/2020, art. 12), delle priorità del Catalogo nazionale del SNPA, delle aspettative degli stakeholder e dello specifico momento storico. Il conseguimento della mission agenziale è obiettivo da raggiungere attraverso le azioni previste nel Piano Triennale delle attività 2024-2026 e nel Piano annuale delle attività 2024 (DDG 162 del 13/12/2023). Gli obiettivi strategici e sfidanti, ad integrazione della programmazione istituzionale, sono contenuti nel presente PIAO e perseguono le seguenti finalità:

**Agire per rafforzare la tutela della qualità ambientale** – Il rafforzamento 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). E' stata posta, inoltre, attenzione alla tematica dell'efficientamento energetico prevedendo delle misure specifiche finalizzate alla sensibilizzazione del personale al risparmio energetico e all'integrazione di misure volte all'integrazione delle attività sul territorio per la riduzione delle emissioni inquinanti (Agenda ONU 2030 ob.7). Al riguardo si ricorda che nel programma triennale degli acquisti 2024-26 (DDG n. 4/2024) è stato programmato il rinnovo del parco auto dell'Agenzia con veicoli a ridotta emissione.

**Proseguire un processo di innovazione, digitalizzazione e accessibilità**- Per qualsiasi Ente 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 entro il 2030. Nel prossimo triennio l'obiettivo dell'Agenzia è di attuare il piano di digitalizzazione dei processi, assicurare la formazione in ambito digitale a diversi livelli di conoscenza attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus, e rafforzare i servizi informatici per raggiungere standard più alti di produttività attraverso il progresso tecnologico e l'innovazione (agenda ONU 2030 ob. 8.2). L'Agenzia ha redatto il Piano della Transizione al digitale i cui obiettivi che allo stato rimangono confermati per il breve termine, dovranno essere consolidati ed integrati in occasione del prossimo aggiornamento. L'Ente è stato fortemente impegnato in una serie di attività obbligatorie per legge in scadenza nel 2023, primo tra tutti il cambiamento del ciclo di gestione degli affidamenti richiesto dal d.lgs n. 36/2023. Sul punto si evidenzia che in relazione alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, l'ARPAB si è impegnata per la qualificazione di stazione appaltante, con conseguente iscrizione nel relativo elenco e disponibilità utilizzo della piattaforma di approvvigionamento digitale certificata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 62, comma 1, e dell'art. 2, comma 1, dell'All. II.4 del D.Lgs. n. 36/2023 (nuovo Codice dei Contratti Pubblici). Tale qualificazione è necessaria per gli affidamenti di contratti di lavori di importo superiore a 500mila euro e di servizi e forniture d'importo superiore alle soglie previste per gli affidamenti diretti. L'ARPAB, per il tramite del servizio "Qualificazione delle stazioni appaltanti", ha ottenuto, nei termini di legge, l'iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti qualificate ai sensi degli artt. 62 e 63 del D.Lgs. 36/2023 e ha comunicato, attraverso il sistema "Qualificazione stazione appaltanti", la disponibilità e l'utilizzo di una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata di cui agli articoli 25 e 26 del Codice, giusta determina n. 87 del 29/01/2024. Ciò ha permesso all'Agenzia di mantenere la qualificazione ottenuta, in mancanza, infatti, la stessa sarebbe decaduta. La piattaforma di approvvigionamento digitale certificata di cui si è dotata l'Agenzia, è costituita dall'insieme dei servizi e dei sistemi informatici, interconnessi e interoperanti, utilizzati per svolgere il ciclo di vita digitale dei contratti pubblici, articolato in programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione. A tal fine, la piattaforma di approvvigionamento digitale certificata interagisce con i servizi della Banca dati nazionale dei contratti pubblici nonché con i servizi della piattaforma digitale nazionale dati. Questo importante adempimento di legge in materia di appalti costituisce un elemento propulsivo alla digitalizzazione dei processi e procedimenti amministrativi.

Al contempo l'Agazia ha potenziato la disponibilità degli strumenti informativi, tra i quali la digitalizzazione del ciclo della performance al fine di operare nell'ottica della semplificazione, reingegnerizzazione dei procedimenti e processi di lavorazione.

Il Servizio Sviluppo e gestione dei sistemi informatici e della transizione digitale ha seguito alcuni interventi di ammodernamento tecnologico, necessari all'interno dell'Agazia, di seguito riportati:

- 1) Passaggio alla banda larga, con aumento della connessione dati da 20 Mbps a 1000 Mbps, al fine di consentire un migliore utilizzo delle risorse informatiche ed una migliore fruizione del CLOUD.
- 2) Adeguamento tecnologico della rete interna di Potenza con la sostituzione degli armadi switch ed il cablaggio in fibra ottica delle dorsali di piano: adozione di nuove metodologie di monitoraggio e controllo con miglioramento della protezione e sicurezza informatica.
- 3) Ammodernamento tecnologico della sala riunione di Potenza e allestimento ex-novo di quella della sede di Matera.
- 4) Passaggio al sistema Office 365 che consentirà un utilizzo quotidiano più efficiente del Cloud, della posta elettronica, delle ultime versioni dei programmi di Office working e conseguente aumento di produttività.
- 5) Realizzazione del passaggio al VoIp, con l'acquisizione della nuova centrale telefonica e annessi accessori: le tre sedi agenziali di via della Fisica, di via della Chimica e di Matera sono connesse tra loro con un sistema di telefonia VoIP che consente anche comunicazione multiple tra più utenti (audiocall multiple). Ogni utente è individuato da un unico numero telefonico di 3 cifre: non è più necessario utilizzare il prefisso telefonico.

Altra importante novità normativa è il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, in vigore dal 13 gennaio 2024, in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per inclusione e accessibilità (G.U. n.9 del 12/01/2024). Tale norma ha la finalità di garantire l'accessibilità nei luoghi di lavoro ai cittadini e lavoratori con disabilità. L'ARPAB si pone tra gli obiettivi di innovazione e accessibilità del triennio 2024-26 la nomina del "*Disability manager*", quale figura con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità. Considerata l'importanza e la specificità dell'incarico, si prevede un percorso di alta formazione dedicato. La Direzione Generale ha già avviato una prima fase di confronto con le professionalità presenti in Agazia, per individuare il dirigente idoneo a ricoprire tale incarico o da formare sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità.

**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'Agazia 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 perseguirà l'obiettivo di sviluppare gli strumenti di verifica della soddisfazione dell'utenza, della valutazione e verifica gestionale dell'operato agenziale, per allinearsi alle linee guida tracciate dall'ente Regione ed ai nuovi dettami normativi emanati dal legislatore nazionale con il documento unico di programmazione e governante "PIAO" (D.P.C.M - Dipartimento della Funzione Pubblica- 30 giugno 2022 n.132). L'Agenzia si impegna ad assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, coinvolgendo tutte le strutture ed il relativo personale per garantire i necessari riscontri al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (agenda ONU 2030 obb. 16.5 e 16.6).

**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. E' un'azione importante, che vede l'Agenzia a confronto con altri enti e istituzioni nazionali, per consolidare e potenziare la sua azione. 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;
- riuscire a fronteggiare situazioni di emergenze ambientali, per arginare la diffusione e propagazione dei possibili inquinamenti;
- 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 partecipa attivamente alle iniziative del SNPA. Per allinearsi alle migliori pratiche adottate dalle altre ARPA/APPA ed accrescere le proprie capacità, ARPAB perseguirà una serie di collaborazioni e accordi attivati con ISPRA, AssoARPA, l'ISS, Istituti di Ricerca e Università durante i progetti in itinere 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 del SNPA.



## 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 osservazioni effettuate dall'OIV in riferimento ai piani precedenti.

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.

A partire dal secondo semestre 2023 l'ufficio Programmazione e Performance si è reso promotore e parte attiva dell'implementazione del sistema informativo per la gestione del ciclo della PERFORMANCE. Tale Sistema è stato preso in riuso dalla Regione Basilicata ed opportunamente personalizzato per ARPAB.

Il citato Ufficio ha approfondito lo studio del sistema informativo della performance in uso presso la Regione Basilicata e si è confrontato con la ditta che gestisce il sistema informativo contabile S.I.C.; attraverso un lavoro congiunto, sono stati approfonditi gli aspetti della personalizzazione e dell'implementazione di obiettivi, indicatori, target e della successiva fase di monitoraggio. La corposa attività sull'implementazione e personalizzazione svolta consente all'Agenzia di operare con un sistema informativo dedicato alla performance, con prima implementazione nel 2023 e a regime dal 2024. Il cambiamento introdotto consente di superare le modalità di programmazione e monitoraggio adottate negli anni precedenti, nelle quali si faceva ricorso al formato cartaceo e a fogli elettronici. Tale metodologia è coerente con gli obiettivi di digitalizzazione e dematerializzazione. Nel mese di dicembre 2023 l'Ufficio Programmazione e Performance ha organizzato una giornata formativa sull'utilizzo del Sistema Informativo, che ha visto gli interventi del Direttore Generale, della dirigente dell'Ufficio Programmazione e Performance e della ditta di gestione, per consentire ai dirigenti dell'ARPAB di operare in autonomia. A seguito dell'incontro e per supportare attivamente i dirigenti agenziali è stata resa disponibile per il supporto, una casella di posta elettronica dedicata e temporanea: [supporto.performance@arpab.it](mailto:supporto.performance@arpab.it) ed è stata redatta una guida/istruzioni operative puntuale per facilitare le operazioni di inserimento ed aggiornamento dei dati nel S.I. La guida è stata inviata ai dirigenti con nota prot. n.0000088/2024.

Per il triennio 2024-2026 la Direzione Generale ARPAB ha confermato le 4 aree strategiche individuate nel 2023, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi. Diverse importanti novità, suggerite da recenti istruzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la Pubblica Amministrazione (cfr. direttiva del 28 novembre 2023; nota prot. 0000430-p del 24/01/2024), sono state introdotte nell'attuale programmazione della sezione performance. La prima è consistita

nel coinvolgimento di tutti i dirigenti agenziali nella fase di predisposizione degli obiettivi, con la richiesta, da parte della Direzione Generale, di proposte di azioni ad integrazione o modifica di quelle del triennio precedente. In questo modo è stata superata la modalità consolidata di programmazione della performance, con obiettivi definiti dai vertici agenziali e negoziati con i dirigenti, ed è stata adottata, per la prima volta, una modalità "bottom-up", in cui ciascun ufficio ha potuto suggerire azioni sfidanti, volte alla crescita del valore pubblico regionale. Le proposte tecniche, condivise tra i dirigenti e il Direttore Tecnico Scientifico, sono state tra loro armonizzate, nell'ottica dell'integrazione tra i diversi uffici. Dopo essere state analizzate dal Direttore Generale, sono diventate parte integrante della performance nel PIAO 2024-2026.

Altra novità nasce dall'importanza di coinvolgere attivamente gli stakeholder in ogni fase di programmazione e non solo dopo la definizione degli obiettivi. Al fine di consentire un'ampia partecipazione sono state effettuate due consultazioni pubbliche, entrambe rivolte agli stakeholder esterni e al personale agenziale. Nello specifico è stato pubblicato un "form" sul sito istituzionale dell'Agenzia, dal 16 al 21 gennaio 2024, ovvero nella fase di definizione dei nuovi obiettivi di performance, invitando i cittadini, le organizzazioni sindacali, le associazioni di categoria, gli ordini professionali e imprenditoriali, i portatori di interessi diffusi, la dirigenza e l'intero personale dell'Agenzia, e in generale tutti i soggetti interessati a fornire eventuali contributi e suggerimenti per le varie sezioni, utili ad aggiornare il PIAO, nella prima fase di elaborazione dello stesso. Successivamente, dal 29 al 30 gennaio 2024, è stato messo in consultazione pubblica il quadro generale degli obiettivi di valore pubblico, strategici e operativi definitivi della sottosezione Performance, triennio 2024-2026. Durante le consultazioni non sono pervenuti suggerimenti ed osservazioni.

ARPA Basilicata ha fatto proprie anche le ultime indicazioni in materia di formazione, legate alla misurazione e valutazione della performance individuale, di cui alla nota del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24/01/2024. Nello specifico, nella sezione dedicata alla formazione, integrata nel presente PIAO, è stata evidenziata l'opportunità di assegnare ai dirigenti obiettivi di promozione della partecipazione ad attività di formazione per se stessi e per il personale assegnati, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. Tale attività prevede che ogni dirigente dovrà predisporre un piano formativo coerente con gli esiti delle valutazioni annuali individuali della performance, con specifico riferimento alle competenze tecniche, all'accrescimento dei livelli di digitalizzazione e alla parte relativa ai comportamenti.

Al termine del sopracitato articolato percorso di aggiornamento e integrazione degli obiettivi, gli stessi sono stati partecipati, negoziati e assegnati ai dirigenti. Gli obiettivi operativi vengono perseguiti attraverso azioni coordinate dai dirigenti/responsabili di unità di funzione e assegnate, previo colloquio, al personale del comparto.

Per l'individuazione delle aree e degli obiettivi strategici 2024-2026 sono stati recepiti gli indirizzi introdotti dalla normativa in materia di accrescimento del valore pubblico, facendo specifico riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030 e ad alcune linee del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

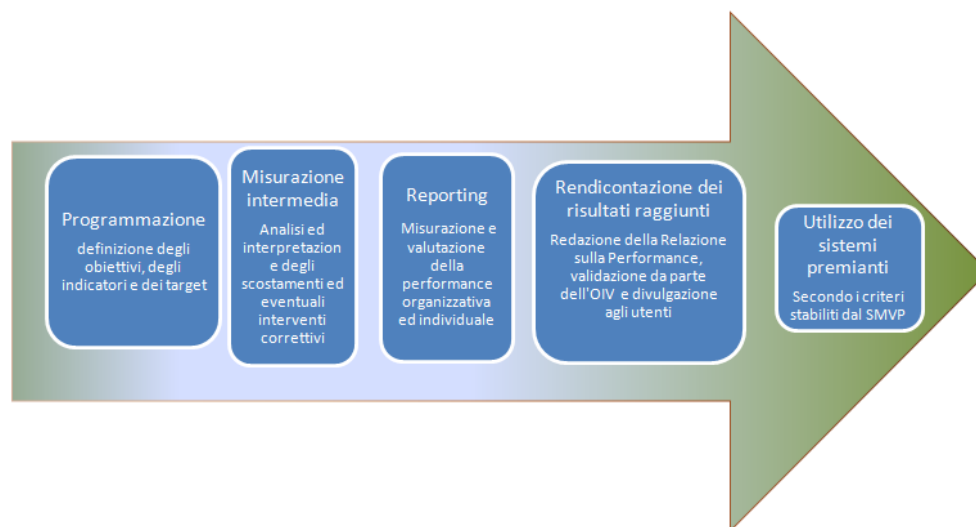


Attraverso la sezione della Performance, in attuazione degli indirizzi delle Aree Strategiche individuate dall'organo di vertice ed in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, l'Agenzia ha definito gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i target attesi per il triennio 2024-2026.

Con il Programma Triennale 2024-2026 per gli acquisti di beni e servizi, l'Agenzia ha previsto diversi investimenti in coerenza con la programmazione strategica. In particolare, con riferimento all' **Area strategica A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale, attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare e risparmio energetico** sono previsti i seguenti interventi:

- Acquisto di nuovo laboratorio mobile per il monitoraggio della qualità dell'aria.
- Servizi di manutenzione generale e di attrezzature scientifiche e di misurazione.
- Acquisto di un nuovo sistema di spettrometria di massa (IRMS)
- Rinnovo parco auto dell'Agenzia, con programmazione di acquisti anche di veicoli a ridotta emissione

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 2 FASI PRINCIPALI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

## Quadro delle risorse finanziarie

Con la deliberazione n. 70 del 06.06.2023 l'Agente ha adottato il Bilancio di Pluriennale di Previsione 2023-2025, approvato con Legge Regionale n. 23 del 1.08.2023 e pubblicato sul B.U.R. n. 44 del 1.08.2023.

Allo stato, l'Agente è in esercizio provvisorio del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2024, giusta DDG n.175 del 29/12/2023, ai sensi dell'art.2 Legge Regionale n.48 del 22/12/2023 (*BUR n. 69/Bis (Speciale) del 22/12/2023*)

Uno dei problemi che ARPAB si trova ad affrontare annualmente è il disallineamento tra i tempi di approvazione del Bilancio di Previsione pluriennale da parte della Regione Basilicata e le scadenze imposte dalla normativa in materia di programmazione annuale e triennale delle attività, sia in termini di programmazione delle attività ordinarie, obbligatorie e non, (L.R. 1/2020), sia in termini di performance, nell'ambito della sezione 2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (D.L. 80 del 9/6/2021).

Per poter assolvere agli obblighi di legge e procedere in maniera efficace alla redazione del PIAO entro il 31 gennaio, l'Agente non può che far riferimento a quanto approvato entro la data di riferimento e intervenire, eventualmente, successivamente, con aggiornamenti e/o rivisitazione del documento, laddove gli stanziamenti attribuiti dalla Regione dovessero variare.

**TABELLA 1 FINANZIAMENTI DI PARTE CORRENTE ASSEGNATI DALLA REGIONE BASILICATA**

VOCE	2023	2024	2025
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	1.800.000,00	1.800.000,00	1.800.000,00
Concorso spese di funzionamento e progetti specifici capitolo Regionale U26229 – Addendum Total Shell	900.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
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
Entrate regionali per ammortamento mutuo acquisto immobile	253.639,26	253.639,26	253.639,26
<b>Totale Contributo Regionale ordinario</b>	<b>13.584.639,26</b>	<b>13.684.639,26</b>	<b>13.684.639,26</b>

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).

### Entrate dall'erogazione di servizi

Le previsioni di entrate extra tributarie del triennio 2023-25 sono elencate nella tabella seguente:

**TABELLA 2 PREVISIONI DI ENTRATE EXTRA TRIBUTARIE DEL TRIENNIO**

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

	<b>CAPITOLO</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
E02501	PRESTAZIONI RESE A ASP	75.000,00	75.000,00	75.000,00
E02503	PROVENTI DELLE PRESTAZIONI DI SERVIZI RESI AL CROB	6.000,00	6.000,00	6.000,00
E02504	PRESTAZIONI RESE A ASM	70.000,00	70.000,00	70.000,00
E03001	PARERI RADIOPROTEZIONISTICI E INQUINAMENTO ACUSTICO UFF. IEA POTENZA	40.000,00	40.000,00	40.000,00
E03002	PARERI RADIOPROTEZIONISTICI E INQUINAMENTO ACUSTICO UFF. IEA MATERA	20.000,00	20.000,00	20.000,00
E04501	ANALISI AEREODISPERSI UFF. CRA	22.260,00	22.260,00	22.260,00
E05501	PARERI E ANALISI RADIOATTIVITA' UFF. CRR	800,00	800,00	800,00
E06001	PIANI DI CARATTERIZZAZIONE/BONIFICA SITO TITO	120.000,00	120.000,00	120.000,00
E06002	PIANI DI CARATTERIZZAZIONE/BONIFICA SITO (S.I.N.) VAL BASENTO	130.000,00	130.000,00	130.000,00
E06201	PROVENTI PER PRESTAZIONI VARIE DIP. POTENZA	4.000,00	4.000,00	4.000,00

E06501	PRESTAZIONI RESE A SUPPORTO DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI (IPCC)-VERIFICA DEI CONTROLLI AZIENDALI	35.300,00	38.300,00	38.300,00
E06502	PRESTAZIONI RESE A SUPPORTO DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI (IPCC)- ATTIVITA' SVOLTE DIRETTAMENTE DA ARPAB (ANALISI)	150.000,00	150.000,00	150.000,00
E07002	ATTIVITA' RICONDUCIBILI AI PROTOCOLLI OPERATIVI (ENI)	900.000,00	900.000,00	900.000,00
		<b>1.573.360,00</b>	<b>1.576.360,00</b>	<b>1.576.360,00</b>

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.

## **Implementazione del sistema controllo di gestione**

A seguito dell'approvazione da parte della Regione Basilicata del Regolamento di Organizzazione, Strutturazione Amministrativa e Tecnica dell'ARPAB e dei Sistemi Interni di Controllo di Gestione, con DGR n. 202300039 del 26/01/2023 recepita con Delibera del Direttore Generale n. 202300012 del 2/2/2023 è stata Istituita l'Unità di Funzione Controllo di Gestione. Con successiva Delibera del Direttore Generale n. 2023/00127 del 19/9/2023 è stato conferito l'incarico di funzione "Controllo di Gestione".

In fase preliminare è stato effettuato un incontro con la Società che gestisce il Sistema Informativo Contabile dell'Agenzia ed è stato deciso di avviare un procedimento di assegnazione dei budget nell'anno in corso dei singoli Centri di Responsabilità, da individuarsi negli Uffici coperti dai Dirigenti, sia per quanto concerne il lato "Spese", sia per quanto concerne il lato "Entrate".

E' stata quindi avviata una ricognizione del lato "Spese" e del lato "Entrate" sulla base dei dati storici, unitamente alle Previsioni di Spese e di Entrate che i Dirigenti faranno pervenire ai fini della predisposizione degli stanziamenti di Bilancio di Entrate e di Uscite dell'anno in corso.

Successivamente a tale preliminare e necessaria ricognizione sarà predisposta, con apposita Delibera del Direttore Generale, l'assegnazione del budget economico ai singoli Centri di Responsabilità e successivamente nel corso dell'anno saranno individuati gli obiettivi e relativi indicatori di efficacia ed efficienza, necessari poi alla rendicontazione finale, così da completare il Ciclo del Controllo di Gestione. Si conta inoltre di implementare nel 2024 tale *Sistema* sul programma "Atti Digitali".

## **Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi**

Con DDG n. 4 del 23 gennaio 2024 l'Agenzia ha adottato il programma triennale 2024-2026 degli acquisti di beni e servizi, che in coerenza con gli obiettivi strategici per il triennio 2024-2026 ha previsto investimenti in termini di risorse necessarie e di acquisti da effettuare.

Nello specifico sono stati previsti investimenti per l'efficientamento energetico della sede centrale dell'Agenzia, per l'acquisto di nuovo laboratorio mobile per il monitoraggio della qualità dell'aria, per servizi di manutenzione generale e di attrezzature scientifiche e di misurazione, per il rinnovo del parco auto dell'Agenzia, con programmazione di acquisti anche di veicoli a ridotta emissione

## Progetti finanziati ad ARPAB

### PROGETTO Marine Strategy Framework Directive-MSFD - POA 2024-2026

La Direttiva Quadro 2008/56/CE sulla Strategia per l'ambiente marino (Marine **Strategy Framework Directive- MSFD**)-**D.Lgs 190/2010** rappresenta uno strumento innovativo per la protezione dei mari, considerando l'ecosistema acquatico fino a 12 miglia dalla costa. La normativa prevede l'aggiornamento ogni 6 anni della determinazione del GES, fondamentale per il conseguimento del buono stato ambientale con lo studio di 11 descrittori qualitativi. L'ARPA Basilicata insieme alla Sicilia e alla Calabria (capofila) fanno parte della Sottoregione Mar Ionio – Mediterraneo Centrale.

Nel **POA 2024-2026**, il cui finanziamento è in corso di trasferimento, per la Regione Basilicata saranno studiati sia il Mar Tirreno che il Mar Ionio.

In particolare l'ARPA Basilicata si occuperà di:

*Modulo 1* Parametri chimico-fisici colonna d'acqua, habitat pelagici;

*Modulo 2* Analisi delle microplastiche;

*Modulo 4* Analisi rifiuti spiaggiati;

*Modulo 8* Bioaccumulo dei contaminanti nei sedimenti e nel biota;

*Modulo10* *Posidonia oceanica*.

Tra le attività di notevole interesse scientifico prodotte sono da considerare lo stato di salute della *Posidonia oceanica* nel Mar Tirreno della Basilicata; le praterie si estendono fino al limite inferiore pari a 32 metri di profondità (batimetria più profonda in corrispondenza della quale termina la prateria).

Sul versante Ionico lucano è stata riscontrata la presenza di praterie di *Cymodocea nodosa*.

MARINE STRATEGY	2024	2025	2026
Importo finanziamento 630.096,00 €	205.632,00€	212.232,00€	212.232,00€

### PROGETTO "Ecologia e Biodiversità aree tutela Regione Basilicata" ARPAB-FARBAS

Il progetto "Ecologia e Biodiversità aree tutela Regione Basilicata, della durata di due anni, prevede come obiettivo generale di esaltare le qualità e/o evidenziare le criticità e le pressioni ambientali di un ecosistema acquatico. La ricerca ha l'obiettivo specifico di implementare le conoscenze in merito alla diversità specifica diatomica, zooplanctonica, macrozoobentonica, macrofittica, fitoplanctonica degli ambienti acquatici di particolare pregio naturalistico nelle aree protette della regione Basilicata. Nello specifico, si dovranno ottenere checklist rappresentative delle specie presenti nelle stazioni oggetto di studio finalizzata alla creazione di una banca dati. Il progetto è iniziato effettivamente a giugno 2022. Le attività tutt'ora in corso hanno permesso ad

oggi il rinvenimento e la classificazione di specie di diatomee, macroinvertebrati inserite nelle liste rosse in aree a tutela della Regione Basilicata della Direttiva Habitat. Il 4 luglio 2023 è stata richiesta alla Regione Basilicata ed ottenuta, una proroga del progetto il cui termine è previsto a giugno 2024. Gli importi di progetto sono indicati nel seguente prospetto.

<b>ECOLOGIA E BIODIVERSITÀ</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Importo finanziamento 600.000,00</b>	420.000,00	180.000,00

### PROGETTO Biomonitoraggio Parco Naturale Regionale del Vulture

Il Parco è stato istituito con Legge Regionale n. 28 del 20 novembre 2017, rubricata "Istituzione del Parco Naturale Regionale del Vulture e relativo ente di Gestione, ai sensi della Legge Regionale n. 28 del 28 Giugno 1994". Con deliberazione del 30 settembre 2019, n. 645 la Regione Basilicata ne ha invece approvato lo Statuto.

Esso è il risultato di una sintesi che ha coinvolto 9 comuni dell'area. Ciascuno ha riconosciuto le proprie valenze naturali, paesaggistiche e culturali collegate e identificabili in un'unicità, il Vulture. Perciò hanno deliberato l'inserimento nel parco di parte del loro territorio Comunale (ad eccezione di Ginestra il cui territorio è stato quasi del tutto inserito).

Lo studio prevede non solo le aree ora inserite nel Parco ma anche tutte quelle che hanno una stretta relazione ecologico-funzionale con l'intero contesto naturale del monte. Un allargamento fondamentale per incrementare la resilienza degli ecosistemi da salvaguardare.

Molti dei siti ora non inclusi nel Parco presentano caratteristiche naturali che ne fanno supporre un più ampio valore ecologico. Si intravede da rilievi e indagini tecniche effettuate in passato, anche se parziali o in qualche caso occasionali e di breve durata (es., la Fiumara di Atella, l'Arcidiaconata, ecc.). Il progetto dovrebbe concludersi entro il 2025 ma sulla base dei ritardi nell'avvio lo stesso subirà quasi certamente uno slittamento al 2026.

Gli obiettivi generali sono:

- determinare lo status e il trend degli ambienti naturali di particolare pregio del parco;
- identificare e valutare gli effetti deleteri o devianti di eventuali fattori antropici o naturali;
- individuare le azioni che possono essere messe in atto per ridurre o annullare tali effetti pregiudizievoli per le diverse aree;
- informare adeguatamente le autorità coinvolte per competenza e individuare la roadmap opportuna per ciascuna delle azioni di salvaguardia approvate.

Gli importi di progetto e i relativi trasferimenti sono riportati nella tabella di seguito riportata:

<b>BIOMONITORAGGIO PARCO NATURALE REGIONALE DEL VULTURE</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>
	<b>Affidamenti</b>	15.000	6.500
		43.740	3.000
		20.000	10.000
		10.000	10.000
		15.000	5.000
	<b>Acquisti materiali</b>	426.240	
	<b>Affidamenti</b>	100.520	50.000
<b>totale finanziato</b>	<b>900.000,00</b>		
<b>totale affidamenti esterni</b>	<b>323.240</b>		
<b>Acquisti</b>	<b>426.240</b>		
<b>Residuo</b>	<b>150.520</b>		

#### Progetto di adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria

Il progetto prevede l'adeguamento della rete di qualità dell'aria e programma di valutazione della qualità dell'aria, articolo 5, comma 6, d.lgs. 155/2010". Con il progetto di adeguamento sono state definite le stazioni di monitoraggio incluse nel programma di valutazione, individuando le stazioni della rete esistente che devono essere semplicemente adeguate alle nuove esigenze, le stazioni nuove da **installare** o da **ricollocare** e quelle da **dismettere**. **Il progetto prevede:**

- Allestimento presso la sede di Potenza di un laboratorio strumentale di riferimento;
- Acquisto di n. **13 cabine** per l'alloggiamento delle apparecchiature di monitoraggio, complete di sistemi di campionamento, sonda di prelievo dell'aria, sistema di distribuzione e scarico dei gas, gruppo di continuità UPS, condizionatore (oltre l'acquisto per le dieci nuove stazioni, si prevede la sostituzione delle due cabine delle stazioni da ricollocare e di quella della stazione da adeguare, poiché attive da oltre vent'anni);
- Acquisto di n. **1** analizzatore del **biossido di zolfo** da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento. Il fabbisogno è completato con la ricollocazione in tre stazioni degli analizzatori conformi presenti a San Luca Branca, Ferrandina e Pisticci;
- Acquisto di n. **10** analizzatori degli **ossidi di azoto** dei quali 9 da assegnare alle stazioni e 1 da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento. Il fabbisogno è completato con la ricollocazione in tre stazioni degli analizzatori conformi presenti a San Luca Branca, Ferrandina e Pisticci;
- Acquisto di n. **0** analizzatori del **monossido di carbonio**. Il fabbisogno è soddisfatto con la ricollocazione in una stazione dell'analizzatore conforme presente a Viale Firenze e con la ricollocazione nel laboratorio strumentale di riferimento di uno dei



quattro analizzatori conformi presenti a La Martella, San Luca Branca, Ferrandina e Pisticci;

- Acquisto di n. **6** analizzatori del **benzene** dei quali 5 da assegnare alle stazioni e 1 da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento. Il fabbisogno è completato con la ricollocazione in una stazione dell'analizzatore conforme presente a Lavello;
- Acquisto di n. **6** campionatori gravimetrici di polveri per **PM10** dei quali 5 da assegnare alle stazioni e 1 da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento;
- Acquisto di n. **7** analizzatori automatici di polveri per **PM10** dei quali 6 da assegnare alle stazioni e 1 da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento. Il fabbisogno è completato con la ricollocazione in una stazione dell'analizzatore conforme presente a San Nicola di Melfi;
- Acquisto di n. **11** analizzatori automatici di polveri per **PM2.5** dei quali 10 da assegnare alle stazioni e 1 da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento;
- Acquisto di n. **6** analizzatori dell'**ozono** da assegnare ad altrettante stazioni. Il fabbisogno è soddisfatto con la ricollocazione in quattro stazioni e nel laboratorio strumentale di riferimento dei cinque analizzatori conformi presenti a Viggiano, La Martella, San Luca Branca, Ferrandina e Pisticci;
- Acquisto di n. **2** analizzatori dei **precursori dell'ozono** dei quali 1 da assegnare alle stazioni e 1 da acquisire nel laboratorio strumentale di riferimento;
- Acquisto di strumentazione meteorologica a supporto delle stazioni di monitoraggio, costituita da **n. 10 anemometri, n. 5 pluviometri, n. 5 termo-igrometri, n. 5 barometri e n. 5 radiometri**;
- Acquisto di n. **2 tablet** per la gestione dei controlli e della manutenzione delle stazioni;
- Adeguamento hardware e software del sistema di trasmissione dei dati
- Adeguamento del **sistema informativo** per la gestione del processo di monitoraggio della qualità dell'aria in conformità alle disposizioni normative (acquisizione e avvio del sistema OPAS ovvero CMA).

Il costo stimato del progetto è computata in circa **€ 3.000.000,00** comprensivi di:

- IVA (22%)
- Costi di progettazione (10%)
- Costi SUARB (massimo applicabile 1%)
- Incentivi per le funzioni tecniche pari al 2% calcolati sull'importo totale
- Adeguamento hardware e software del sistema di trasmissione dei dati e dell'adeguamento del
- sistema informativo.

Sono state impegnate in favore dell'Agenzia la somma di **euro 3.000.000,00** allo specifico capitolo di bilancio pluriennale regionale cap. U 032110 che ne presenta la dovuta disponibilità suddivisi in **euro 1.500.000 nell'annualità 2023 ed euro 1.500.000 nell'annualità 2024**.

## Programma ricerca CEM RINDEC - CUP H31C19000290001

### *Durata del Progetto*

Inizialmente il Progetto aveva una durata di 18 mesi a partire da settembre 2022.

Attualmente il MASE, data la complessità delle attività previste, ha concesso una proroga di 12 mesi.

Pertanto il Progetto terminerà a marzo 2025.

Stato di avanzamento delle attività:

- Sono in corso le attività di monitoraggio in campo in siti particolarmente critici, con le attuali dotazioni strumentali. Con la consegna della strumentazione acquistata con la DD 1059/2023 sarà possibile estendere le analisi in banda larga ed eseguire indagini in banda stretta;
- Si sta partecipando alle attività degli specifici GdL organizzati e coordinati da ISPRA, cui partecipano solo le ARPA/APPA che hanno aderito al progetto, per il conseguimento degli obiettivi previsti.
- il 25/01/2023 è previsto un GdL su "Attività A – Indicatori di esposizione ambientale" al fine di stabilire la procedura operativa per la validazione strumentale dei calcoli previsionali delle aree di studio individuate per le sorgenti a Radio Frequenza (RF) costituite unicamente dalle Stazioni Radiobase.
- Si prevede la partecipazione ad un interconfronto, coordinato da ISPRA, con la partecipazione sia dell'ISPRA che delle le ARPA/APPA che hanno aderito al progetto. L'interconfronto ha l'obiettivo dell'approfondimento delle misure in banda stretta delle SRB con particolare attenzione alle misure per il 5G. L'interconfronto era fissato ad inizio dicembre, poi rinviato a fine febbraio, e attualmente in fase di riprogrammazione.
- Sono in fase di acquisizione i dati ISTAT della popolazione dei Comuni della Basilicata oggetto di indagine, al fine della correlazione dei livelli di esposizione con la densità della popolazione esposta. SI era infatti immaginato in aree particolari del Paese con particolari configurazioni geografiche e altimetriche, tipiche della Basilicata e particolarmente evidenti su Potenza, di valutare il variare dell'esposizione a vari livelli di altezza e correlarli alla popolazione residente ai vari piani degli edifici (almeno come media). Purtroppo l'ISTAT, sia in Basilicata che nel resto delle regioni interessate, fornirà solo i dati per aree di censimento e non per edifici

### Stato di avanzamento della spesa:

Il progetto ha un importo complessivo di € 66.610 da utilizzare nel periodo di validità del progetto e così suddiviso:

	contributo 1a col	contributo 2a col	TOT
<b>Importo totale Programma ricerca CEM</b>	<b>€ 17.060</b>	<b>€ 49.550</b>	<b>€ 66.610</b>
<b>Studi di valutazione dell'esposizione</b>	<b>N.</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo totale</b>
Integrazione strumentale e aggiornamento per segnale 5G	1	€ 22.985	€ 22.985
Missioni e Formazione	1	€ 8.000	€ 8.000
Convenzioni con Istituti di ricerca per supporto alle attività di misura ed elaborazione dati	1	€ 14.065	€ 14.065
<b>Incarichi esterni della durata massima di 18 mesi per:</b>			
1) Realizzazione database relazionale per ampliamento dati Catasto CEM ai fini del presente progetto	1	17.060 €	€ 17.060
2) Realizzazione appweb collegata a cartografia georeferenziata per pubblicazione dati del progetto	1	4.500 €	€ 4.500

A fronte dei predetti finanziamenti sono state messe in campo le seguenti attività:

- E' stato eseguito affidamento alla ditta MPB srl con DD 1059/2023 per acquisto centraline di monitoraggio in banda larga per un importo pari a €22.985,00 anticipato su fondi Masterplan in attesa delle sistemazioni contabili. Le centraline sono state consegnate a fine dicembre e sono in fase di collaudo
- E' stato eseguito affidamento alla ditta Fezzuoglio Ivana con DD 944/2023 per realizzazione database gestionale per un importo pari a € 21.560,00 anticipato su fondi Masterplan in attesa delle sistemazioni contabili. Le attività di realizzazione dell'infrastruttura sono in corso. Il 23 gennaio è previsto confronto per il rilascio della sezione CEM dell'infrastruttura, per la successiva presentazione a codesta Direzione Tecnico Scientifica.
- E' stato richiesto l'affidamento, con prot. 18730/2023, alla ditta SONTRAINING per corso CEM II livello da svolgere con docente ARPA PUGLIA, su analisi modellistica. L'affidamento è in corso di avvio da parte dell'Ufficio gare, con anticipazione su su fondi Masterplan in attesa delle sistemazioni contabili
- E' stato richiesto affidamento, con prot. 19072/2023, a SOCIP per corso CEM su analisi in banda stretta con personale di RPA Toscana;. L'affidamento è in corso di avvio da parte dell'Ufficio gare, con anticipazione su fondi Masterplan in attesa delle sistemazioni contabili
- E' in corso di definizione la prevista Convenzione con CNR Pisa per il supporto alle misurazioni in campo e il data entry, tramite l'attivazione di borse di studio.

### III Programma CEM - CUP H39B22000170001

Il Progetto ha come oggetto la valutazione dell'esposizione ai campi elettromagnetici alle alte frequenze che ai campi elettrici e magnetici alle basse frequenze.

#### Durata del Progetto

Il Progetto ha una durata di 24 mesi a partire da fine gennaio 2023.

Pertanto il Progetto terminerà a fine gennaio 2025.

*Stato di avanzamento:*

- Le attività di affidamento sono subordinate alle sistemazioni contabili e in particolare all'approvazione del Rendiconto 2023 , l'anticipazione su fondi Masterplan è condizionata dalle anticipazioni già eseguite per l'attuazione del Progetto RINDEC.
- Era inizialmente previsto l'acquisto di software previsionale per i campi elettromagnetici.
- Nelle more dell'approvazione del Progetto, il software di modellistica è stato acquistato con fondi Masterplan (DD 116/2023).
- Si è, pertanto, in procinto di chiedere una rimodulazione del Progetto e la proroga del termine, visto il notevole impegno già richiesto dall'attuazione del Progetto RINDEC.
- E' in corso di verifica la possibilità di collaborazione con il CNR di Pisa per la sottoscrizione di accordo per il supporto alle misurazioni in campo e il data entry, tramite l'attivazione di borse di studio.
- Sono in corso le attività in campo, compatibilmente con l'esiguo personale a disposizione e il carico delle attività istituzionali da svolgere unitamente al notevole impegno già richiesto dall'attuazione del Progetto Rindec.

**Riepilogo dei costi**

<b>ARPA BASILICATA</b>		
<b>Importo totale III Programma CEM</b>	<b>15.316,43</b>	
<b>III Programma CEM - Basilicata Monitoraggio</b>	<b>Costo totale</b>	
integrazione per acquisto software previsionale campi elettromagnetici, a completamento di altro finanziamento	€ 7.716	<b>FORNITURE</b>
Incarichi esterni della durata massima di 24 mesi per supporto nelle misurazioni in campo	€ 7.600	<b>SERVIZI</b>
	<b>€ 15.316</b>	

**IV Programma CEM - CUP H49B23000160001**

Il Progetto ha come oggetto la valutazione dell'esposizione ai campi elettromagnetici alle alte frequenze che ai campi elettrici e magnetici alle basse frequenze

*Durata del Progetto*

Il Progetto ha una durata di 24 mesi a partire da fine novembre 2024.

Pertanto il Progetto terminerà a fine novembre 2026.

*Stato di avanzamento:*

- L'ammissione al contributo è avvenuta il 7/11/2023.

- Le attività di affidamento sono subordinate alle sistemazioni contabili e in particolare all'approvazione del Rendiconto 2023 , l'anticipazione su fondi Masterplan è condizionata dalle anticipazioni già eseguite per l'attuazione del Progetto RINDEC.
- E' in corso di verifica la possibilità di collaborazione con il CNR di Pisa per la sottoscrizione di accordo per il supporto alle misurazioni in campo e al data entry, tramite l'attivazione di borse di studio.
- Sono in corso le attività in campo, compatibilmente con l'esiguo personale a disposizione e il carico delle attività istituzionali da svolgere, unitamente al notevole impegno già richiesto dall'attuazione del Progetto Rindec.

### Riepilogo dei costi

ARPA BASILICATA		
Importo totale IV Programma CEM	15.316,43	
Acquisto apparecchiature hardware anche per videoconferenza	€ 7.716	FORNITURE
Incarichi esterni della durata massima di 24 mesi per supporto	€ 7.600	SERVIZI

### PROGETTO "SARI"

L'ARPAB, è stata coinvolta per tramite di SNPA nel progetto "Sorveglianza ambientale di SARS-CoV-2 attraverso i reflui urbani in Italia: indicazioni sull'andamento epidemico e allerta precoce (SARI)", redatto dal Dipartimento Ambiente e Salute dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e condiviso con il Dipartimento di Prevenzione Sanitaria del Ministero della Salute, il coordinamento del Progetto è affidato al Dipartimento della regione Basilicata, Prevenzione e sanità pubblica, mentre le analisi sono condotte nel Laboratorio di Biotecnologie molecolari di ARPAB, nella sede di Matera, in collaborazione con l'Ente che gestisce i depuratori di acque reflue regionali, Acquedotto Lucano. Il progetto, che si compone di un Finanziamento del Ministero della Salute ed uno da Fondi della Comunità Europea, prevede una rete di sorveglianza estesa a livello nazionale focalizzata sul campionamento dei reflui negli aggregati urbani ed ha lo scopo di fornire indicazioni utili sull'andamento epidemico e sull'allerta precoce di focolai di SARS-CoV-2 nelle prossime fasi dell'emergenza.

In Basilicata è stato approvato con DGR 202200402 del 29/06/22 l'Accordo di collaborazione tra la Direzione Generale per la Salute e le Politiche della Persona, assegnatario delle risorse ministeriali, e l'ARPA Basilicata che stabilisce le modalità di esecuzione delle attività e i criteri di trasferimento all'ARPA Basilicata delle risorse del progetto SARI per lo "sviluppo e l'implementazione del sistema di sorveglianza sistematica del SARS-CoV-2 e delle sue varianti nelle acque reflue del territorio di competenza", di cui al Decreto del 30 ottobre 2021 - e al Grant Agreement for an action under the emergency support instrument - n.060701/2021/864481/SUB/ENV. L'ARPAB con la DG 202200078 del 3/08/2022 ha preso atto di quanto sopra citato e i

finanziamenti approvati sono riportati in tabella 1, gli stessi finanziamenti potranno essere impegnati da ARPAB ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione e nella tabella 2 si riporta la suddivisione delle spese programmate per il Servizio Ambiente e Salute.

### 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. Nel 2022 sono stati sottoscritti gli atti conseguenti, in particolare 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, utile per potenziare il laboratorio di biotecnologie molecolari a supporto di studi epidemiologici e di tutela ambientale e per completare il laboratorio per la determinazione di sostanze odorigene. Con la Delibera del Direttore Generale di ARPAB n. 80 del 3/08/22 si è proceduto con la Presa d'atto dell'Accordo Operativo ex art. 15 della L. n. 241/1990 per la realizzazione dei sub-investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" - Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC). Linea di investimento: "Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata".

Nel 2023 sono stati impegnati e rendicontati complessivamente 622.579,70€, dei quali 349.776,34 per il Servizio Ambiente e Salute, con un residuo complessivo per il 2024 pari a 47.020,30€.

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

Nel 2023 le schede redatte da ARPAB sono state trasmesse all'Ufficio di Presidenza della Giunta e si è provveduto alla richiesta di liquidazione avvenuta a settembre 2023 (Prt.G.0014692/2023). Nel 2024 oltre a utilizzare la somma residua del 2023, occorre prevedere un finanziamento di circa 1.200.000,00€ da parte della Regione Basilicata, Ufficio presidenza della Giunta.

- PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI(PNC)-E.1 SALUTE, AMBIENTE, BIODIVERSITÀ E CLIMA  
1.2: SVILUPPO E IMPLEMENTAZIONE DI 2 SPECIFICI PROGRAMMI OPERATIVI PILOTA PER LA DEFINIZIONE DI MODELLI DI INTERVENTO INTEGRATO SALUTE AMBIENTE-CLIMA IN SITI CONTAMINATI SELEZIONATI DI INTERESSE NAZIONALE

**Modello di Intervento:** Messa a punto e valutazione di efficacia di interventi di prevenzione primaria e secondaria per ridurre l'impatto sanitario delle patologie attribuibili all'ambiente e alle disuguaglianze sociali.

L'ARPAB, su indicazione del Presidente della Giunta regionale, per tramite della dott.ssa Rosa Anna Cifarelli, ha partecipato alla stesura delle attività afferenti alla Regione Basilicata: Il Progetto prevede un coinvolgimento a livello regionale, oltre ARPAB anche dell' IRCCS-CROB, dell'ASP e dell'ASM con il coordinamento della Direzione Regionale SALUTE e POLITICHE DELLA PERSONA e quota 1.699.190€ in due anni. L'ARPAB per svolgere le attività previste dal Progetto necessita di 200.000,00€ annui.

## Progetto "MASTERPLAN"

Per quanto concerne le tre Linee di finanziamento del Masterplan (Linea A, Linea B e Linea C), il quadro riepilogativo delle stesse aggiornato al 31/12/2023 risulta essere il seguente:

**TABELLA 6 - FINANZIAMENTO MASTERPLAN TIPOLOGIE DI SPESA E FONTI DI FINANZIAMENTO AL 31.12.2023**

LINEE	Importo €	Fonti di finanziamento inserite in atti Regionali
<b>Linea A – Personale</b>	€ 8.058.000	<b>STANZIAMENTI DESTINATI A PROGETTO MASTERPLAN – LINEA A</b>
	€ 1.500.000	€ 8.058.000 derivanti da fondi ENI ex DGR 566/2019, liiquidati nel 2023 con DD n. 105 del 04/12/2023 "Progetto Masterplan ARPAB - Liquidazione saldo Linea A".
	€ 1.500.000	<b>STANZIAMENTI DESTINATI A PROGETTI SPECIALI</b>
	€ 1.000.000	€ 1.500.000 Liquidati per 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
	€ 2.900.000	€ 1.500.000 Liquidati 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 Bilancio finanziario gestionale per il triennio 2021-2023 – DGR 360/2021
<b>Tot. € 14.958.000</b>	€ 1.000.000 Liquidati 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>€ 2.500.000 per anno 2022 <u>mai liquidati</u> a seguito dell'annullamento da parte della Direzione generale dell'Ambiente del Territorio e dell'Energia dello stanziamento inizialmente previsto per il triennio 2022-2024 ex DGR 649/2022 a valere sui proventi di cui all'Addendum 2019 all'Accordo del 2006 con Total-Shell-Mitsu, pertanto per il 2022 sono stati utilizzati fondi ARPAB.</p> <p>€ 2.900.000,00 stanziati dalla I.R. n. 12/2023 del 05/06/2023 "Bilancio di Previsione finanziario per il triennio 2023-2025" è stato riportato lo stanziamento relativo alla voce "CONCORSO NELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE IN BASILICATA A.R.P.A.B FINANZIATO CON I PROVENTI DI CUI ALL'ADDENDUM 2019 ALL'ACCORDO DEL 2006 CON TOTAL-SHELL-MITSU prevedendo un impegno assentito di € 2.900.000,00 suddiviso per tre annualità 2023-2025 a fronte dell'impegno precedentemente assunto e mai liquidato di € 2.500.000,00 per l'anno 2022. Pertanto con DD n. 1168 del 25.10.2023, la Direzione Generale dell'Ambiente del Territorio e dell'Energia ha disposto:          € 900.000,00 Liquidati per l'anno 2023;          € 1.000.000,00 impegnati per l'anno 2024;          € 1.000.000,00 impegnati per l'anno 2025.</p> <p>Tale stanziamento vincolato all'attuazione di <b>Progetti Speciali</b> da parte dell'ARPAB, sono di fatto destinati ad essere impegnati sulla Linea A del Masterplan per coprire le spese relative al personale assunto a tempo determinato.</p>
<b>Linea B - Attrezzature ed Infrastrutture</b>	€ 7.000.000	FSC 2014-2020
	€ 1.929.000	Avanzo vincolato ARPAB
<b>Linea C - Outsourcing, Consumi e Beni durevoli</b>	€ 10.486.000 € 7.000.000	FSC 2014-2020

**€ 41.373.000,00 TOTALE FINANZIAMENTO MASTERPLAN**

Nella tabella che segue si riepilogano, rispetto a quanto finanziato con fondi FSC sulle tre Linee, le somme spese e liquidate al 31/12/2023, nonché la differenza tra queste due ultime voci.

**TABELLA 7 - SOMME SPESE E LIQUIDATE AL 31/12/2023**

<b>LINEA</b>	<b>FINANZIAMENTO</b>	<b>SPESO AL 31/12/2023</b>	<b>TRASFERITI AD ARPAB AL 31/12/2023</b>	<b>DIFFERENZA</b>
Linea A	€ 14.958.000,00	€ 10.477.075,01	€ 12.958.000,00	2.480.924,99 €
Linea B	€ 7.000.000,00	€ 5.052.677,06	€ 10.341.900,00	<b>- € 2.558.489,31</b>
Linea C	€ 17.486.000,00	€ 7.847.712,25		
<b>TOTALE</b>	<b>€ 39.444.000,00</b>	<b>€ 23.377.464,32</b>		

Se si considerano € 1.929.000 derivanti dall'Avanzo vincolato il totale della colonna FINANZIAMENTO del progetto Masterplan risulta pari a € 41.373.000,00.

## **La programmazione strategica triennale**

Il Ciclo della performance 2024-2026 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 e delle nuove direttive ministeriali, che



allo stato attuale e fino a prossimo aggiornamento fa riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla DDG n. 116/2022, che recepisce e personalizza il SMVP della Regione Basilicata (DGR n. 185/2022).

Gli obiettivi individuati, in continuità con quanto avviato nel 2023, sono coerenti con quanto richiesto dalle linee guida sul PIAO, con gli indirizzi Regionali e con il Catalogo SNPA, sono innovativi, sfidanti 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. I citati obiettivi integrano in specifiche azioni, le misure di prevenzione di cui al PTPC.

Nello specifico la Direzione Generale ARPAB ha confermato le 4 aree strategiche del precedente PIAO, 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 e dell'efficientamento energetico; l'area A2 riguarda la digitalizzazione dei processi agenziali ed il rafforzamento dei servizi informatici attraverso l'attuazione dell'aggiornamento 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'aggiornamento di governance 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. Nell'area strategica A4 è stato definito un nuovo obiettivo specifico in materia di parità di genere, che coinvolgerà tutti gli uffici agenziali, con relativo riferimento al valore pubblico, obiettivo 5, dell'Agenda ONU 2030, come suggerito dalle nuove linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Della Funzione Pubblica, Dipartimento per le pari opportunità (06.10.2022). Le risultanze saranno verificate attraverso la relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale, redatta ai sensi della Direttiva Ministeriale 2/2019 e trasmessa annualmente all'OIV, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e all'Organo di vertice.

**TABELLA 8 AREE STRATEGICHE E OBIETTIVI**

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi
<b>A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale, e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare e risparmio energetico</b>	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, certificazione di qualità del dato e accreditamento di prove di laboratorio 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 1.4 Efficientamento dell'Agenzia: fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti 1.5 Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA
<b>A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici</b>	2.- Transizione al digitale	2.1 Attuazione del Piano di digitalizzazione
<b>A3 - Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica</b>	3.- Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	3.1 Rispetto dei crono programmi dei progetti 3.2 Comunicazione e informazione ambientale
<b>A4 - Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione in una logica di soddisfazione dell'utenza, promozione parità di genere, semplificazione e trasparenza</b>	4. - Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione dell'utenza	4.1 Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione 4.2 Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione 4.3 Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione 4.4 Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza 4.5 Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2024 - 2026

## La programmazione annuale

La programmazione annuale per il 2024 consta complessivamente di 4 obiettivi strategici e 13 obiettivi operativi, per un massimo di 5 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, in indicatori Booleani (si/no) e,

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 2023, laddove esistente, e le azioni minime, che devono essere opportunamente integrate dai dirigenti.

Gli obiettivi di performance sono stati proposti dai dirigenti dei singoli uffici e dai due direttori, Generale e Tecnico Scientifico. La direzione li ha integrati, con il supporto dell'Ufficio programmazione e Performance, in un unico documento che è stato assegnato e negoziato tra la Direzione Generale e i dirigenti dell'Agenzia e da questi formalmente sottoscritti ed accettati. E' compito dei dirigenti partecipare tramite colloquio il personale del comparto e assegnare le azioni di competenza e trasmettere la documentazione alla Segreteria di Direzione, nei modi e tempi definiti da Direttore Generale.

Per superare la criticità evidenziata negli anni precedenti dall'AVRM in merito alla disponibilità di "adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al Ciclo della Performance", l'ARPAB si è dotata di un Sistema Informativo, prendendolo in riuso da quello della Regione Basilicata. Il Sistema è risultato idoneo alla rappresentazione del ciclo della performance regionale; pertanto è stato implementato e personalizzato per ARPAB dall'ufficio Programmazione e Performance. Il sistema consente ai dirigenti di operare in autonomia relativamente alla programmazione di performance degli specifici uffici. Tale attività rientra tra quelle sfidanti a partire dal 2024 (Ob. 4.1 "Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione")

Si riportano di seguito le tabelle degli obiettivi per il triennio 2024-26.

TABELLA 9 AREE STRATEGICHE 2024-2026

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 e risparmio energetico	1.- Tutela della qualità ambientale della Basilicata	1.1 Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPAB per le ispezioni relative alla 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)	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese, Studenti	B.4.1 Misurazioni e Valutazioni di Impatti di Origine Antropica E.9.1 Supporto Tecnico per Autorizzazioni Ambientali e su Strumenti di Valutazione e sulle Dinamiche Evolutive delle Componenti Ambientali E.9.2 Partecipazioni a Commissioni Previste da Norme di Settore e Supporto Tecnico per Analisi di Compatibilità Ambientale Area E.10 Supporto Tecnico Scientifico alla Redazione e Applicazione della Normativa Ambientale E.10.1 Pareri e Supporto Tecnico Scientifico per la Formulazione, l'attuazione e la Valutazione delle Normative Ambientali M.17.1 Supporto Tecnico Scientifico nell'ambito delle Attività Istruttorie Previste dai Regolamenti Emas ed Ecolabel Ue	Accreditare i laboratori, sottoporre a processi di certificazione le proprie reti di misura, di monitoraggio e di controllo, partecipare a circuiti di interconfronto dei laboratori
		1.2. Operatività delle reti di monitoraggio, certificazione di qualità del dato e accreditamento di prove di laboratorio	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)			
		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	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)			
		1.4 Efficientamento dell'Agenzia: fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti	Raddoppiare entro il 2030 il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica (Ob. 7.3)			
		1.5 Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)			
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	3.1 Rispetto dei crono programmi dei progetti	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)	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	C.6.1 Studi e Iniziative Progettuali sulle Dinamiche Evolutive delle Componenti Ambientali C.7.2 Comunicazione e Informazione Ambientale F.11.1 Attività Tecnica ed Operativa a Supporto delle Iniziative a Tutela della Popolazione dal Rischio Ambientale	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
		3.2 Comunicazione e informazione ambientale	Entro il 2030, accertarsi che tutte le persone, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile e di uno stile di vita in armonia con la natura (Ob.12.8) 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)			

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi	Valore Pubblico	Stakeholder	SNPA Catalogo Nazionale Dei Servizi E Delle Prestazioni	Indirizzi Regionali
A4 - Efficiamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione in una logica di soddisfazione dell'utenza, promozione parità di genere, semplificazione e trasparenza	4. - Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione dell'utenza	4.1 Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6) Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli (ob. 16.7)	Regione Basilicata, Imprese, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese, Studenti, Aziende Sanitarie, Dipendenti	C.7.2 Comunicazione e Informazione Ambientale	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
		4.2 Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6)			
		4.3 Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5) Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6)			
		4.4 Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6)			
		4.5 Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2024 - 2026	Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1)			

FIGURA 3 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO 2024-2026


















Area strategica	codice Obiettivo Strategico	Obiettivi Strategici	Risultati attesi	Obiettivi Operativi	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 e risparmio energetico	1	Tutela della qualità ambientale della Basilicata	Migliorare i processi di valutazione, di certificazione, di monitoraggio e di controllo a tutela dell'ambiente e della popolazione	1.1	Attuazione della Convenzione GFR-ARPA per le ispezioni relative alla 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	 
				1.2	Operatività delle reti di monitoraggio, certificazione di qualità dei dati e accreditamento di prove di laboratorio	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	 
				1.3	Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, relazioni pareri, partecipazione a comitati tecnici	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)	ambientale economico	
				1.4	Efficientamento dell'Agenzia: fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti	Raddoppiare entro il 2030 il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica (Ob. 7.3)	ambientale sanitario sociale economico	
				1.5	Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)	ambientale economico	
A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2	Transizione al digitale	Definizione di interventi di semplificazione e reingegnerizzazione	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)	economico sociale	
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	3.1	Rispetto dei cronoprogrammi dei progetti	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. 14.4)	ambientale sociale sanitario	 
				3.2	Comunicazione e informazione ambientale	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) Entro il 2030, accertarsi che tutte le persone, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile e di uno stile di vita in armonia con la natura (Ob.12.8)	sociale	 
A4 - Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione in una logica di soddisfazione dell'utente, promozione parità di genere, semplificazione e trasparenza	4	Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione dell'utente	Valorizzare, modernizzare ed efficientare l'Agenzia e gli strumenti di programmazione	4.1	Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.6) Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli (ob. 16.7)	sociale economico	
				4.2	Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.6)	sociale economico	
				4.3	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, le misure di gestione dei rischi corruttivi e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese. Creare e proteggere il Valore Pubblico attraverso la gestione del rischio corruttivo (FNA) Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5) - Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob.16.6)	sociale economico	
				4.4	Misurare il grado di soddisfazione dell'utente	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.6)	sociale economico	
				4.5	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2024-2026	Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1)	sociale economico	

FIGURA 4 OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNIO 2024-2026

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	NL	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2023)	Target 2024	Target 2025	Target 2026	Direzione Generale	Direzione Tecnica Scientifica	Settore Regionale Valutazioni Ambientali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amministrativo	Settore Regionale Laboratori						
1	Totale della qualità ambientale della Basilicata	40	1.1	Attuazione della Convenzione OSPAR-WPMS per le Ispezioni relative alla vigilanza rifiuti.	Ispezioni per vigilanza rifiuti	Rispetto del Piano "Vigilanza Rifiuti"	3	4/vo	4/vo	4/vo	X	X	X	X								
			1.2	Operatività delle reti di monitoraggio, certificazione di qualità dei dati e accreditamento di prove di laboratorio	Aggiornamento delle procedure di validazione dei dati	documenti di aggiornamento	4	4/vo	4/vo	4/vo					X	X						
					Implementazione del Manuale di qualità e della documentazione del SDC in riferimento alla ISO 17025 ed eventuali successive revisioni	documenti di aggiornamento	-	4/vo	4/vo	4/vo	X							X				
					Certificazione del sistema qualità delle reti di monitoraggio	documenti di aggiornamento	4 (stazione mobile)	4/vo	4/vo	4/vo	X					X	X					
					Certificazione ISO 9001 del Laboratorio Chimico e Microbiologico	documento attestante il mantenimento della Certificazione ISO 9001 per il Lab. Ch. e Microb.	31 (aggiornamento anno 2023)	4/vo	4/vo	4/vo	X									X		
					Accreditamento di prove di laboratorio	documento attestante l'esito della richiesta di accreditamento ed ACCORDIA di n.2 prove	-	4/vo	accreditamento di almeno 2 prove	accreditamento di almeno 5 prove	X									X		
					Aggiornamento della procedura di validazione dell'incertezza di misura per le prove chimiche ed eventuali successive revisioni	documenti di aggiornamento	31	4/vo	4/vo	4/vo	X									X		
					Applicazione della procedura di validazione dell'incertezza di misura per le prove chimiche	percentuale di (prove chimiche con incertezza calcolata/ prove totali)	70%	70%	80%	85%											X	
					Interscambio finalizzato alla certificazione di qualità dei dati rilevati	-documenti di aggiornamento - n. confronti	4 1	4/vo 1	4/vo 1	4/vo 1									X			
			1.3	Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, relazione permessi, partecipazione a comitati tecnici	Contributo specialistico per le autorizzazioni degli impianti FRR (ALR, PAL, PARR, ...) e verifica di conformità relative (MARA)	- Perenti/assati / richieste - istruttoria concluse / richieste	80% 80%	80% 80%	80% 80%	100% 100%						X	X					
					Pareri per impianti CIBL con analisi modellistica	- Perenti/assati / richieste	0% 14,000	0% 14,000	0% 14,000	0% 14,000								X				
					Partecipazione a comitati tecnici	n. partecipanti / richieste	80% -	80% -	80% -	80% -						X	X					
			1.4	Efficientamento dell'Agenzia - fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti	Adozione di buone pratiche che consentano di sfruttare in maniera ottimale le fonti energetiche riducendo il livello di emissioni inquinanti	Documento di sintesi	4/vo	4/vo	4/vo	4/vo	X	X	X			X	X	X	X			
					Adeguamento impiantistico dei laboratori per l'efficientamento energetico	Documento di sintesi	4/vo	4/vo	4/vo	4/vo					X					X		
					Selezione del Programma settimanale delle uscite per ridurre nell'ottica di contenere i costi il consumo degli automezzi	Selezione delle uscite e parti di programma	In elaborazione	10%	10%	10%	X					X	X			X		
					Rinnovento del parco auto con equazione di costi e ridotto impatto	- Programma di rinnovo parco automezzi - Percentuale di attuazione	-	4/vo 80%	4/vo 80%	4/vo 80%									X			
			1.5	Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e produttivi all'attività ispettiva AA	Selezione di un programma dei controlli/autocontrolli funzionali al programma annuale delle ispezioni AA	Selezione Programma	4	4/vo	4/vo	4/vo						X						
					Esecuzione dei controlli/autocontrolli programmati e produttivi all'attività ispettiva AA	Controlli effettuati/ controlli programmati	80%	70%	70%	70%								X				
			2	Transizione al digitale	25	2.1	Attuazione del piano di digitalizzazione	Realizzazione Infrastruttura web per la gestione delle attività d'ufficio, con creazione di dashboard, template/and d'uso e mappe interattive e pubblicazione dell'archivio come open data, ad uso interno e per gli stakeholders, riutilizzabile per altri uffici agenziali	- Realizzazione infrastruttura - percentuale di popolazione dati	- Affidamento contratto -	realizzazione 100% popolazione 100%	eventuale upgrade/ realizzazione 80% popolazione 80%	eventuale upgrade/ realizzazione 70% popolazione 70%								X	
								Creazione di database	- numero - realizzazione popolazione e aggiornamento di database tematici, - realizzazione di servizi orientati all'utenza interna e/o esterna	- numero - numero - numero	1 3 1	1 3 1	1 3 1					X	X	X		
Dematerializzazione dei fascicoli personali	Implementazione di un sistema informativo per la gestione delle procedure selettive con supporto del portale SPA	- documento di aggiornamento - documento di aggiornamento - documento di aggiornamento							4/vo 4/vo 4/vo	4/vo 4/vo 4/vo	4/vo 4/vo 4/vo									X		
Creazione di un repertorio digitale dei controlli	Documento	Analisi dello stato di fatto						4/vo	4/vo	4/vo										X		
Aggiornamento del sistema di gestione documentale d'assetto organizzativo	documenti di aggiornamento	Analisi dello stato di fatto						4/vo	4/vo	4/vo	X											
Implementazione e monitoraggio della procedura per la digitalizzazione dell'intero ciclo di gestione dell'appalto comprendendo servizi informatizzati	documenti di aggiornamento							4/vo	4/vo	4/vo										X		

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatori	Baseline (anno 2023)	Target 2024	Target 2025	Target 2026	Direzione Generale	Direzione Tecnico Scientifica	Settore Regionale Verifiche/Accidentali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amministrativo	Settore Regionale Laboratori		
					Supporto tecnico agli uffici per l'attuazione del piano di digitalizzazione	documenti di aggiornamento		q/no	q/no	q/no	X							
3	Potenziamento dell'Agenzia e comunicazione	20	3.1	Rispetto del cronoprogrammi dei progetti	Supporto amministrativo per l'attuazione dei progetti	documenti di aggiornamento		q/no	q/no	q/no					X			
					Attuazione dei progetti (Masterplan, LuAF, CRM, Strategia Marina, Sostenibilità, S.A.S.I., PRR, ...) con redazione del rapporto delle attività (attività svolte rispetto a quelle previste dal cronoprogramma) Per il Masterplan: 1. Rispetto degli obblighi di pubblicazione DM 12/2017 2. Monitoraggio avanzamento obiettivi e spesa delle singole azioni progettuali	documenti e rendiconto il rispetto del cronoprogramma	si	q/no	q/no	q/no*	X	X	X	X		X		
			3.2	Comunicazione e informazione ambientale	Supporto tecnico operativo e assistenza di SPRA ARPA ad temi specifici della discrasia nei tempi di lavoro	documenti di aggiornamento		q/no	q/no	q/no	X							
					1. Monitoraggio dell'aggiornamento delle sezioni relative alle matrici ambientali pubblicate nel sito in collaborazione con la Direzione Tecnico Scientifica 2. Partecipazione ad iniziative di comunicazione nell'ambito delle reti SPRA-SURP e Comunicazione (questionari, news, articoli, partecipazione eventi SPRA) 3. Disposizione nelle scuole di prodotti multimediali realizzati dall'Agenzia e in focus specifici rivolti alle istituzioni 4. Partecipazione ad eventi e ricerca strategie come green partner 5. Relazione su exit delle richieste di accesso	Documento di sintesi delle attività svolte	si	q/no	q/no	q/no	X							
4	Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e valutazione della soddisfazione dell'utenza	15	4.1	Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Popolamento del nuovo sistema informativo della Performance	documenti di aggiornamento	Avvio del S.I.	q/no	q/no	q/no	X	X	X	X	X	X		
					Aggiornamento del SAMP	documenti di aggiornamento	SAMP 2023 (DOE 116/2023)	q/no	q/no	q/no	X							
					Redazione integrata PAC	documenti di aggiornamento	PAC 2023-2026 (DOE 42/2023)	q/no	q/no	q/no	X	X				X		
			4.2	Introduzione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Integrazione della situazione software del C.A.S. Introdotta nel Sistema Informativo della Contabilità	documenti di aggiornamento	Stato di fattibilità	q/no	q/no	q/no							X	
					Reporti forniti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nei tempi richiesti - Aggiornamento Piano anticorruzione - Rapporto richieste di accesso civico - Rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013 art. - Rispetto delle misure per la gestione dei rischi corruzione indicate nel documento di valutazione dei rischi specifici	tabella di sintesi		q/no	q/no	q/no	X	X	X	X	X	X	X	
			4.3	Assunzione ed implementazione adeguata e tempestiva in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Monitoraggio di tutte le attività previste dal d.lgs. 33/2013 e dalla L. 190/2012	tabella di sintesi		q/no	q/no	q/no	X							
					Rispetto delle misure di prevenzione della corruzione programmate nella sezione informazione e trasparenza del PAC, nel PTPCT	tabella di sintesi	tabella di sintesi	q/no	q/no	q/no	X	X	X	X	X	X	X	
					Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	documenti	si (relazione del 1° semestre 2023)	q/no	q/no	q/no	X							
			4.4	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2024-2026	Programmazione ed esecuzione di attività formative rivolte al personale Agenzia in merito ai rischi trasversali, con particolare riferimento allo stesso lavoro correlato, conflittualità e tecniche di comunicazione interna	documenti di aggiornamento	-	q/no	q/no	q/no	X							
					ANPA promossa e attuata dai dirigenti dirigenti all'interno dei propri uffici per il raggiungimento del benessere organizzativo	documenti di aggiornamento	-	q/no	q/no	q/no	X	X	X	X	X	X	X	X



---

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-ARPAB

---

PIAO 2024- 2026 -Piano Integrato di Attività e Organizzazione

---



### **2.3.1 VALUTAZIONI PRELIMINARI**

Contenuti e finalità del piano

Il presente documento aggiorna il precedente Piano che era stato stilato in base alle indicazioni del PNA 2022 .

E' stato redatto dal RPCTI, nominato con DDG. n.118 del 29 novembre 2022, e pubblicato sul sito agenziale per la consultazione pubblica dal 29 al 30 gennaio 2024.

Il documento costituisce un atto organizzativo fondamentale in cui è definita la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Agazia.

Risponde all'esigenza di individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto partendo dall'analisi dei processi e la valutazione dei rischi di corruzione eventualmente collegati alle attività e indicando gli interventi organizzativi volti a prevenire i fenomeni corruttivi.

All' individuazione delle misure più idonee ed efficaci da adottare e alle attività di implementazione e di monitoraggio hanno concorso i Dirigenti e tutto il personale coinvolto nell'analisi dei processi, in uno con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità.

Le misure di prevenzione sono state inserite tra gli obiettivi operativi nella Performance del PIAO.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità ha effettuato il monitoraggio annuale delle misure attuato in collaborazione con i Dirigenti degli uffici .

Il Piano è soggetto ad aggiornamento e i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi di direzione, nazionali o regionali competenti secondo le modalità indicate nel documento.

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.

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012. e dai successivi indirizzi dei piani dell'ANAC, il piano viene redatto in base alla check list dell'all.n.1 del PNA 2022 e comprende anche altre informazioni aggiuntive come indicato di seguito :

- La sezione anticorruzione come contemplato dal PNA 2022 che analizza il contesto esterno ed interno, la mappatura delle attività dell'Agazia maggiormente esposte al rischio di corruzione ed inoltre la valutazione del rischio e l'individuazione di misure per il trattamento del rischio che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio.
- La sezione trasparenza

- Il monitoraggio complessivo sul piano e sulla sezione anticorruzione e trasparenza
- Altri istituti
- Normativa di riferimento e linee di indirizzo
- L'elenco degli obblighi di pubblicazione 2024-2026 predisposto come indicato nell'all.2 del PNA " sottosezione Trasparenza ( allegato al presente) ;
- Il documento di valutazione dei rischi specifici dell'Agenzia 2024 - 2026( allegato al presente).

Il presente documento " Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza" è inserito nel PIAO come previsto dal D.M.N. n.132/2022 ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri Contenuti - Corruzione".

Ai dipendenti e ai collaboratori sarà data comunicazione della pubblicazione sul sito istituzionale nonché mediante segnalazione via e-mail personale affinché ne prendano atto, osservino e facciano osservare lo stesso.

Il presente Piano, unitamente al Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, verranno altresì consegnati ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

### **2.3.2 LA FORMAZIONE**

La centralità della formazione affermata nella legge n.190/2012 (art 1, co.5, lett.b); co.9, lett.b); co.11 è stata sempre programmata e attuata dal RPCT in quanto misura strategica per favorire una più ampia e approfondita conoscenza del rischio e consentire l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

Si realizza a favore :

- del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza relativamente a tutte le misure da adottare e alle norme correlate anche in ambito della Trasparenza come previsto dal D.lgs. 33/2013 ;
- dei Dirigenti dell'Amministrazione, che fanno da tramite tra l'ufficio di riferimento dell'Agenzia ed il Responsabile ed hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano dell'informazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione. La formazione dei Dirigenti riguarda il monitoraggio di tutti i procedimenti, i processi e, in particolare quelli più esposti al rischio di corruzione, e il controllo e la supervisione delle figure più esposte al rischio di corruzione;
- dei dipendenti, soprattutto coloro che sono chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (ad es. i RUP);
- dei collaboratori.

#### **Pianificazione del piano formativo**

Il programma di percorso di aggiornamento e di formazione sarà organizzato secondo le indicazioni di legge e privilegiando la modalità in presenza.

Sarà articolato sui due livelli previsti dalla legge:

- Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti con riguardo all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- Livello specifico, rivolto ad ogni target sopra individuato.

Gli incontri formativi rivolti ai dipendenti tratteranno i nuovi orientamenti normativi oltre che la tematica della gestione del rischio alla luce delle integrazioni previste dalle linee guida ANAC.

Saranno tenuti da docenti/esperti qualificati nella materia sia per la formazione di base generale, sia per quella specifica. Saranno considerate anche professionalità all'interno del Sistema Nazionale Protezione Ambiente (SNPA). Nel caso di docenti esterni saranno selezionati all'esito di valutazione comparativa e nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità su proposta del Responsabile.

Nel 2024 saranno pianificate più giornate formative di 4/6 ore ciascuna da realizzarsi entro il 30 dicembre 2024. Il programma delle stesse sarà condiviso con i dirigenti ed il personale dell'Agenzia in base alle loro esigenze in ambito anticorrittivo e di trasparenza. Ovviamente il numero può variare in base ad esigenze e necessità che emergeranno in itinere.

La selezione del personale che dovrà partecipare in via obbligatoria a tali percorsi formativi e che, con cadenza annuale, sarà coinvolto anche per i successivi anni nei programmi di formazione in materia, sarà effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione in base alle esigenze che emergeranno durante l'anno, sentiti i Responsabili delle articolazioni agenziali e in base alle indicazioni ANAC.

Verrà, inoltre, monitorato e verificato il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia tramite questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione in merito alle priorità formative ed al grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Nell'anno 2023 sono state svolte 3 giornate formative la cui articolazione è riportata nella sezione "prevenzione della corruzione"- "altri contenuti" - "Prevenzione della corruzione al link :<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/formazione-l-190-2012-e-d-lgs-n-39-2013/>

del sito istituzionale dell'Agenzia .

### **2.3.3 ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO**

#### **Premessa**

Per l'analisi del contesto esterno si è preso in considerazione, pertanto, per la parte relativa al contesto socio - economico-ambientale il "Piano Strategico Regionale 2021/2030" pubblicato dalla Regione Basilicata. Si riportano di seguito alcune informazioni estrapolate e sintetizzate.

#### **INFORMAZIONI TRATTE DAL PIANO STRATEGICO REGIONALE 2021/2030**

##### **La questione demografica e dell'occupazione in Basilicata**

La questione demografica assume assoluta centralità tra le questioni regionali, i cui esiti sono destinati a determinare la dimensione e le caratteristiche del "futuro" della Basilicata.

1. La Basilicata è infatti caratterizzata in particolare dalla riduzione dei tassi di natalità, ormai allineati a quelli tra i più bassi registrati nelle regioni italiane e, soprattutto, dalla crescita dell'emigrazione delle classi giovanili, destinata ad accentuare tale riduzione. Sotto questi aspetti, declino demografico e questione occupazionale sono sinonimi in Basilicata, nel senso che non è possibile contrastare il declino demografico senza risolvere la questione dell'occupazione delle classi giovanili, cui è legata in modo inscindibile la ripresa della natalità.

2. Le previsioni Istat certificano il rischio di irreversibilità: viene stimato che alla fine del periodo 2017–2066, la popolazione regionale oscillerebbe da un minimo di 349.326 residenti (limite inferiore) ad un massimo di 450.157 residenti (limite superiore). Per il decennio '20-'30 la popolazione prevista dall'Istat in circa 500.000 abitanti, non sarebbe sufficiente - a parità di tutte le altre condizioni - a garantire nemmeno il ricambio degli attuali livelli di occupazione. Infatti, permanendo l'attuale tasso di occupazione del 34,4% (occupazione/popolazione residente nell'anno 2000), si registrerebbe un deficit di occupati, per vincoli demografici, di circa 20.000 unità.

3. È appena il caso di notare, infine, che i valori e le dinamiche dei principali indicatori demografici non si presentano in maniera omogenea in tutto il territorio regionale.

Generalmente sono i centri di maggiore dimensione che registrano tassi di natalità superiori a quelli medi regionali: in alcuni comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti detti tassi tendono ad azzerarsi. La proiezione di queste tendenze rende probabile uno scenario caratterizzato da forme di resistenza demografica nei sistemi urbani di Potenza, di Matera, del Vulture-Melfese e del Metapontino e dal rapido avanzamento di processi di desertificazione demografica in molte aree non urbane, prevalentemente quelle dell'Appennino Lucano, con la scomparsa di molti dei comuni che attualmente sono sotto la soglia di 1.000 residenti.

4. Non di minore gravità sono gli effetti sul tessuto economico, tra i quali: - la tendenziale riduzione del numero degli utenti-consumatori sia dei beni e servizi privati che dei beni e servizi pubblici; - il restringimento della dimensione dei mercati, con effetti negativi in

termini di riduzione dei fatturati delle imprese locali e/o di ridimensionamenti e/o annullamenti di piani di investimenti; - un aumento della domanda di welfare in relazione ai processi d'invecchiamento della popolazione, con crescenti problemi di sostenibilità finanziaria di servizi da rendere; - il ridimensionamento delle strutture amministrative pubbliche e private e, in particolare, di quelle la cui localizzazione è definita in funzione di standard e/o di classi di dimensione demografica (organi di rappresentanza politica, numero degli assessori, dei consiglieri comunali etc. o, strutture di erogazione di servizi, quali poste, strutture sanitarie, strutture sportive etc.). Né bisogna sottovalutare il rischio, inoltre, che la tendenziale riduzione del numero degli utenti finisca per giustificare decisioni – che naturalmente non vengono annunciate – non solo a non investire ma anche a non completare investimenti in opere pubbliche, già programmati e/o in corso, o addirittura a dismettere strutture di servizi pubblici e/o privati già operative.

## **La questione imprenditoriale**

Le analisi di lungo periodo hanno messo in evidenza:

a. il drastico ridimensionamento dei settori "interni", cioè delle attività tradizionalmente presenti nel panorama economico regionale, rientranti nel campo delle politiche di promozione e di sviluppo dei "decisori regionali". Il ridimensionamento riguarda gran parte dell'apparato produttivo dell'economia regionale, facente capo ad operatori regionali (aziende agricole, imprese agro-alimentari, artigianato, piccole e medie imprese manifatturiere, attività di costruzione, imprese di servizi).

b. Il boom produttivo, sia in termini assoluti che in percentuale, delle attività estrattive e della produzione di i mezzi di trasporto, facenti capo ad imprese esogene. In termini assoluti, il valore aggiunto dei due settori è passato da 1.263,8 milioni di euro nel 1995, a 1781,6 milioni nel 2.000 e a 2.481,8 milioni di euro nel 2016. In termini percentuali, il peso di queste attività è passato a rappresentare nel 2.016 ormai il 23% dell'intero valore aggiunto della Basilicata (1995 = 13,6%) ed il 55% del valore aggiunto delle attività primarie e secondarie della Regione.

c. il modesto avanzamento del terziario privato, nel quale, tuttavia, emergono attività di particolare rilevanza negli scenari futuri della Basilicata, quali il turismo. È ormai dimostrato che il ristagno dell'economia regionale è essenzialmente imputabile all'arretramento del contributo delle imprese "endogene" nella formazione del PIL regionale, ancorché compensato dalle imprese esogene (estrattive e mezzi di trasporto).

In Basilicata insistono 14 aree industriali che si estendono per una superficie complessiva infrastrutturata di quasi 2.500 ettari. Nella provincia di Potenza, le dieci aree industriali delimitate dai territori comunali di Balvano, Baragiano, Isca Pantanelle, Melfi, Potenza, Senise, Tito, Viggiano, Valle di Vitalba, Pescopagano(Calitri) si estendono complessivamente per circa 2000 ettari. All'interno delle aree operano circa 500 aziende, con un'occupazione di oltre 17.000 addetti. Nella provincia di Matera, sono 3 le aree industriali, localizzate nei comuni di Matera, di Ferrandina e Pisticci, che si estendono per 4889 ettari. All'interno delle aree operano circa 150 aziende. Le principali polarità industriali regionali coincidono, in



particolare, con: · il comune di Melfi, che supera i 12 mila addetti nel settore dell'industria in senso stretto, quasi un terzo dell'occupazione industriale complessiva della Regione; · il comune di Matera, che conta oltre 4.500 addetti; · l'area comprendente i comuni di Tito e Potenza, che raggiunge i 3.600 addetti; · l'area che insiste sul territorio dei comuni di Pisticci e Ferrandina, dove gli addetti sono circa 1.500 unità.

## **Il sistema turistico – culturale: La cultura**

Un ruolo centrale nelle strategie di sviluppo riveste la cultura. Tale centralità e rilevanza nei processi di rivitalizzazione sociale ed economica ha un peculiare e straordinario esempio nel percorso che ha portato Matera a diventare "Capitale europea della cultura 2019".

Un processo attivato dalle energie vive della società materana, confortato dalle istituzioni di ogni livello territoriale e che ha trovato ampio e convinto sostegno da parte di tutta la comunità sociale ed economica regionale. Un progetto che ha saputo attrarre attenzioni ed interessi sovraregionali, nazionali ed internazionali e che ha avuto come fulcro la generazione di nuove produzioni culturali, nel mentre ha messo in risalto il portato di una eredità storico-culturale e paesaggistica di assoluto rilievo ed unicità. Il legame tra cultura e dinamiche di sviluppo territoriale è evidenziato dal report di SRM Servizi (2020) sull'impatto economico e sociale di Matera 2019. Secondo questa ricerca, nel quinquennio precedente al 2019 l'economia materana ha avuto una crescita costante, con alcuni indicatori di benessere che hanno registrato performance superiori alla media del Mezzogiorno e, in molti casi, alla media nazionale.

## **La questione ambientale**

La Basilicata è riccamente dotata:

- di risorse naturali/ambientali di interesse nazionale ed europeo, quali i siti lucani catalogati all'interno della Rete Natura 2000, dai Siti di Interesse Comunitario (SIC), da Zone Speciali di Conservazione (ZSC) e Zone di Protezione Speciale (ZPS), di due Parchi Nazionali e di numerosi Parchi Regionali e Riserve.
- di risorse idriche (1,0 miliardi di mc disponibili; 120 mila ettari irrigabili; 80 mila ettari serviti, 40.000 ettari effettivamente irrigati, di cui 30-32 mila ettari gestiti dal Consorzio di Bonifica, il resto fuori gestione consortile: esempio emblematico del grado di sottoutilizzazione delle risorse endogene).
- di risorse energetiche. La Basilicata contribuisce a soddisfare i consumi energetici nazionali: - per circa il 10% mediante il petrolio ed il gas; - per il 5-7% mediante le energie alternative (soprattutto eolico). Il 25 % degli impianti eolici italiani sono installati in Basilicata. La Basilicata ha superato di circa 20 punti percentuali la quota regionale, nel consumo di energia da fonti alternative, secondo quanto previsto dal Decreto 2012 (bunder share).

Rispetto a queste risorse, la loro tutela e valorizzazione, secondo i nuovi paradigmi della rivoluzione verde e della transizione ecologica, rappresentano per il piano strategico regionale "un obbligo, prima ancora che un'opportunità".



## **La tutela e la valorizzazione delle risorse endogene: le risorse energetiche**

La Basilicata è nodo centrale del sistema energia dell'intero Paese, sia in relazione al Progetto Eni-Villa d'Agri che al Progetto Total-Tempe Rossa.

Gli idrocarburi presenti nel sottosuolo del territorio regionale rappresentano una risorsa strategica di interesse del Paese e, al tempo stesso, la risorsa di maggiore rilevanza del territorio regionale; - la messa in valore di tale risorsa deve essere connessa alla definizione ed attuazione di una politica energetica, quale volano per un significativo processo di sviluppo economico della Regione.

Per il contributo strategico della Basilicata, lo Stato e la Regione hanno stabilito di porre in esse un percorso unitario e condiviso di definizione ed attuazione degli interventi a valenza strategica. Il riadeguamento di politiche e programmi va indirizzato non più secondo il principio della compensazione, ma quello dell'armonizzazione degli interessi nazionali e degli interessi regionali. Vanno analizzati e stimati, con dati di dettaglio, specificamente riferiti alle realtà dei territori petroliferi, i valori delle risorse ambientali esistenti, delle risorse idriche, delle attività produttive e dei relativi soggetti imprenditoriali, da tutelare e rivitalizzare, per evitare proposte e scenari generici ed infecondi [vedasi iniziative conoscitive già prodotte]. L'analisi macroeconomica e territoriale riguardante gli effetti economici e sociali delle attività estrattive sul comprensorio petrolifero in Val d'Agri (pubblicata dallo Spazio aperto e il documento ENI del marzo 2020) mette in evidenza: - che il rischio sia reale, dati gli eventi già vissuti in Basilicata alla conclusione delle attività di estrazione metanifere in Val Basento. Rispetto a questi rischi, non deve essere trascurato l'utilità di impostare sin da subito piani di prevenzione di questi rischi, chiamando il governo nazionale a legiferare in modo tale da prospettare soluzioni idonee.

### **Il ruolo dell'ARPAB nel contesto ambientale**

L'Agenzia svolge nel contesto ambientale studi specifici di monitoraggio e controllo in uno con l'obbligo normativo di garantire la migliore governance alle numerose AIA ed emergenze ambientali (la mission e le attività svolte dall'ARPAB sono declinate in modo puntuale nella legge n.1/2020 ([https://atticonsiglio.consiglio.basilicata.it/AD\\_Elenco\\_Leggi?Codice=1476](https://atticonsiglio.consiglio.basilicata.it/AD_Elenco_Leggi?Codice=1476)))

Le azioni agenziali si dispiegano in una realtà territoriale come dispiegata compiutamente nei paragrafi precedenti anche alla luce di una modesta densità abitativa ma con la presenza di significativi interventi di antropizzazione.

Come già evidenziato, nell'area della Val d'Agri è presente il più grande giacimento petrolifero a terra d'Europa autorizzato a produrre attualmente circa 104.000 barili di petrolio/giorno. Ad oggi risultano estratti 35.585 barili di greggio ( dati presenti sul sito della Regione Basilicata: Eni s.p.a - Concessione val d'Agri - Centrale oli Val d'Agri di Viggiano (COVA). La rete di raccolta è costituita da una serie di pozzi, nei quali avviene l'estrazione dell'olio greggio, che sono collegati al Centro Olio Val D'Agri (COVA) tramite condotte interrate.

Nell'ambito del Progetto Tempa Rossa, è presente il Centro di Trattamento Olio di Corleto Perticara, denominato Centro Olio Tempa Rossa, che ha una capacità produttiva di 50.000 barili di petrolio/giorno, e che riguarda attività estrattive delle aree di Corleto Perticara, Guardia Perticara e Gorgoglione. Ad oggi risultano estratti 38.946 barili di greggio (dati presenti sul sito della Regione Basilicata: TotalEnergies EP Italia S.p.A. - Concessione Gorgoglione - Centrale olio Tempa Rossa di Corleto Perticara (COTR).

Le ricadute di tali attività sull'ecosistema rappresentano la sfida più importante per l'azione di questa Agenzia.

Sul versante settentrionale del territorio lucano, nel territorio del Vulture- Melfese

si è sviluppato un importante complesso industriale che include uno degli stabilimenti automobilistici più produttivi d'Europa e diversi suoi indotti oltre ad un inceneritore e centrale di produzione energia elettrica. In provincia di Matera, oltre alla presenza di installazioni per l'estrazione di gas, è ubicato un sito nazionale di stoccaggio di scorie radioattive, monitorato dalla rete di monitoraggio di ARPA Basilicata, attraverso il suo Centro Regionale Radioattività.

Nel territorio sono presenti anche diversi Siti Contaminati o Potenzialmente Contaminati. Particolare attenzione ambientale rivestono i due SIN (Siti contaminati di Interesse Nazionale) localizzati nell'area di Tito ( PZ) e in Val Basento (MT). Essi si estendono complessivamente per circa 4.000 ettari, rispetto ai quali, l'ARPAB segue le attività tecnico-scientifiche per la caratterizzazione e la bonifica.

Sono presenti 10 stabilimenti a Rischio d'Incidente Rilevante (RIR): 8 stabilimenti in provincia di Potenza e 2 nella provincia di Matera: il Centro Oli Val D'Agri (COVA) nel Comune di Viggiano della Eni S.p.A. ed il centro di Tempa Rossa della Total. I restanti stabilimenti si trovano a Matera, Pisticci Scalo, Ferrandina, S. Nicola di Melfi, Venosa, Potenza, Vaglio ed a Viggiano oltre al COVA dell'Eni.

L'Agenzia rispetto alle attività estrattive attuate nelle aree interne della regione ( Val D'Agri e Tempa Rossa) svolge studi specifici di monitoraggio e controllo in uno con l'obbligo normativo di garantire la migliore governance alle numerose AIA ed emergenze ambientali; monitora il sito di stoccaggio di scorie radioattive attraverso il suo Centro Regionale Radioattività, segue le attività tecnico-scientifiche e altre installazioni soggette ad autorizzazione AIA oltre a Siti di Interesse Nazionale.

Non va trascurato il dissesto idrogeologico, che costituisce una delle problematiche ambientali più rilevanti della Basilicata insieme al fenomeno della desertificazione.

Nel periodo compreso tra aprile e settembre l'ARPAB effettua il monitoraggio delle acque di balneazione lungo le coste ionica e tirrenica regionali ai sensi della Direttiva europea 2006/7/CE, recepita con Decreto legislativo 30 maggio 2008 n. 116 e con la successiva pubblicazione del Decreto Ministeriale 30/3/2010 e trasmette i dati al "Portale Acque" elaborato dal Ministero della Salute, oltre a pubblicarli sul proprio sito istituzionale.

Il territorio della Regione Basilicata è interessato, inoltre, da una complessa e fitta rete idrografica costituita oltre che dai corsi d'acqua naturali, da numerosi laghi artificiali determinati dalle importanti opere di sbarramento che interessano tali fiumi. Nell'ambito del territorio regionale sono attualmente presenti n. 14 impianti tra dighe e Traverse classificati, ai sensi delle vigenti normative, come grandi dighe del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. L'Agenzia effettua su 3 invasi il controllo delle acque superficiali destinate alla produzione di acqua potabile; il campionamento è effettuato secondo quanto prevede il metodo APAT CNR IRSA 1030 Man 29/2003. Il controllo delle acque superficiali destinate alla produzione di acqua potabile prevede: analisi chimico - fisiche, analisi di parametri organici ed inorganici, analisi microbiologiche. I risultati delle analisi del controllo vengono trasmessi, per i provvedimenti di competenza alla Regione Basilicata, che provvede ad inviarli al Ministero della salute per il successivo inoltro alla Commissione Europea.

### **2.3.4 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

#### **Premessa**

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

#### **Chi siamo**

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

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

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

La legge regionale n. 1/2020, pubblicata in data 20 gennaio 2020, oltre ad accogliere alcuni precetti normativi della Legge 28 giugno 2016, n. 132, istitutiva del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente ha definitivamente esplicitato la qualifica di ARPAB quale ente strumentale regionale ed ha assegnato un ruolo chiaro al Dipartimento Ambiente ed Energia della Regione Basilicata con il quale l'Agencia, per la sua funzione di organo di controllo e vigilanza, lavora in stretta collaborazione.

## **Le Attivita'**

La Legge Regionale 1 del 20/01/2020 "Riordino della disciplina dell'Agencia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)" definisce all'art.4 le attività istituzionali svolte da ARPAB che sono di seguito sintetizzate:

- prevenzione ambientale, anche attraverso la promozione ed attuazione di attività di studi e ricerca applicata all'ambiente fisico, ai fenomeni d'inquinamento, alla conoscenza del territorio, alla tutela degli ecosistemi e del patrimonio agro-forestale mediante la collaborazione attiva e al confronto con gli Enti Territoriali e le Università;
- monitoraggio delle componenti ambientali (aria, acqua, suolo e rifiuti, sedimenti, campi elettromagnetici, emissioni sonore); monitoraggio della radioattività ambientale sul territorio regionale, con prelievi ed analisi di matrici ambientali e matrici alimentari, e della radioattività presso l'ITREC di Trisaia nel territorio di Rotondella;
- supporto tecnico-scientifico alla struttura regionale competente per attività istruttorie relative agli studi di valutazione di impatto ambientale (VIA), al rilascio di autorizzazioni integrate ambientali (AIA), e valutazioni ambientali strategiche (VAS);
- controllo dei fattori di pressione agenti sulle diverse matrici ambientali, mediante la verifica delle emissioni di inquinanti correlati alle attività antropiche (industriali, civili, agricole, ecc.);
- controllo delle condizioni imposte dalla Autorizzazioni Uniche Ambientali e attività ispettiva delle aziende soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale, (art. 29-decies del Dlgs 152/2006 e s.m.i) secondo quanto previsto dal Piano Regionale delle Ispezioni, di cui alla DGR n. 771/2019;
- controllo ed accertamenti analitici in materia di prevenzione igienico- sanitaria su acque destinate al consumo umano, acque di piscina, acque di dialisi, acque minerali naturali e termali, acque di balneazione, campioni di acqua per la ricerca di legionella;
- controlli finalizzati a valutare la presenza di amianto nelle diverse matrici attraverso campionamenti ed analisi;
- analisi chimiche per la ricerca di residui di pesticidi nelle acque superficiali, sotterranee, nelle acque destinate al consumo umano e nelle acque minerali;
- analisi di laboratorio chimiche e biologiche, per la definizione dello stato di qualità delle matrici ambientali;
- raccolta sistematica, validazione, verifica, elaborazione, pubblicazione e diffusione dei dati ambientali (acquisiti sia da remoto, che attraverso specifiche campagne in situ),

mediante sistemi informativi;

- organizzazione e gestione delle reti di monitoraggio ambientale;
- supporto, a livello tecnico-scientifico, agli Enti competenti in materia ambientale e di prevenzione igienico-sanitaria, attraverso la formulazione di pareri, criteri e proposte;
- supporto tecnico scientifico per l'adozione e le modifiche ai Piani di Zonizzazione Acustica Comunale;
- supporto tecnico scientifico per l'adozione e le modifiche ai Piani di Risanamento Acustico;
- ispezioni presso gli stabilimenti a rischio di incidente rilevante (RIR). Tali attività hanno subito variazioni con l'emanazione del D. lgs. 105/2015. Per gli stabilimenti di "soglia superiore" la pianificazione è affidata al Ministero dell'Interno in collaborazione con ISPRA, la programmazione è affidata al Ministero dell'Interno che si avvarrà del CTR, le ispezioni ordinarie sono disposte dal CTR. Per gli stabilimenti di "soglia inferiore" la pianificazione, la programmazione e l'effettuazione delle ispezioni sono affidate alla Regione;
- collaborazione con gli organi competenti per la stesura del Piano di Emergenza Esterna, relativa agli stabilimenti RIR; partecipazione al Comitato Tecnico Regionale della Direzione Regionale dei Vigili del Fuoco, come previsto dal D.Lgs n. 105/2015;
- partecipazione ed elaborazione di specifici programmi di ricerca finalizzati alla tutela ed alla conoscenza ambientale;
- partecipazione a gruppi di lavoro e tavoli tecnici presso l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), ISS e Ministeri; supporto e coordinamento di specifiche azioni di ricerca, con il C.N.R., l'Università, con Centri Interuniversitari;
- formulazione di pareri agli Enti competenti al rilascio di autorizzazioni per la realizzazione e l'esercizio di impianti di smaltimento di rifiuti o altro tipo di impianto previsto dalla normativa vigente; nonché pareri di congruenza e di efficacia di piani, programmi e progetti in campo ambientale e del territorio, anche in relazione agli insediamenti produttivi, su richiesta degli organi regionali competenti; formulazione di pareri ai Comitati per EMAS, Ecolabel e Ecoaudit per il tramite dell'ISPRA;
- scambio di esperienze formative partecipate con Enti competenti in materia ambientale e sanitaria.

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

### **LEPTA (Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali)**

I LEPTA costituiscono principi fondamentali nella definizione dei piani di attività delle Agenzie Regionali per la protezione dell'Ambiente. Come previsto nella Legge 132/2016, i citati livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali devono essere perseguiti nell'ottica di rendere omogenee, sotto il profilo tecnico e finanziario, le attività del Sistema Nazionale delle Agenzie assicurando al contempo un elevato standard di qualità, in termini di azioni e risultati.

La ricaduta del raggiungimento dei LEPTA sul territorio costituirà un outcome ambientale di elevato valore in termini di miglioramento della qualità della vita e del benessere della popolazione locale. La legge regionale 37/2015 aveva anticipato la necessità del raggiungimento dei LEPTA, indicandoli quali "una delle finalità essenziali" dell'ARPAB.

Importanza confermata nella L.R. 1/2020 di "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)"(art.2, comma 2, lettera a; art. 5, comma 1; art. 6, comma 3).

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

La Legge 132/2016 afferma il ruolo delle Agenzie e delle attività cui sono preposte, anche nell'ottica della tutela della salute pubblica. Tale inquadramento delle attività dell'Ente configura l'identità stessa dell'Agenzia, quale Ente titolare di compiti e funzioni che non si esauriscono in una dimensione esclusivamente ambientale, ma possono essere di supporto in ambito sanitario.

Le attività istituzionali connesse alla tutela della salute consistono in attività di controllo ambientale e di supporto tecnico-scientifico a favore della Regione, di altri Enti e delle strutture del Servizio sanitario regionale per l'esercizio delle loro funzioni in materia di tutela della salute, con particolare riferimento a quelle di prevenzione collettiva.(L.R. 1/2020, art.9)

### **Il progetto Masterplan**

Le attività dell'Agenzia hanno trovato un rilancio ed un potenziamento con il progetto speciale " Masterplan", finanziato dalla Regione Basilicata, per il rilancio e il potenziamento dell'Agenzia, avviato con le DDG n.21-25-31-207/2016, approvato con le DGR n.435 e 1101/2016, prorogato al 31/12/2022 con la DGR n.360 del 27/05/2020 e successivamente con DGR n.622/2022 al 30/06/2025.

Il progetto, è finalizzato, altresì, a rimediare alla grave e rilevante carenza di risorse umane e alla carenza di risorse strumentali.



Con Delibera Regionale n.202300547 del 7/09/2023 è stato preso atto della variante del progetto come deliberato da atto Agenziale n.101 del 26/7/2023, alla quale sono succedute le delibere agenziali n.135/2023 "Designazione Responsabili di progetto" e n.150/2023 "Potenziamento del personale ARPAB Piano finanziario P1..."

Per l'attuazione dei progetti sono previste risorse finanziarie, (fondi FSC 2014-2020 e fondi privati derivanti dall'Accordo Regione Basilicata – ENI e Total) e di personale, assunto da ARPAB a tempo determinato. L'elevata età media del personale, sia del comparto sia della dirigenza ed i relativi pensionamenti intervenuti nel corso dell'anno, attestano la necessità indifferibile di rafforzare la dotazione strutturale delle risorse umane, unitamente all'arricchimento delle competenze tecniche e metodologiche a disposizione.

### **Attività a valere sul PNRR**

Durante il Consiglio straordinario del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) del 9 giugno 2021 è emersa la possibilità, nell'ambito della "Misura del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Salute - Ambiente - Biodiversità - Clima PNRR20", di accedere a dei finanziamenti attraverso l'Istituto Superiore di Sanità (ISS), destinati al SNPA per una quota dell'ordine di 29ML€, con un trasferimento diretto di erogazione verso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome del Sistema.

L'ARPAB ha formulato una sua richiesta di finanziamento, pari a 670 mila Euro, utili per allestire laboratori e acquistare materiali di consumo da destinare per le attività relative al settore Ambiente e Salute e ai Programmi di monitoraggio dei reflui urbani (scarichi imp. dep.). Il Consiglio di SNPA con Delibera del 25 marzo 2022 (prot. n.1591/2022) ha dato mandato al Presidente del Consiglio del SNPA di trasmettere al Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità l'aggiornamento della domanda di interventi da finanziare nell'ambito del Programma complementare alle componenti del SNPA (nota ISPRA prot.0016499/2022 del 25 marzo 2022).

In particolare con i fondi destinati ad ARPAB si intende:

- Potenziare il Laboratorio di Biotecnologie Molecolari con opportune infrastrutture tecnologiche per eseguire attività analitiche, di approfondimento e di ricerca applicata di virologia ambientale, a supporto di studi epidemiologici e di tutela ambientale a supporto delle AREE Tecniche agenziali "Ambiente e Salute" ed "Ecosistemi, Biodiversità e uso del suolo".
- Completare il Laboratorio per la determinazione di sostanze odorigene finalizzato a caratterizzare l'odore in diversi contesti produttivi e sviluppare conoscenze su rischi per la salute dall'esposizione a sostanze emesse da impianti industriali.

Con nota n.545 del 13/01/2023 l'Agenzia ha comunicato all'ARPACal, Agenzia capofila del progetto, di aver provveduto entro il 31 dicembre 2022 alla determinazione dell'impegno di spesa per gli acquisti programmati e alla stipula dei contratti per alcuni di essi. Inoltre, con la delibera 2022/00144 del 28 /12/2022 sono state impegnate tutte le somme accordate quale finanziamento ad ARPAB.

Nel 2023 sono stati impegnati e rendicontati complessivamente 622.579,70€.

Allo stato attuale, non si prevede una gestione delle precitate attività finanziate da fondi PNRR che si discosti dalla normale gestione agenziale di processi analoghi, per i quali la valutazione dei rischi specifici è contenuta nell'allegato n. 2 al presente Piano (strutture/ uffici coinvolti nei processi relativi alle aree ai quali afferiscono i relativi rischi).

## La dislocazione Territoriale

L'Agenzia svolge le proprie attività sul territorio regionale, ed è articolata in 4 sedi operative di cui:

N. 2 sedi dislocate a Potenza;

N. 1 sede dislocata a Matera;

N. 1 sede dislocata a Metaponto (Mt)

N.1 sede dislocata a Viggiano (PZ)

Nella sede centrale di Potenza in via della Fisica a Potenza è ubicata la Direzione Generale e Tecnico Scientifica, i laboratori e gli uffici tecnici; la struttura amministrativa si trova in via della Chimica a Potenza. Le sedi di Matera e di Metaponto sono, per la gran parte delle attività, di operatività tecnica.

## La Struttura Organizzativa

Con DDG n. 12 del 2/02/2023 l'Agenzia ha preso atto dell'approvazione da parte della Giunta della Regione Basilicata (DGR n. 39 del 26.01.2023, pubblicata sul BUR – parte 1 – n. 9 del 01.02.2023) del nuovo regolamento di organizzazione, strutturazione amministrativa e tecnica dell'ARPAB e dei sistemi di controllo interno di gestione ( link: [https://www.arpab.it/arpab/wp-content/uploads/2023/02/Del.-012\\_2023.pdf](https://www.arpab.it/arpab/wp-content/uploads/2023/02/Del.-012_2023.pdf)). L'organigramma è visionabile al link: [https://www.arpab.it/arpab/amm\\_trasp/public/organigramma\\_Regolamento\\_12\\_2023.pdf](https://www.arpab.it/arpab/amm_trasp/public/organigramma_Regolamento_12_2023.pdf)

E' presente sul sito anche la Guida agli Uffici che in modo più dettagliato riporta l'articolazione degli Uffici e Settori. Vedi link: <https://www.arpab.it/arpab-e-i-cittadini/guida-agli-uffici/>

Il numero di dipendenti complessivamente impiegato al 15/ 01/2024 è pari a

n. 152 unità secondo la ripartizione di cui alla tabella sotto riportata:

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	80
	Numero dipendenti Comparto - tempo	35



	determinato	
	<b>Totale</b>	<b>125</b>
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 tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti Contratto tempo determinato	0
	<b>Totale</b>	<b>27</b>
	<b>NUMERO TOTALE</b>	<b>152</b>

### 2.3.5 MAPPATURA DEI PROCESSI VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

#### Premessa

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi per la successiva valutazione e individuazione del rischio corruttivo.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'approccio per processi relativi ai singoli uffici aiuta a comprendere meglio sia le dinamiche che le criticità rispetto allo "stato dell'arte" anche al fine di ridisegnarlo per ridurre le criticità e raggiungere così l'output previsto.

#### Elenco delle principali Aree di Rischio

Si riportano le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione 2013:

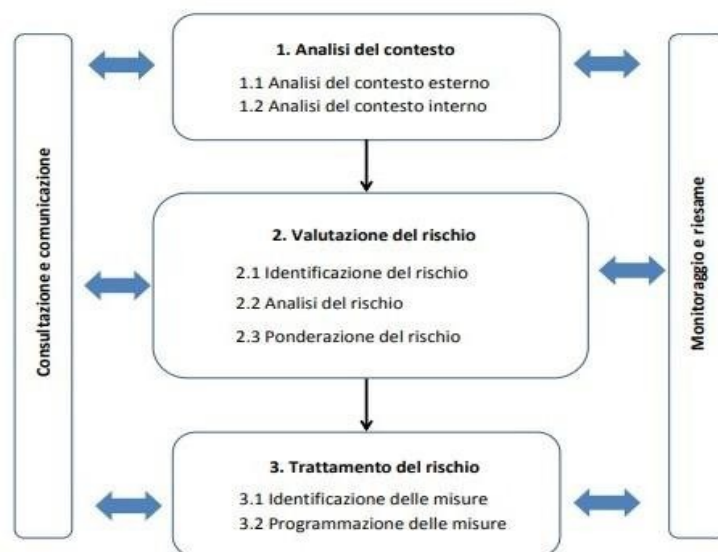
- A. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. Riferimento: Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012);
- B. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. Riferimento: Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed

- enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012);
- C. Contratti pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture). Riferimento: - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento;
- D. Area acquisizione e gestione del personale ( ex acquisizione e progressione del personale) Riferimento: - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10.
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; Riferimento: - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- F. Controlli, ispezioni e sanzioni Riferimento: - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- G. Affari legali e contenzioso Riferimento: - - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- H. Incarichi e nomine Riferimento: Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b).

## Il processo di gestione del rischio di corruzione

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

**FIGURA 2 PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**



## **Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio**

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione. .

Di seguito si riportano i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, per garantire una piena effettività dello stesso e per attivare, eventualmente, quanto disposto dal quarto periodo del comma 7 dell'articolo 1 della legge 190/2012 e dal secondo periodo del comma 14 del medesimo articolo 2.

### **Il Direttore Generale**

(Art.1, co.14, l.190/2012) "L'Organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC".

Pertanto il Direttore Generale in qualità di organo amministrativo di vertice deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

### **I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono:**

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di

- corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
  - tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

### **Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni assimilabili, devono:**

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- Gli RPCT possono avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:
  - attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
  - svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio. Nell'Agenzia tali strutture non sono presenti per ragioni organizzative.

### **I dipendenti**

I dipendenti devono partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

È buona prassi, inoltre, individuare i referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del

processo. In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Con la delibera n.118 /2022 l'attuale direzione ha individuato due unità di personale a supporto del Responsabile e ha disposto che ogni articolazione organizzativa individuasse dei referenti quali interlocutori stabili.

Gli uffici non hanno individuato alcuna unità di personale quale referente.

Pertanto il RPCT si è rapportato con i soli dirigenti.



## 2.3.6 INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE

Di seguito sono schematizzate le misure con una breve descrizione delle caratteristiche principali e delle loro finalità.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
Trasparenza	Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento
Codice di Comportamento	Definito sia a livello nazionale che Agenziale; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa	Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.
Rotazione del Personale	Consiste nell'assicurare, laddove possibile, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.	Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
<p><b>Astensione in caso di Conflitto di Interessi</b></p>	<p>Consiste nell':</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>
<p><b>Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali</b></p>	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche (documento DFP);</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
<p><b>Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti</b></p>	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</li> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</li> <li>• la costituzione di un <i>humus</i> favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportino responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>



MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
<b>Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</b>	Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
<b>Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</b>	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto
<b>Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA</b>	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
<b>Whistleblowing</b>	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>
<b>Formazione</b>	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.
<b>Patti di Integrità</b>	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
<b>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

Fonte: PNA 2013, aggiornamenti 2015, 2016, 2017, 2018 e nuovo PNA 2019

### 2.3.7 LA GESTIONE DEL RISCHIO IN ARPAB

L'Attuale RPCT agenziale: dott.ssa Anna Cammarota, già RPCT dal 7 gennaio 2016 al 31 gennaio 2022, rinominata con DDG n. 118 del 29/11/2022, aveva già predisposto nell'anno 2022 un documento elaborato e condiviso con tutti i dirigenti dell'Agenzia in base alle indicazioni dei PNA, in particolare dell'allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" del PNA 2019 per la mappatura dei processi.

Al fine di valutare eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare alla redigenda sezione (2024 - 2026), ha elaborato il nuovo "**documento di gestione del rischio**" dove sono state riportate tutte le variabili previste dall'allegato 1, su citato.

Il documento è stato sottoposto ai dirigenti in incontri programmati per una prima disamina puntuale ed inviato successivamente con nota pec n.14718/2023 al fine di ricevere il detto documento con modifiche ed integrazioni, soprattutto in relazione alla identificazione dei rischi, del relativo rating, delle misure da adottare con le relative azioni.

Si è proceduto con l'approccio metodologico che il rischio va identificato attraverso la declinazione delle attività relative ad ogni processo afferente agli uffici e che il coinvolgimento della struttura organizzativa è fondamentale poiché i responsabili degli uffici/processo hanno una conoscenza approfondita delle attività svolte e quindi possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi, valutarlo e individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi (trattamento del rischio).

Nella suddetta nota si è chiesto, inoltre, di evidenziare l'eventuale attività e le conseguenti fasi del processo relative all'individuazione ed effettiva fruizione dei finanziamenti previsti dal PNNR e destinati all'Agenzia.

Il "**documento di gestione del rischio**", che si allega alla presente, è il risultato del collazionamento a cura del RPCT di tutte le modifiche apportate direttamente o concordate con i dirigenti stessi. Ovviamente ciò ha comportato continue interlocuzioni e solleciti ai dirigenti su mancate informazioni richieste.

IL documento redatto ha tenuto conto della distinzione delle aree di rischio in generali, che sono quelle comuni a tutte le amministrazioni e specifiche, proprie dell'ARPAB e vengono riportate le strutture/uffici coinvolti nei processi relativi alle aree su individuate ai quali afferiscono i relativi rischi.

Dall'analisi del documento di gestione del rischio emerge che solo alcuni uffici hanno pianificato azioni per mitigare il rischio, considerato di livello medio, associato ad alcune attività come si evince dal documento stesso dove vengono riportati tutti gli uffici mappati.

Durante l'anno saranno riconsiderate insieme con i dirigenti degli Uffici e con i resp. di U. F. le misure collegate ai rischi emersi da attuare come :

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

### **2.3.8 SEZIONE TRASPARENZA**

#### **Principi generali in un'ottica di "Valore pubblico"**

Il principale strumento che gli enti pubblici hanno per consentire ai cittadini di verificare l'effettivo rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità della Pubblica amministrazione è costituito dalla pubblicità dei dati e delle informazioni relative come previsto dal D.lgs n.33/2013 e s.m.i. che prevede di pubblicare nei siti istituzionale degli Enti la Sezione "Amministrazione Trasparente" dove sono elencati tutti gli obblighi di pubblicazione.

La trasparenza amministrativa rende possibile il coinvolgimento e la partecipazione di chiunque sia interessato all'azione svolta dalle pubbliche amministrazioni e consente a tutti i cittadini di esercitare il diritto di controllo sull'esercizio delle attività istituzionali e sulla gestione ed erogazione dei servizi pubblici *"per capire davvero, cosa desiderano percepiscono e usano"*.

***La trasparenza diventa una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione.***

Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

L'attuale quadro normativo in materia di trasparenza ( d.lgs. 97/2016) ha apportato rilevanti innovazioni quali l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche, la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il nuovo "accesso civico generalizzato", è molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria tale da consentire l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche" e favorire forme diffuse di controllo sul buon andamento e imparzialità della gestione.

Si configura, di fatto, una dimensione più ampia di trasparenza rispetto a quella contenuta nella legge n. 241 del 1990, che disciplina invece il diritto di accesso ai documenti amministrativi da parte dei soggetti legittimati e a quella di semplice accesso civico considerato nel DLgs n.33 prima del DLgs n.97 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e Trasparenza. Una nozione di accesso civico non più limitata dall'interesse soggettivo, cioè specifico e diretto, come nella legge 241/1990, né agli atti per cui le PA hanno obbligo di pubblicazione, come nell'articolo 5 del decreto 33/2013 .

### **Garantire l'accesso civico e generalizzato e il diritto di accesso ai documenti amministrativi ed alle informazioni in materia ambientale**

L'Agenzia con Delibera n.141 del 16 dicembre 2021 ha approvato il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso civico e generalizzato , del diritto di accesso ai documenti amministrativi ed alle informazioni in materia ambientale alla luce delle indicazioni del D.lgs n.97/2016, garantendo il principio di pubblicità e trasparenza in relazione all'attività e all'organizzazione dell'ARPAB nonché la diffusione delle conoscenze ambientali in armonia con la normativa comunitaria, statale e regionale.

Le richieste di accesso civico generalizzato pervenute e riscontrate nel corso del 2023 sono state evase ed hanno riguardato soprattutto le richieste di informazioni ambientali che costituiscono l'attività principale dell'Agenzia .

IL D.lgs n.97/2016 prevede la pubblicazione del registro degli accessi nella sezione

" Amministrazione Trasparente"- Sottosezione " altri Contenuti" – Accesso Civico".

Link:<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-degli-accessi/>

## La trasparenza sui servizi

Oltre al rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente in ambito di trasparenza, si intende, coerentemente con il concetto di " Valore pubblico" indicato nel PIAO, continuare a mantenere l' apertura verso il pubblico *"per capire davvero, cosa desiderano percepiscono e usano i cittadini"* attraverso:

- le rilevazioni di Customer Satisfaction esterne anche quali indicatori dell'eshaustività della pubblicazione dei dati
- focus group su temi specifici indicati dai vari stakeholder territoriali,
- sondaggi sulla percezione e sulla conoscenza da parte di vari segmenti della cittadinanza e di enti delle attività dell'ARPAB per garantire un patto con i vari portatori di interesse
- pubblicazione dei risultati delle indagini in corso di citizen satisfaction
- aggiornamento della Carta dei Servizi con l'indicazione dei livelli minimi di qualità appena completato il processo di riorganizzazione dell'Ente
- l'aggiornamento continuo del sito web agenziale
- l'accessibilità in formato aperto delle informazioni contenute nel sito istituzionale affinché possano essere fruite dalla maggior parte degli utenti, consolidando difatti il dialogo con i portatori di interesse
- l'arricchimento della sezione Informazioni Ambientali con nuovi report ambientali ed Open Data;
- la promozione di iniziative di informazione e formazione del personale
  - implementazione dell'informatizzazione dei flussi per la pubblicazione dei dati da inserire nelle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

## **Individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ( vedi tabella : PNA 2022- Allegato n° 2 sottosezione del PIAO/PTPCT)**

I dati, i documenti e le informazioni, oggetto di pubblicazione obbligatoria e non obbligatoria resi disponibili a seguito dell'accesso civico generalizzato, da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, sono dettagliatamente elencati dalla normativa vigente.

Nella la tabella allegata: PNA 2022- Allegato n° 2 sottosezione del PIAO/PTPCT dedicata alla trasparenza è riportato l'elenco degli obblighi di pubblicazione con le indicazioni del

D.Lgs. n.33/2013 di cui all'art.10 comma 1, che prevede l'identificazione degli Uffici/Unità Operative responsabili dell'elaborazione e della pubblicazione diretta dei dati, dei documenti e delle informazioni con i relativi aggiornamenti e/o modifiche.

Ogni Responsabile è responsabile anche della correttezza, completezza e tempestività delle informazioni. Il mancato o parziale o incompleto assolvimento degli obblighi di cui al precedente punto costituisce oggetto di valutazione individuale ai fini della determinazione del trattamento accessorio e della eventuale responsabilità disciplinare.

L'aggiornamento dei dati contenuti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" avverrà con cadenza indicata nell'allegato 1) e qualora si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti (la struttura responsabile della pubblicazione, in questo caso, provvederà ad effettuare le modifiche richieste sul portale entro un giorno lavorativo dalla ricezione della richiesta).

### **Sistemi e flussi informativi**

Attualmente la pubblicazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria vengono inserite sul sito web dell'Agenzia manualmente da parte del personale addetto.

Si prevede un miglioramento informatico con l'utilizzo di sistemi tecnologici per la raccolta dei dati, della loro organizzazione e la relativa pubblicazione in alcune sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

E' stato realizzato il nuovo sito che prevede la pubblicazione in autonomia da parte dei detentori dei dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria. Ogni Ufficio ha indicato i propri profili editor che hanno ricevuto la formazione per inserire autonomamente le informazioni nel sito relativamente ai propri obblighi di pubblicazione.

### **2.3.9.COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'efficacia del PTPCT dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, il suo contenuto è coordinato a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. Con il PIAO tale integrazione si è concretizzata.

La gestione del rischio diventa parte integrante del PIAO e di tutti i processi decisionali di programmazione, controllo e valutazione anche nell'ottica di creare e proteggere il Valore Pubblico.

In tal senso è fondamentale l'integrazione tra processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, le misure programmate nell'attuale PTPCT relativamente all'anno 2024 diventano specifici obiettivi nella sezione della Performance 2024-2026 .

*Nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali è auspicabile che si tenga conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva*

partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.

L'Agenzia pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente i documenti di pianificazione e programmazione strategica, nonché quelli attinenti al ciclo della performance, oltre a quanto previsto dall'articolo 10, comma 8, e dall'articolo 20 del d.lgs. n. 33/2013 comma 1 e 2 ( "ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti"; "Le P.A. pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per i dipendenti").

### 2.3.10 PORTATORI DI INTERESSE: GLI "STAKEHOLDERS"

I soggetti interessati alle informazioni sulle attività svolte dall'Agenzia sono sotto indicati schematicamente, insieme ai dati e alle informazioni di interesse e alla sezione del sito ad essi dedicata:

Stakeholders	Dati/informazione di interesse	Sezione del sito Arpa Basilicata
Cittadini	Piano della Performance	Sezione Performance Sezione
	Carta dei servizi	Servizierogati Sezione Informazioni ambientali
	Dati inerenti l'ambiente	Sezione Bandi di concorso
	Bandi di concorso/Avvisi di selezione	Albo
Organizzazioni sindacali	Dati relativi al personale	Sezione Personale
	Bandi di concorso/Avvisi di selezione	Sezione Bandi di concorso
		Albo
Regione, enti locali, A.S.L., Protezione civile, Vigili del fuoco		Sezione Disposizioni generali
Pubblica Amministrazione in genere	Dati riguardanti l'attività istituzionale di ARPAB	Sezione Performance
Sistema delle Agenzie (SNPA)		Sezione Bandi di concorso
Associazioni di consumatori	Piano della performance	Albo
Associazioni ambientaliste e di tutela degli interessi diffusi	Opportunità di collaborazione Dati inerenti l'ambiente	Sezione Informazioni ambientali
Università, amministrazioni scolastiche, istituti di ricerca		
Operatori economici	Avvisi di indagine di mercato	Albo
	Bandi di gara	Sezione bandi di gara e contratti



### 2.3.11 DECORRENZA E DURATA OBBLIGHI PUBBLICAZIONE

- 5 anni decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo
- Oltre i 5 anni sparisce l'obbligo di archiviazione
- L'ANAC può ridurre la durata

### 2.3.12 ACCESSIBILITÀ

#### Sito web

Il documento è pubblicato sul sito Internet dell'Agenzia nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"

#### Posta Elettronica Certificata (PEC)

La Posta Elettronica Certificata è lo strumento che consente di inviare e ricevere messaggi di testo ed allegati con lo stesso valore legale di una raccomandata con avviso di ricevimento.

Essa rappresenta un'innovazione capace di generare enormi risparmi sul piano economico e di semplificare i rapporti tra privati e la Pubblica Amministrazione.

L'Agenzia ha attivato un indirizzo PEC al protocollo centrale, dandone evidenza sulla home page del sito internet agenziale, come previsto dalla vigente normativa.

### 2.3.13 GLOSSARIO

Il concetto di **corruzione** rilevante ai fini del piano anticorruzione, così come definito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n° 1/2013, è un concetto ampio "comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente Piano che per la sua stessa natura si presenta non come una attività compiuta con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione".

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.

Il modello organizzativo e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento, ma potrà attuare il suo proposito illecito soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'Ente.

L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n. 190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

Un modello organizzativo interno come quello sopra ricordato permette di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole e quindi facilita l'osservanza delle stesse e conseguentemente la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione come richiesto dalla legge n. 190/2012.

**La trasparenza** è definita dal legislatore come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre altresì ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino e costituisce altresì livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Per **pubblicazione** si intende la partecipazione in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A dello stesso, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere al sito

istituzionale dell'Agenzia direttamente e immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Si intende per accesso civico il diritto di chiunque di richiedere, in caso di omessa pubblicazione, i documenti, le informazioni o i dati che la normativa vigente impone alle pubbliche amministrazioni di pubblicare. Tale richiesta non deve essere motivata ed è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza.

### **2.3.14 NORMATIVA DI RIFERIMENTO E LINEE DI INDIRIZZO**

- D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e ss.mm.ii. denominato "Testo unico sulla privacy";
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/41, firmata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale ed al codice di procedura penale";
- D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 e ss.mm.ii. sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dell'informazione da parte delle pubbliche amministrazioni"
- D.lgs. n. 97 del 25 maggio 2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- D.lgs. n. 39 del 08/04/2013 e ss.mm.ii. recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e

presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 legge 190”

- Decreto Del Presidente Della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii. “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”
- D.lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e ss.mm.ii. “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”
- D.P.C.M. Del 16/01/2013 “Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- Circolare n. 1 del 25/01/2013 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica
- Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione del “Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'integrità nella pubblica amministrazione” del 13 marzo 2013
- Delibera n.831 del 3 agosto 2016 dell'ANAC “Determinazione di approvazione definitiva del PNA 2016”
- Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera ANAC n.1208 del 22 novembre 2017
- Determinazione n. 12 del 28 Ottobre 2015 dell'ANAC recante “Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione”
- Legge 30 novembre 2017 n. 179, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- Delibera ANAC n.141 del 27.02.2019 recante “Attestazioni OIV, o strutture con

funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.3.2019 e attività di vigilanza dell'Autorità"

- Aggiornamento al PNA 2018, approvato con Delibera ANAC n.1074 del 21 novembre 2018
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019
- Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, delibera n. 177/2020, e Decreto n.81 del 13 giugno 2023
- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con L. 6 agosto 2021, n. 113), art. 6
- Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, art. 1, co. 12, lett. a)
- Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 - Approvato dal Consiglio dell'autorità in data 02/02/2022.
- D.M.N.132/2022 art.3, comma 1, lettera c
- PNA 2022
- Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 - Adozione comunicato relativo avvio processo digitalizzazione

### **2.3.15 CRONOPROGRAMMA INDICATIVO E AZIONI CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE DEL PIANO**

In seguito all'approvazione del presente documento, inserito come "sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza "nel PIAO-2024-2026- ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n. 190 del 2012 e s.m.i, l'Agenzia si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati, nella consapevolezza che l'attività di prevenzione della corruzione e trasparenza rappresenta, un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell'esperienza e si consolidano nel tempo ed in assenza delle indicazioni previste al art. 1, comma 60 della L. 190/2012 si ritiene che tale attività si sviluppi nel triennio secondo il seguente crono programma anche in base ad emergenze organizzative.

<b>Data</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetto Competente</b>
Entro 31.01.2024	Proposta P.T.P.C.T 2024-2026	R.P.C.T
	Adozione P.T.P.C.T 2024-2026	Direzione Generale
Entro 28.02.2024	Divulgazione del P.T.P.C.T. ai Dirigenti, ai resp.di Unità Operativa e al Personale	R.P.C.T
Entro 15.03.2024	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiorerischio di corruzione da inviare alla direzione	R.P.C.T
Entro 15.04.2023	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione	Dirigente/Responsabile o altro soggetto competente
Entro 15.06.2024	Incontro con Dirigenti, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e relative misure.	R.P.C.T
Entro 30.06.2024	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	R.P.C.T

<b>Data</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetto Competente</b>
Entro 30.09.2024	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento	R.P.C.T. in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Riesame misure prevenzione su variazioni delle attività censite	
Entro 30.09.2024	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Strategica
Entro 30.12. 2024	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	R.P.C.T e Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
Entro il 31.01.2025	Publicazione sul sito web Agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione Strategica e all'OIV	R.P.C.T
Entro 31.01.2025	Proposta P.T.P.C.T 2025-2027	R.P.C.T
	Adozione P.T.P.C.T 2025-2027	Direzione Strategica
Entro 28.02.2025	Divulgazione del P.T.P.C.T. ai Dirigenti, ai resp.di Unità Operativa e al Personale	R. P. C. T
Entro 30.03.2025	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiorerischio di corruzione da inviare alla direzione	R.P.C.T
Entro 15.04. 2025	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione.	Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
Entro 15.06.2025	Incontro con Dirigenti, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e relative misure	R.P.C.T
Entro 30.06.2025	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	R.P.C.T

<b>Data</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetto Competente</b>
Entro 30.06.2025	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Riesame misure prevenzione su variazioni delle attività censite	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro 30.09.2025	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Strategica
Entro 30.12.2025	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	R.P.C.T e Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro il 31.01.2026	Pubblicazione sul sito web agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione strategica e all'OIV	R.P.C.T
Entro 31.01.2026	Proposta PTPC triennio 2025-2027	R.P.C.T
	Adozione PTPC triennio 2025-2027	Direzione Strategica
Entro 28.02.2026	Divulgazione del P.T.P.C.T. ai Dirigenti, ai resp.di Unità Operativa e al Personale	R. P. C. T
Entro 30.03.2026	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiore rischio di corruzione da inviare alla direzione.	R.P.C.T



Data	Attività	Soggetto competente
Entro 15.04.2026	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione.	Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
Entro 15.06.2026	Incontro con Dirigenti e RUP e RdP per valutare la mappatura dei rischi e le relative misure.	R.P.C.T
Entro 30.06.2026	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	R.P.C.T
Entro 30.06.2026	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento.	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Adeguamento misure prevenzione alle intervenute variazioni delle attività censite	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro 30.09.2026	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione strategica
Entro 30.11.2026	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro la data indicata dall'ANAC	Pubblicazione sul sito web agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione Strategica e all'OIV.	R.P.C.T

### **2.3.16 ADEGUAMENTI DEL PIANO**

Il presente Piano verrà adeguato alle indicazioni che verranno fornite dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con il Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo.

In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Agenzia. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate con provvedimento del Direttore.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché mediante segnalazione via e-mail personale a ciascun dipendente.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013, il d.lgs n. 39 del 2013 ed il d.lgs 97/2016.

### **2.3.17 CONSULTAZIONE PUBBLICA**

Dal 16 al 21 gennaio 2024 sul sito istituzionale dell'Agenzia è stata condotta una consultazione pubblica per raccogliere i contributi e i suggerimenti da parte di tutti gli attori del sistema ambientale.

L'obiettivo della consultazione pubblica è stato quello di consentire la libera e volontaria partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse delle attività e dei servizi resi.

Le consultazioni hanno previsto la raccolta dei contributi via web. Non sono pervenuti contenuti esterni all'Amministrazione.

### **2.3.18 ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Piano, aggiorna e sostituisce il precedente ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva.

IL RPCT

Dott.ssa Anna Cammarota

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93*

### 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

##### Introduzione

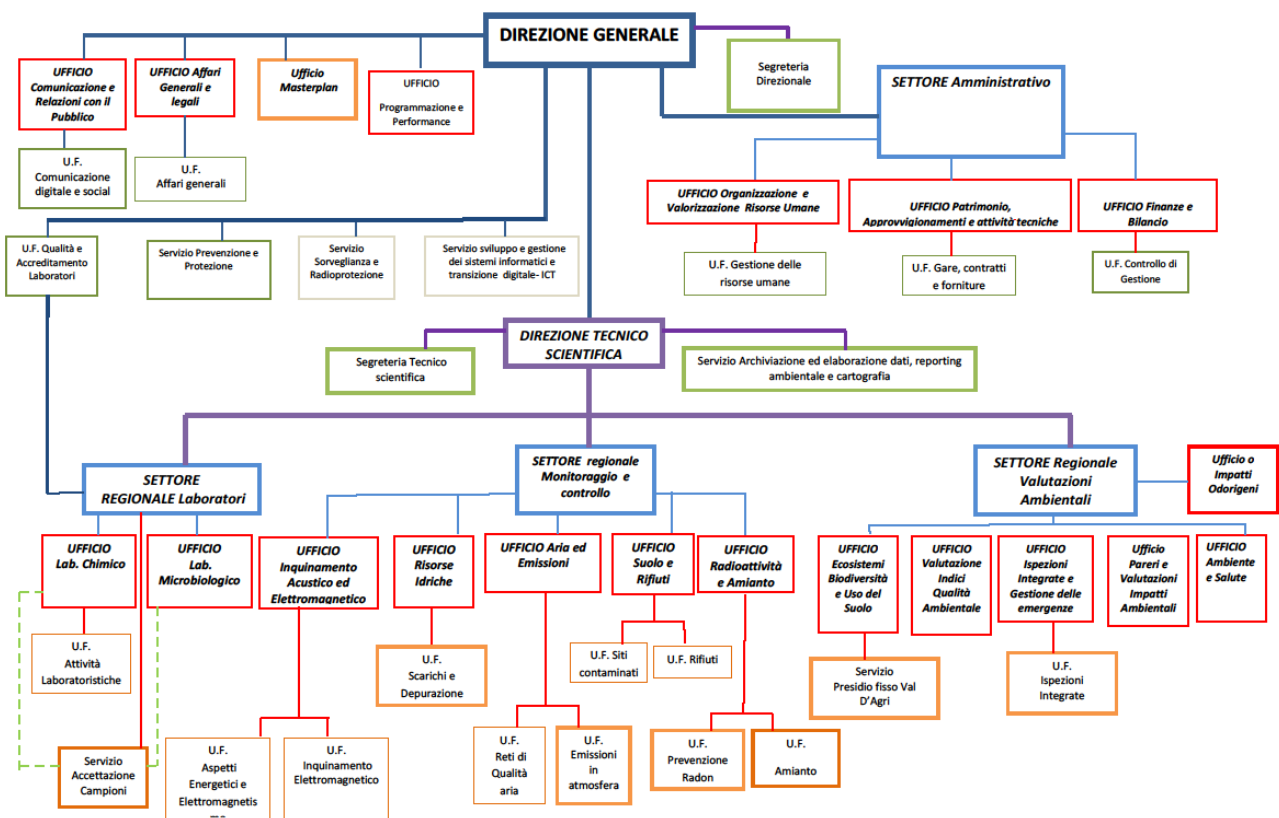
##### Articolazione dell’Agenzia nell’Anno 2023

La struttura dell’Agenzia è definita sulla base del modello organizzativo adottato con la DDG n. 12 del 2023. L’Agenzia è articolata in una Direzione Generale e due ambiti, uno amministrativo e l’altro tecnico-scientifico.

Entrambi gli ambiti sono gerarchicamente alle dipendenze del Direttore Generale e sono organizzati in Settori, Uffici, Unità di Funzione e Servizi.

L’ambito tecnico scientifico è posto sotto la direzione del Direttore Tecnico Scientifico e comprende i Settori Regionali delle Valutazioni Ambientali, del Monitoraggio e Controllo e dei Laboratori.

Di seguito si riporta lo schema del modello Organizzativo interno dell’Agenzia di cui alla DDG n. 12/2023



**Figura 3 - Grafico del modello organizzativo**

## 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. La legge regionale di Basilicata n.1/2020 di riordino dell'ARPAB attribuisce espressamente infatti all'organo di vertice dell'Agenzia spetta la responsabilità della gestione amministrativa, l'attuazione degli indirizzi regionali richiesti dal Dipartimento regionale competente per materia.

Il Direttore Generale rappresenta, inoltre, 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:

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

Il capitale umano dell'Agenzia è così composto:

Personale di ruolo dell'Agenzia al 15.01.2024

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	80
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	35
	<b>Totale</b>	<b>125</b>
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
	<b>Totale</b>	<b>27</b>
<b>NUMERO TOTALE</b>		<b>152</b>

QUADRO DIRIGENTI			
SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE e AMMINISTRATIVA	2	0	2
SEDE DI POTENZA	4	0	4
SEDE DI MATERA	0	1	1
TOTALE	6	1	7
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO			
LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Coadiutore amm.vo/ operatore tecnico	6	6	12
Assistente tecnico specializzato	0	1	1
Assistente amm.vo/ tecnico	6	8	14
Collaboratore amm.vo/ tecnico/professionale	28*	23	51
Collaboratore amm.vo/ tecnico esperto	2	0	2
TOT	42*	38	80*
*n. 1 unità in aspettativa			
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	2
PERSONALE A T. D.	21	14	35
CRM			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE	10	15	25

Dirigenti a tempo determinato Progetto Masterplan al 15.01.2024 \*

QUALIFICA / PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 15 / 01 / 2024
Dirigente	DIR	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>

\*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";

Personale a tempo determinato Progetto Masterplan al 15.01-2024\*

QUALIFICA / PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 15 / 01 / 2024
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	0
Collaboratore Tecnico Professionale		30
Assistente Tecnico	C	5
<b>TOTALE</b>		<b>35</b>

\*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 Avvisi pubblici per l'assunzione a tempo pieno e determinato della durata di 18 mesi di n.80 unità di personale per il Progetto Masterplan

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il CCNL per tempo vigente (2019 – 2021 ) definisce e regola la forma di lavoro agile e da remoto, indicando soluzioni diverse in base alle tipologie di attività da svolgere. Tale regolamentazione riconosce che il lavoro a distanza è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro ( cfr Titolo VI, Capo I, art.76 CCNL Sanita'). Allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è strettamente connesso il processo di transizione al digitale dell'Agenzia.

Il Lavoro agile comporta necessariamente una rivisitazione dei processi gestionali organizzativi che coinvolgono trasversalmente tutto il personale e l'organizzazione interna all'Ente. Questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa può rappresentare, pertanto, un elemento di attrazione dell'impiego nel lavoro pubblico per professionalità giovani e con competenze di area S.T.E.M. (Science, Technology, Engineering, and Mathematics ). Rimane poi, un efficace strumento organizzativo di conciliazione dei tempi vita - lavoro "che è regolato per ciascun lavoratore da accordi individuali, sottoscritti con il dirigente / capo della struttura- che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa attraverso la predetta modalità " ( cfr direttiva Zangrillo del 29 dicembre 2023 ).

In Agenzia lo svolgimento del lavoro agile continua ad essere regolamentato dalla DDG n.84/ 2022, scaturita dal confronto con le OO.SS. rappresentative, che definisce il quadro operativo e procedurale interno, entro il quale gli Uffici e i dipendenti richiedenti devono "muoversi", nel rispetto della normativa e delle direttive nazionali ed in un'ottica di conciliazione garantendo comunque la prevalenza in presenza.

Al proposito, l'Agenzia ha provveduto al recepimento della recentissima Direttiva sul lavoro agile della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero della Pubblica

Amministrazione emanata e diffusa a tutte le PP.AA. dal Ministro Zangrillo il 29 dicembre u.s. a chiarimento dell'istituto anche con riguardo ai lavoratori fragili.

La direttiva - emanata dal Ministro a valle del superamento della normativa sull'obbligatorietà della prestazione lavorativa agile dei lavoratori in condizione di fragilità, è stata circolarizzata in uno ad ulteriori disposizioni interne (nota Prt.G 387/2024 inviata a tutti i dirigenti degli Uffici agenziali) attesa l'importanza dei contenuti nella stessa esplicitati.

Il Ministro, nel richiamare "il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica ( dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della Sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che solo nel contesto pandemico - sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela" , ha, comunque, inteso dettare apposite disposizioni alle Amministrazioni pubbliche " allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle Amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore- ivi compresa quella negoziale- già consente, ritenendo necessario comunque evidenziare " **la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza** ".

E' pertanto cura e responsabilità di ciascun dirigente, nell'ambito del proprio potere di organizzazione, la individuazione delle specifiche misure organizzative necessarie attraverso specifiche previsioni negli accordi individuali, in coerenza con quanto sopra indicato.

Anche per l'annualità 2023 l'Agenzia ha effettuato il monitoraggio del lavoro agile, raccogliendo dai vari Dirigenti le risultanze afferenti alla rendicontazione delle attività smart working svolte nel suddetto periodo.

I Dirigenti dei vari Uffici hanno provveduto a compilare la tabella di cui "infra", previa rendicontazione delle attività svolte in smart working da parte dei lavoratori che hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità agile i quali, come da regolamentazione interna, ex DDG n. 084/2022, sono tenuti ad inoltrare trimestralmente via mail al Dirigente della struttura di appartenenza le relative rendicontazioni, che rimangono agli atti degli Uffici di riferimento e che sono dagli stessi conservate a norma di legge.

Nella annualità in corso la rendicontazione richiesta in restituzione ai dirigenti si è arricchita della dichiarazione sul prioritario utilizzo della dotazione informatica dell'Ufficio (cfr circolare Prt.G 4220/2023)

Ai dirigenti ed al personale tutto dell'Agenzia  
Al Direttore Tecnico scientifico f.f.  
Al Direttore Generale  
p.c al servizio ICT

**OGGETTO: Dipendenti autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalita' agile. Comunicazioni**

Si rammenta ai dirigenti ed al personale agenziale il rigoroso rispetto della normativa sul lavoro agile, della disciplina interna (anche con riguardo agli aspetti procedurali) contenuta nel Regolamento di cui alla DDG 84/2022 e nel PIAO/ Organizzazione del lavoro agile di cui alla DDG 42 /2023.

I dirigenti dovranno assicurarsi che il lavoratore autorizzato in modalita' agile disponga preferibilmente delle attrezzature hardware agenziali (provenienti dalla dotazione dell'Ufficio di appartenenza o forniti dall'ufficio ICT: tale ufficio ha a disposizione un numero ristretto di macchine che può fornire, a rotazione, per limitati periodi di tempo) delle dotazioni software necessarie per l'espletamento delle attività, e si attenga al rispetto del Regolamento per l'utilizzo delle risorse informatiche. Ove non sia possibile la fornitura di un notebook agenziale l'utente dovrà necessariamente utilizzare una macchina di sua proprietà attenendosi alla succitata regolamentazione agenziale.

f.to la Dirigente Beatrice Rossi

Di seguito lo schema della NUOVA TABELLA di monitoraggio per la rendicontazione degli Uffici

UFFICIO:					Dirigente/responsabile:				
Matricola	Dotazione Informatica	Rendicontazione Trimestre 1	Giudizio Dirigente	Rendicontazione Trimestre 2	Giudizio Dirigente	Rendicontazione Trimestre 3	Giudizio Dirigente	Rendicontazione Trimestre 4	Giudizio Dirigente

Ciascun Ufficio ha così, provveduto a riepilogare i seguenti elementi:

- la valutazione / giudizio sintetico sulle risultanze della produttività conseguita dai dipendenti autorizzati allo svolgimento del lavoro agile ;
- l'attribuzione di dotazione informatica agenziale secondo la procedura sopra descritta dalla circolare inviata con la Prt.g 4220/2023



La finalità sottesa è la graduale completa "copertura" della attribuzione della dotazione informatica dell'Ente ai lavoratori agili al fine di operare il necessario passaggio preventivo dal Servizio ICT dell'Ente. Di seguito viene riproposto l'aggiornamento degli indicatori di salute organizzativa IN FORMATO TABELLARE

OBIETTIVI	INDICATORI	baseline 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Risultato monitoraggio 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024-2025
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>					
Attuazione del regolamento del lavoro agile ordinario (DDG n. 84/2022)	Si/no	Regolamentazione (DCS 58/2020) - POLA	Si Adozione Regolamento (DDG n. 84/2022)	Si	Si Eventuale revisione
Monitoraggio del lavoro agile	Si/no	Si	Si	Si	Si
<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>					
Attivazione di processi formativi da fruirsi in modalità agile	Si/No	No	Si	//	//
Integrazione di moduli formativi sul Lavoro Agile nell'ambito del Piano formativo	Si/No	No	No	Si	Si
Competenze direzionali, organizzative, digitali	Ore erogate su totale formazione % personale coinvolto	1 giornata formativa Dirigenti	tutti i dipendenti in smart hanno seguito il corso privacy	10% 100%	da programmarsì
OBIETTIVI	INDICATORI	baseline 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Risultato monitoraggio 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024-2025
<b>SALUTE DIGITALE</b>					
Strumenti digitali	n. PC per lavoro agile assegnati %	//	10%	30%	30%
	% applicativi consultabili da remoto	100%	100%	100%	100%
	% banche dati consultabili da remoto	100%	100%	100%	100%
Digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa	% digitalizzazione attività/processi	//	Processi digitalizzati: 1 portale del dipendente	Processi digitalizzati: 2	Processi digitalizzati: 3
<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>					
Adeguamento e modularità della strumentazione tecnologica	Investimenti in supporti hardware e infraStrutture digitali funzionali al lavoro agile e spesa PC portatili	//	€ 28.348,00*	€ 25.000**	€ 75.000**

\* spesa per acquisti di n. 13 pc portatili con fondi Masterplan

\*\* Spesa prevista per interventi di sicurezza informatica dal Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2023-2025

L'Agenzia ha poi, promosso nel luglio 2023 lo svolgimento di una giornata formativa sul PIAO e in particolare sulla specifica sottosezione organizzazione del lavoro agile che ha visto la partecipazione di importanti relatori quali la Presidente dell'Autorità regionale di valutazione e merito nonché la Consigliera Effettiva di Parità regionale, che ha rappresentato una importante occasione di maggiore conoscenza dell'istituto per i lavoratori interni (anche quelli non svolgenti lavoro agile) nonché per fare il punto della situazione sul lavoro di ARPAB sul tema. La giornata, che rientra anche nel Piano formativo strategico e trasversale dell'Agenzia (inclusa tra la formazione obbligatoria nel documento PIAO 2023 -2025) si è svolta nella Sala Conferenza dell'Agenzia ed è stata molto partecipata e ricca di spunti anche per il lavoro nel prosieguo

Di seguito la locandina della giornata formativa

---

**ARPAB Sala Conferenze via della Fisica 18 c/d**  
12 luglio 2023

---

**Lavoro Agile: un istituto ancora sconosciuto**  
Il contributo della "filosofia agile" nell'organizzazione e nella dimensione del valore pubblico

Ore 8.45 Registrazione dei partecipanti

Ore 9.00 Saluti istituzionali  
**Donato RAMUNNO** Direttore Generale ARPAB

Introduce il tema il tema il Direttore Generale

Ore 9:15 "Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione: le novità introdotte dal DL 80/2021 tra adempimenti ed opportunità"  
**Angela PASCHINO** Presidente Autorità Regionale Valutazione e Merito Regione Basilicata

Ore 9.45 Focus sulla sottosezione del PIAO "Organizzazione del Lavoro Agile"  
Introduce il tema Beatrice Rossi

Ore 10:00 Il diritto dei lavoratori agili tra disconnessione e tutela dei dati (la gestione ARPAB del periodo pandemico)  
**Nicola MANZI** Data Protection Office  
**Paolo GERARDI** ICT ARPAB

Ore 11:00 Evoluzione normativa e contrattuale dell'istituto. Il modello ARPAB  
**Beatrice ROSSI** Dirigente ARPAB

Ore 11:30 Risultanze delle indagini conoscitive sul territorio di competenza dell'Ufficio. Analisi degli esiti: opportunità di cambiamento a vantaggio delle lavoratrici?  
**Ivana PIPPONZI** Consigliera Regionale Effettiva di Parità

Ore 12:00 Interventi dei Componenti Comitato unico di garanzia ARPAB

Ore 12:30 Tavola Rotonda

Come noto il CCNL della sanità 2019-2021 definisce e regola la forma di lavoro agile e da remoto, indicando soluzioni diverse in base alle tipologie di attività da svolgere. Tale regolamentazione riconosce che il lavoro a distanza è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro (cfr. Titolo VI, Capo I, art. 76 CCNL Sanità). Allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è strettamente connesso il processo di transizione al digitale dell'Agenzia.

Il lavoro agile comporta una rivisitazione dei processi gestionali organizzativi che coinvolgono trasversalmente tutto il personale e l'organizzazione interna all'Ente. Il lavoro agile può rappresentare, pertanto, un elemento di attrazione dell'impiego nel lavoro pubblico per professionalità giovani e con competenze di area S.T.E.M. (Science, Technology, Engineering and Mathematics), che, per la specifica formazione hanno una propensione spiccata verso il digitale.

L' Agenzia, al fine di addivenire ad un monitoraggio del lavoro agile per l'anno 2022, ha raccolto dai vari Dirigenti le risultanze afferenti alla rendicontazione delle attività in smart working svolte nel suddetto periodo.

I Dirigenti dei vari Uffici hanno provveduto a compilare la tabella di cui "infra", previa rendicontazione delle attività svolte in smart working da parte dei lavoratori che hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità agile i quali, come da regolamentazione interna, ex DDG n. 084/2022, sono tenuti ad inoltrare trimestralmente via mail al Dirigente della struttura di appartenenza le relative rendicontazioni, che rimangono agli atti degli Uffici di riferimento e che sono dagli stessi conservate a norma di legge.

Dal monitoraggio svolto per i quattro trimestri del 2022 è emerso un giudizio dei Dirigenti per le attività svolte dai propri dipendenti in lavoro agile complessivamente positivo con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati, giudizio che concorrerà anche alla valutazione ai fini della Performance organizzativa e individuale di cui al SMVP A.R.P.A.B.

Di seguito lo schema della tabella di monitoraggio.

UFFICIO:				Dirigente/responsabile:				
Matricola	Rendicontazione e Trimestre 1	Giudizio Dirigente	Rendicontazione e Trimestre 2	Giudizio Dirigente	Rendicontazione e Trimestre 3	Giudizio Dirigente	Rendicontazione e Trimestre 4	Giudizio Dirigente

L'anno 2023 si è aperto con alcune novità che riguardano la disciplina del **lavoro agile**, prevedendosi un ritorno alle regole ordinarie, sebbene non per tutti i lavoratori.

In particolare, la **legge di Bilancio 2023** (legge n. 197/2022) al comma 306 ha previsto la proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto di accesso al lavoro agile per i **lavoratori fragili**, per tali intendendosi quelli che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, il quale ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità.

In sede di Decreto mille proroghe 2023 il termine per l'impiego dello smart working per i lavoratori fragili è stato ulteriormente prorogato al 30 giugno 2023.

Resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale, ovvero la possibilità che l'accesso al lavoro agile avvenga anche mediante l'**adibizione del lavoratore fragile a diversa mansione** ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, così come definite dai contratti collettivi vigenti.

Diversamente che per i fragili, non **è stato prorogato** il diritto di accesso al lavoro agile per i **genitori di figli minori di 14 anni** che pertanto dal 1 gennaio 2023 possono accedere al lavoro agile secondo le regole ordinarie previste dalla l. n. 81/2027, pur godendo i suddetti, unitamente ad altre particolari categorie di lavoratori, di una eventuale priorità nell'accesso allo smart working, così come previsto dal D.Lgs. n. 105/2022.

In particolare, l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 105/2022, che ha scritto ex novo il comma 3-bis, dell'art. 18, l. n. 81/2017, prevede che anche il datore di lavoro pubblico (non solo quello privato) deve riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori:

1. **disabili** in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);
2. con **figli fino a 12 anni di età**;
3. con **figli disabili**; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992).
4. assistenti familiare (**caregiver**) di soggetti che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sono autosufficienti e in grado di prendersi cura di loro (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Per espressa previsione di legge, queste categorie di lavoratori hanno una priorità e non un diritto individuale allo smart working: conseguentemente, qualora il datore di lavoro, non intendesse attivare il lavoro agile, tale priorità non scatterebbe.

Con una nota del 31 dicembre 2022, il Ministero del Lavoro ha comunicato che alla luce della proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili, le relative **comunicazioni fino al 31 gennaio 2023** dovevano essere trasmesse mediante l'**applicativo** disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "**Smart working semplificato**". Tale modalità è stata utilizzata fino al 31 gennaio unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023.

**Dal 1 febbraio 2023** le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 devono essere inoltrate solo

mediante la **procedura ordinaria** sull'applicativo disponibile sempre al sito [servizi.lavoro.gov.it](https://servizi.lavoro.gov.it), denominato però "Lavoro agile".

La **mancata proroga** del diritto al lavoro agile per i genitori di under 14, fa sì che a decorrere dal 1 gennaio 2023, così come per la generalità dei lavoratori, per poter ricorrere al lavoro agile sarà necessario:

1. stipulare un **accordo individuale** tra le parti con i requisiti definiti dalla l. 81/2017;
2. **comunicare** telematicamente **entro il termine di 5 giorni** al **Ministero del Lavoro** i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Per quanto riguarda le tempistiche, con una FAQ dello scorso 23 dicembre 2022 il Ministero del Lavoro ha comunicato che:

- i **datori di lavoro pubblici** devono inviare la comunicazione entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

Sempre con riferimento alla comunicazione, si ricorda che è stato **eliminato l'obbligo** di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale che deve essere comunque conservato dal datore di lavoro e l'eventuale l'assenza o ritardata comunicazione telematica comporterà una **sanzione amministrativa** pecuniaria **da 100 a 500 euro** per ogni lavoratore interessato.

In attuazione dell'aggiornamento della regolamentazione interna sul lavoro agile, effettuata con DDG n.84/2022, è stato somministrato un questionario anonimo a tutti i dipendenti (fruitori e non del lavoro agile) le cui risultanze sono in fase di elaborazione. Di seguito la tabella sugli indicatori di salute

OBIETTIVI	INDICATORI	baseline 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Risultato monitoraggio 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024-2025
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>					
Attuazione del regolamento del lavoro agile ordinario (DOG n. 84/2022)	Si/no	Regolamentazione (DCS 58/2020) - POLA	Adozione Regolamento (DOG n. 84/2022)	SI	SI Eventuale revisione
Monitoraggio del lavoro agile	Si/no	SI	SI	SI	SI
<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>					
Attivazione di processi formativi da fruirsì in modalità agile	Si/No	No	SI	//	//
Integrazione di moduli formativi sul Lavoro Agile nell'ambito del Piano formativo	Si/No	No	No	SI	SI
Competenze direzionali, organizzative, digitali	Ore erogate su totale formazione % personale coinvolto	1 giornata formativa Dirigenti	tutti i dipendenti in smart hanno seguito il corso privacy	10% 100%	da programmarsì
<b>SALUTE DIGITALE</b>					
Strumenti digitali	n. PC per lavoro agile assegnati %	//	10%	30%	30%
	% applicativi consultabili da remoto	100%	100%	100%	100%
	% banche dati consultabili da remoto	100%	100%	100%	100%
Digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa	% digitalizzazione attività/processi	//	Processi digitalizzati: 1 portale del dipendente	Processi digitalizzati: 2	Processi digitalizzati: 3
<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>					
Adeguamento e modularità della strumentazione tecnologica	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile e spesa PC portatili	//	€ 28.348,00*	€ 25.000**	€ 75.000**

\* spesa per acquisti di n. 13 pc portatili con fondi Masterplan

\*\* Spesa prevista per interventi di sicurezza informatica dal Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2023-2025

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano dei fabbisogni di personale dell'Agencia 2023-2025 è stato adottato con DDG 153/ 2023 ed approvato con Delibera di Giunta della Regione Basilicata n. 901/2023.

Il Piano triennale sarà aggiornato per il triennio 2024-26 in coerenza con la Normativa di cui alle Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevedono il termine di aggiornamento entro il 30 novembre, anche sulla scorta delle cessazioni che interverranno nel corso del nuovo triennio.

#### 3.3.1 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

##### Dotazione organica e consistenza del personale.

L'ARPA Basilicata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, individua la consistenza della dotazione organica al 31.12.2022 ai fini della proposta di fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle unità di personale in servizio alla data del 31.12.2023:

Qualifica/profilo	Categoria	Dotazione organica Delibera n. 202/2007	Posti coperti al 31.12.2023	Posti vacanti al 31.12.2023
Direttore Generale	D.G.	1	1	0
Direttore Tecnico-Scientifico	D. T-S	1	1*	0*
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Dirigenti Sanitari e Funzioni Locali P.T.A.	Dir	22	8	14
<b>Totale</b>		<b>22</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
Collaboratore A.T.P.S. "Senior"	DS	11	3	8
<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
Collaboratori Tecnici/ Sanitari /Amministrativi	D	89	51	38
<b>Totale</b>		<b>89</b>	<b>51</b>	<b>38</b>
Assistenti Tecnici/ Amministrativi	C	53	14	39
<b>Totale</b>		<b>53</b>	<b>14</b>	<b>39</b>
Operatore tecn. Specializzato	BS	2	1	1
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Operatori tecnici/Amministrativi	B	30	12	18
<b>Totale</b>		<b>30</b>	<b>12</b>	<b>18</b>
<b>Totale DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>208</b>	<b>91</b>	<b>117</b>

**\* Posto ricoperto temporaneamente sino a completamento della procedura selettiva.**

**Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e stima del fabbisogno del personale in relazione alle esigenze funzionali e tenuto conto delle nuove competenze richieste di DM FFPP del 09.08.2023 e del DM FFPP del 29.09.2022.**

L'art. 33 del D.Lgs 165/2001 prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di effettuare la ricognizione del personale in soprannumero e del personale in eccedenza da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e connesse alla situazione finanziaria.

Con nota PrtG 15160/2023 – I – 04.10.2023 è stata chiesta a tutti i dirigenti degli Uffici agenziali la ricognizione del personale nonché le esigenze assunzionali in relazione alle attività e funzioni dei singoli uffici e tenuto conto delle nuove competenze del personale da assumere previste dal DM della FFPP del 09.08.2023 per il personale dirigenziale del DM della FFPP del 29.09.2022 per il personale non dirigenziale.

Dalla ricognizione richiesta ai dirigenti dell'agenzia è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.Lgs 165/2001. In occasione della medesima ricognizione è stata riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni per alcuni uffici oltre a quelli già pianificati nel precedente PTFP, con la specificità dei profili professionali necessari per le attività di competenza dei singoli uffici come da note agli atti dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane.

### **Aggiornamento della programmazione triennale delle assunzioni 2023-2025.**

Per le annualità 2023, 2024 e 2025 si riportano di seguito la tabella di sintesi della programmazione delle assunzioni aggiornate di cui è assicurata la compatibilità finanziaria rispetto agli stanziamenti di Bilancio 2023-2025, come dettagliatamente descritto nell'Allegato PTFP nella Sezione Organizzazione e capitale Umano al presente PIAO.



### Personale a tempo indeterminato – anno 2023-2025

Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui
Anno 2023	n.1Dirigente Ambientale – Ruolo tecnico	Assunto con la DDG n. 109/2023	62.194,76 €	n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatoria di altri Enti – DDG n. 125/2023	37.103,59 €	99.298,36 €
					<b>Procedura Esterna</b>		
				n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs 165/2001	37.103,59 €	99.298,36 €
	n. 1 Dirigente Ambientale - Ruolo Tecnico	Concorso pubblico – Scorrimento graduatoria approvata con la DDG n. 69/2023	62.194,76 €	n. 2 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	74.207,19 €	74.207,19 €
					<b>Procedura Interna</b>		
				n. 1 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari finanziato con art.21 co. 3 CCNL Comparto Sanità 2019-2021	Costo solo del differenziale € 1.861,14	Non incide sul turnover - risorse per rinnovo in deroga alla spesa assunzionale
Anno 2024	n.1Dirigente Sanitario	Concorso Pubblico DPR 483/1997 e DPR 484/1994	62.194,76 €	n. 26 Funzionari – ruolo tecnico	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	964.693,44 €	1.026.888,20 €
					<b>Procedura interna</b>		
				n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	37.103,59 €	37.103,59 €
					<b>Procedura Esterna</b>		
				n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi	37.103,59 €	37.103,59 €
					<b>Procedura Esterna</b>		
				n. 2 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	74.207,19 €	74.207,19 €
					<b>Procedura Interna</b>		
Anno 2025	n. 1 Dirigente	Concorso pubblico ex DPR n. 483/1997 e DDG n. 378/2017.	62.194,76 €	n. 1 Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi	34.389,97 €	96.584,74 €
					<b>Procedura Esterna</b>		
				n. 2 Assistente tecnico	Progressione da area Operatori all'area Assistenti ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	68.779,95 €	68.779,95 €
					<b>Procedura Interna</b>		

Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui
				n.1 Funzionario Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi <b>Procedura Esterna</b>	37.103,59 €	37.103,59 €
				n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001 <b>Procedura Esterna</b>	30.481,02 €	Non incide sul turnover perché assunzione disabile
<b>TOTALE</b>							<b>1.650.574,76 €</b>

### Personale a tempo determinato

#### Anno 2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 605.355,67	n. 1 dirigente ambientale	1° anno	€ 62.194,76 – 1° anno
	n. 1 Collaboratore Amm.vo	1° anno	€ 37.103,59 – 1° anno
	n. 1 Assistente Amm.vo	1° anno	€ 34.389,97 – 1° anno
	<b>TOTALE</b>		

#### Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 605.355,67	n. 1 Collaboratore Amm.vo	1° anno	€ 37.103,59 – 1° anno
	n. 1 Assistente Amm.vo	1° anno	€ 34.389,97 – 1° anno
	<b>TOTALE</b>		

## 3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

L'importanza che riveste il tema della formazione dei dipendenti pubblici ha trovato puntuale riscontro nella sempre più completa disciplina contenuta in seno agli artt. 64 e ss. del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019 – 2021, nonché nelle modifiche apportate al D.Lgs. 165/2001 dal D.L. 36/2022 (Decreto PNRR 2).

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha puntato con diversi interventi sul ruolo prioritario della pianificazione della formazione e dello sviluppo delle competenze funzionali dei dipendenti pubblici ridefinendo complessivamente il " ciclo di gestione" del processo formativo all'interno delle PP.AA.: *"La formazione e lo sviluppo delle conoscenze e delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione"* ( cfr direttiva del ministro recante " Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

La ratio sottesa al complesso normativo è la valorizzazione del capitale umano che passa necessariamente attraverso il recupero effettivo della "centralità della leva della formazione" che deve presentare i seguenti elementi come definiti testualmente dalla Direttiva :

- a) Per i dipendenti la formazione e la qualificazione del proprio personale costituiscono un diritto soggettivo ed al tempo stesso un dover. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- b) per le amministrazioni la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico ."

La normativa vigente punta su misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché ad interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare a partire da quelle di base, all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

Periodicamente viene espletato il monitoraggio sull'attività formativa svolta dagli uffici secondo il modello seguente

UFFICIO:			Dirigente/Responsabile:					
Numero	Data	Oggetto del corso	Uffici interessati	Interno/Esterno	Numero partecipanti	Nominativi	Tipologia della spesa	Spesa complessiva

Ciascun Ufficio ha così, provveduto a riepilogare i seguenti elementi: il numero dei corsi di formazione, l'oggetto del corso, i partecipanti e la spesa sostenuta.

In ragione dell'intervenuta circolare del Ministro Zangrillo del 24.01.2024 i dirigenti dovranno programmare azioni di formazione all'interno dell'ufficio che dovranno essere sottoposte all'approvazione da parte dell'organo di vertice e oggetto anche esse di monitoraggio con aggiornamento del modello di rendicontazione. Tale attività come recita la nota ministeriale non dovrà essere fornita in forma indifferenziata ma dovrà tener conto degli esiti delle valutazioni annuali individuali della performance. La tipologia è dettata direttamente dalla nota ministeriale ed è relativa a: competenze tecniche, digitalizzazione e codice di comportamento.

L'Agenzia ha, sin dai primi mesi della annualità 2023, aderito alla formazione proposta dal Ministero recependo in toto i contenuti della Direttiva " **SYLLABUS Competenze digitali per la PA** ", che fornisce un ampio catalogo formativo e rappresenta soprattutto un documento metodologico che in maniera dettagliata e con funzionalità incluse nel Programma descrive " *le competenze minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con*

*particolare a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'Amministrazione italiana ed all'erogazione dei servizi on line a cittadini ed imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza ( base, intermedio, avanzato ) " in coerenza con la norma introduttiva del PIAO – art 6 del dl 80 del 2021 – che indica le priorità della formazione, quelle finalizzate al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" ( art 6 comma 2 lett. b).*

Ai dirigenti è stato richiesto di programmare la percentuale di dipendenti cui far svolgere le attività di formazione Syllabus nell'anno 2023 e nell'anno 2024 come di seguito :



**A tutti i dirigenti**  
**Al Direttore Generale anche in qualità di dirigente di Uffici**  
**Al Direttore Tecnico scientifico f.f. in qualità anche di dirigente di Uffici**

**Oggetto: "Syllabus - Competenze digitali per la PA" - Formazione obbligatoria.**

Con la Direttiva del 27 marzo 2023, avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", il Ministro per la Pubblica Amministrazione evidenzia la necessità di attuare la formazione del personale in materia di competenze digitali. Al riguardo fornisce indicazioni metodologiche e operative alle Amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per dare attuazione al programma si chiede di voler indicare nella tabella seguente i nominativi del personale del proprio Ufficio che dovrà accedere alla Piattaforma Syllabus per la formazione. Per l'anno corrente dovrà essere indicato almeno il 30 % del personale – dirigenza e comparto - attestato al proprio Ufficio ed il restante dovrà essere indicato nell'anno successivo.

In ottemperanza alla direttiva, l'Amministrazione si è già iscritta nominando l'Amministratore che dovrà provvedere all'inserimento dei discendenti: si invita pertanto le SS.LL. a riscontrare entro e non oltre il 10 giugno p.v

Ufficio:

Nominativo	e.mail	2023 (indicare almeno il 30%)	2024 (Restante personale)

Per approfondimenti: <https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>

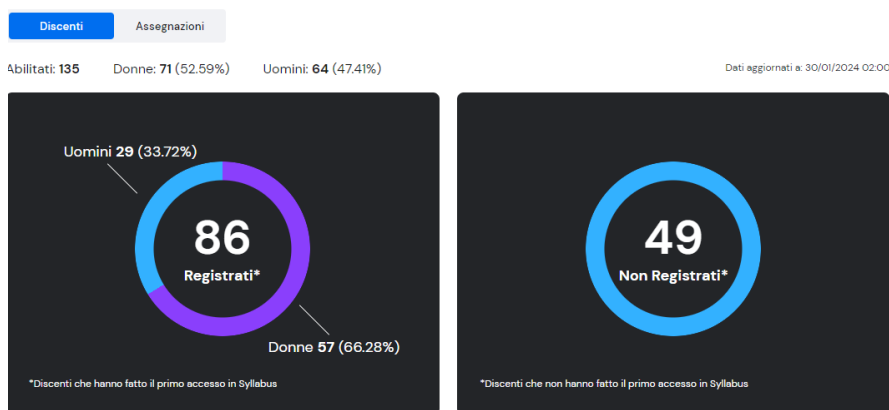
**La dirigente**  
**dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione dell'Ufficio risorse umane**  
**f.to Beatrice Rossi**

Alla data della redazione del presente documento l'Agenzia ha provveduto al caricamento massivo a piena copertura dei dipendenti al fine di avviare la formazione dei dipendenti designati per l'annualità 2024

La Piattaforma Syllabus dispone di specifiche funzionalità che consentono di estrarre i dati del monitoraggio, sia in forma aggregata che in forma disaggregata anche per genere, livello di istruzione e professionale.

Dalla estrazione dei dati dei discendenti

Risultano 135 dipendenti abilitati che stanno svolgendo la formazione di cui 71 donne e 35 uomini come dal grafico sottostante :



## Percorsi

### Transizione digitale

#### Competenze digitali per la PA

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
▼ Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	135	86 (63.70%)	17 (12.59%)	51 (37.76%)	0 (0%)
▼ Produrre, valutare e gestire documenti informatici	135	86 (63.70%)	15 (11.11%)	35 (25.93%)	0 (0%)
▼ Conoscere gli Open Data	135	86 (63.70%)	16 (11.85%)	29 (21.48%)	0 (0%)
▼ Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	135	86 (63.70%)	10 (7.41%)	29 (21.48%)	0 (0%)
▼ Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	135	86 (63.70%)	13 (9.63%)	23 (17.04%)	0 (0%)
▼ Proteggere i dispositivi	135	86 (63.70%)	8 (5.93%)	35 (25.93%)	0 (0%)
▼ Proteggere i dati personali e la privacy	135	86 (63.70%)	10 (7.41%)	25 (18.52%)	0 (0%)
▼ Conoscere l'identità digitale	135	86 (63.70%)	8 (5.93%)	29 (21.48%)	0 (0%)
▼ Erogare servizi on-line	135	86 (63.70%)	5 (3.70%)	23 (17.04%)	0 (0%)
▼ Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	135	86 (63.70%)	11 (8.15%)	21 (15.56%)	0 (0%)
▼ Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	135	86 (63.70%)	8 (5.93%)	21 (15.56%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>121</b>	<b>321</b>	<b>0</b>

### Transizione ecologica

#### La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
------------	-----------	------------	-------------------	-------------------	------------------

Il Catalogo della formazione disponibile sulla Piattaforma consente anche a mezzo del referente dell'Ente di provvedere a specifiche assegnazioni su richiesta dei dirigenti ovvero d'Ufficio : con nota formale è stato richiesto ai dirigenti di provvedere ed al contempo si è provveduto ad effettuare specifiche assegnazioni di corsi formativi presenti nel catalogo

**OGGETTO: "Syllabus - competenze digitali per la P.A - Formazione obbligatoria" . Seguiti note Prt. G 00845 del 29.05.2023 e 13040 del 23.08.2023**

Si informano le SS.LL. come da circolari sopra segnate, che si sta procedendo al caricamento del *template* con la quota restante dei nominativi dei dipendenti ( dirigenti e comparto) fino a copertura totale dei dipendenti.

Si rammenta che lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti delle PP.AA. è incluso nella pianificazione del P.I.A.O. e che è oggetto di verifica dell'andamento della formazione, nonché di specifico monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi specificati nella direttiva medesima (a cura del referente dell'Agenzia attraverso le funzionalità messe a disposizione dalla Piattaforma Syllabus ).

A mente della direttiva, la formazione di che trattasi è strategica, trasversale ed obbligatoria per tutti, nonché di particolare rilievo per il personale autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto.

Il catalogo dei corsi messi a disposizione dalla Piattaforma è in continuo aggiornamento ed implementazione, pertanto, ferma restando la facoltà del referente agenziale di provvedere con "mirate assegnazioni" di specifici percorsi formativi d'Ufficio, si invitano dirigenti e dipendenti a segnalare, previa visione periodica dello stesso, eventuali moduli aggiuntivi di interesse per le attività interne all'Ufficio.

La dirigente dell'Ufficio Organizzazione

La formazione Syllabus dovrà essere continuata sino al raggiungimento dell'obiettivo specifico richiesto dalla Direttiva per ciascun dipendente ossia il conseguimento dell'innalzamento del livello iniziale ( cfr a mente della direttiva " l'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento da parte di ciascun dipendente di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assestment iniziale per almeno 8 delle 11 competenzze digitali descritte nel citato Programma; nota informativa trasmessa ai dirigenti e personale Prt.g 13040 del 23.08.2023)



Inoltre ritenendolo uno strumento efficace anche ai fini del conseguimento dell'abitudine allo svolgimento della *formazione on line* sarà implementato con assegnazioni di formazione specifica a scelta dei dirigenti tra quelli presenti nel catalogo.

Tanto concorrerà all'assolvimento delle indicazioni della nota circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 gennaio 2024.

All'interno della formazione di carattere obbligatorio e trasversale è favorita, altresì, la formazione di tutto il personale finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta.

Il Decreto PNRR2 incentra la sua attenzione sulla formazione c.d. obbligatoria che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad erogare in tema di anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica, con conseguente necessità di procedere – tenuto conto delle direttive contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, nonché dei più recenti orientamenti dell'ANAC - all'aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, ora confluiti all'interno della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021. Il rispetto della normativa anticorruzione contenuta nella Legge 190/12 e nei successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.Lgs. 39/13) è un obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni e passa attraverso l'obbligatorietà della formazione in tema di anticorruzione dei dipendenti pubblici, da doversi garantire con cadenza annuale, così come indicato nel P.I.A.O. In particolare il D.L. 36/2022 (Decreto PNRR 2), con l'art 4 di modifica dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, dispone che **"Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico"**.

Per effetto della modifica sopra citata, l'art.54 del D.Lgs. n.165/2001 che tratta del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, al comma 7 stabilisce che " Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici (di comportamento) e **organizzano attività di formazione** del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. Prevedono quindi, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, **sia a seguito di assunzione**, sia in ogni caso di **passaggio a ruoli o a funzioni superiori**, nonché di **trasferimento del personale**, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico".

Dunque, il rispetto delle regole di condotta non si esaurisce con l'adozione di un Codice di comportamento ma, per effetto delle novità apportate dal Decreto PNRR 2, si prevede un trasferimento al personale delle regole di comportamento attraverso percorsi di

informazione e formazione sempre più circostanziati che puntano su un complesso di attività volte a promuovere l'integrazione e la partecipazione interna, al fine di garantire sempre di più la tutela del principio di imparzialità, dei doveri e delle aspettative connesse al rapporto con il pubblico, al comportamento in servizio e al comportamento nei rapporti tra privati, nonché il rispetto degli obblighi e dei doveri relativi alla gestione delle informazioni, ivi compreso il dovere di collaborare con il Responsabile dell'anticorruzione.

La funzione pubblica è deontologicamente (o intrinsecamente) depositaria della fiducia del pubblico. I cittadini contano sull'impegno dei funzionari pubblici volto ad operare sempre con finalità di interesse generale, dimostrando imparzialità e amministrando quotidianamente le risorse pubbliche in modo appropriato. Un'equa e affidabile pubblica amministrazione ispira fiducia al pubblico e crea un clima favorevole alle imprese, contribuendo quindi al buon funzionamento dei mercati e alla crescita economica.

L'individuazione dei valori fondamentali della Pubblica Amministrazione (dall'imparzialità, alla giustizia, alla responsabilità, all'uguaglianza, all'efficienza fino alla trasparenza, integrità e legalità) è il primo passo verso una visione comune di comportamento, necessaria a tutti coloro che esercitano un incarico pubblico.

In tale ottica è fondamentale l'intervento dell'RPCT, in raccordo con i dirigenti responsabili del personale e con l'organo di indirizzo politico gestionale (e/o amministrativo) individuare i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi.

I temi delle leadership etica (art. 13 del Codice nazionale e gestione delle segnalazioni e comunicazioni) prevedono una formazione più specialistica dedicata alla dirigenza.

L'Agenzia nell'ottica di quanto sopra descritto, intende continuare a puntare proprio su processi formativi obbligatori, trasversali, finalizzati alla crescita e valorizzazione del personale dipendente, avuto riguardo alle diverse competenze e professionalità esistenti.

Ai temi dell'**etica, Anticorruzione e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, devono aggiungersi le tematiche trasversali afferenti a moduli formativi in materia di lavoro agile e cultura di genere

Come si è detto nella specifica sottosezione, il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ed un efficace strumento a disposizione, che in condizioni ottimali, consente di operare un reale cambiamento organizzativo in favore della semplificazione e della digitalizzazione.

La formazione del **lavoro agile** è trasversale e continua e finalizzata alla sempre maggiore consapevolezza del corretto utilizzo dell'istituto nell'ottica del necessario bilanciamento tra le esigenze di conciliazione tempi di vita –lavoro e del conseguimento della produttività



Si provvederà al proseguimento della formazione sul tema curando i seguenti aspetti essenziali con la finalità di realizzare un sempre maggiore approfondimento della conoscenza delle normative; nello specifico gli obiettivi saranno:

Obiettivi organizzativi:

**conoscere e analizzare gli impatti** del lavoro agile sulle persone (Le esperienze di chi ne ha usufruito, il rapporto tra le persone e l'ambiente di lavoro, la dinamica psicologica del cambiamento, prestazioni e motivazione);

**Comprendere le logiche** necessarie per una gestione efficace del cambiamento organizzativo;

**Valutare l'impatto** sull'azienda (le strategie, la dimensione del controllo e del monitoraggio, il grado di maturità tecnologica, i risultati).

Obiettivi gestionali ed individuali

**Implementare** la capacità di comunicazione e condivisione delle informazioni all'interno e all'esterno dell'amministrazione utilizzando nuovi strumenti, sempre più aggiornati (intranet, condivisione di file e cartelle in cloud, servizi di instant messaging, condivisione e sincronizzazione di file in Rete, PEC i siti web e i social network)

**Ampliare** le conoscenze in materia di sicurezza informatica, per difendere le reti dell'amministrazione da attacchi informatici

**Conseguire** un approccio corretto dei Servizi online (servizi infrastrutturali che uniformano gli strumenti utilizzati dai cittadini durante la loro interazione con la pubblica amministrazione, accedendo tramite SPID)

Particolare rilievo continuerà ad avere la formazione in materia di **cultura di genere e la prevenzione delle discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro** che sarà orientata alla promozione della cultura di genere e delle pari opportunità; al contempo il tema della discriminazione di genere nei luoghi di lavoro vede un forte impegno dell'Agenzia che nel novembre 2022 ha affisso una targa all'ingresso con la seguente dichiarazione di intenti, espressa di concerto con l'Ufficio della Consigliera di parità regionale:

“ Promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno ed inclusivo.

Garantire a tutti i dipendenti una vita lavorativa dignitosa, scevra da discriminazioni ed improntata alla parità di trattamento.

Adottare ogni idonea misura volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie “.

Le attività formative sopra descritte scaturiscono dal Protocollo d'intesa siglato con l'Ufficio regionale di parità ed il Dirigente Presidente del CUG e costituiscono formazione continua ed impegno dell'Agenzia

La formazione in materia di cultura di genere non ha solo l'obiettivo di ridurre le differenze di genere, ma punta ad ottenere anche un cambiamento nei ruoli genitoriali, negli equilibri familiari, nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione di un cambiamento dell'intera società per renderla più inclusiva.

Da un lato vengono in rilievo le tematiche di **work life balance** dall'altro la gestione efficace delle fragilità, dei disagi e delle diversità, nonché delle disabilità.

Al proposito, è di questi giorni la approvazione del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n.222 (in vigore a partire dal 13 Gennaio 2024) avente ad oggetto " disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e) della legge 22 dicembre 2021. N.227 in ottemperanza della quale l'Agenzia provvederà alla designazione del *disability manager avendo esteso la norma l'obbligo di individuazione di tale figura anche nelle aziende e PP.AA. con un numero inferiore ai 200 dipendenti*

Tra le azioni concrete volte all'ottemperanza del decreto legislativo 13 dicembre 2023 n.222 si ritiene di prevedere apposita programmazione formativa destinata al Disability manager che attesa la cogenza normativa non può che configurarsi quale obbligatoria.

La formazione obbligatoria potrà essere assolta anche mediante l'adesione al Piano di Formazione svolta dal circuito AssoARPA/SNPA verso il pagamento di una quota associativa nonché aderendo alle opportunità formative proposte dall'INPS nell'ambito del Progetto INPS -ValorePA: trattasi infatti, nel primo caso di formazione specialistica orientata al sistema della Rete Nazionale delle Agenzie per l'Ambiente, nonché, con riguardo ai progetti INPS , organizzata ad hoc per i dipendenti pubblici.

### Formazione strategica obbligatoria

Area tematica/titolo	Obiettivi	Programmazione costi (euro)		
		2024	2025	2026
Anticorruzione	Informare e sensibilizzare il personale sulla Prevenzione della Corruzione ai sensi della Legge n.190/2012	2000	2000	2000
Etica pubblica	Far rispettare il Codice di Comportamento redatto in base al Dpr.n.62/2013	1000	1000	1000
Cultura di genere, contrasto alle discriminazioni, codici di condotta	Diffusione della cultura di genere Strumenti di welfare e Work life balance	1500	1500	1500
Gestione conflittualità Stress da lavoro correlato (in collaborazione con il SPP)	Contrasto alle molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro	1000	500	500
Sicurezza e salute nel luogo di lavoro	Adempimenti obbligatori previsti dalla normativa	5000	2500	1500
Lavoro agile	Implementazione delle conoscenze da parte dei fruitori e non per il raggiungimento della massima efficacia dello strumento organizzativo	1000	500	500
Competenze digitali*	*Piattaforma Syllabus	-	500 per formazione non presente sulla Piattaforma	500 per formazione specialistica non presente sulla Piattaforma
Privacy	Formazione a cura del DPO agenziale	-	-	500
Disability manager	Piani di formazione specifici in ottemperanza al decreto legislativo 13 dicembre 2023 n.222	6000	5000	5000
<b>Totale</b>		<b>17500</b>	<b>13500</b>	<b>13000</b>

## Formazione aggiuntiva discendente dal **progetto Masterplan**

Il progetto Masterplan, articolato in tre linee di finanziamento, prevede la possibilità di attivare percorsi formativi destinati al personale agenziale a valere sulla linea C (Outsourcing) di ogni scheda progettuale.

Tali percorsi offrono la possibilità di accrescere le competenze del personale sia su tematiche specialistiche, sia su tematiche trasversali, nell'ottica del potenziamento delle attività che l'Agenzia istituzionalmente è chiamata a svolgere.

Nel prospetto che segue vengono riportati i percorsi formativi attivati in seno ad ARPAB nel corso del 2023 a valere su fondi della Linea C di alcune schede progettuali del Progetto Masterplan con indicazione dei relativi costi previsti ed eventualmente liquidati nel corso del 2023.

Schede progettuali	Prot. schede di sintesi	Prot. riscontro Ufficio Masterplan	Oggetto	Costo complessivo
P1 – Struttura Agenti Fisici IEA		Prot. 17440/2021	Acquisto n. 3 corsi in steaming sui campi elettromagnetici e reati ambientali	€ 6.395,00 (liquidato nel 2023)
P1 –Potenziamento attività amministrative, comunicazione e formazione.,			Corso per profili Editor per la pubblicazione dati e informazioni sul sito istituzionale ARPAB (attività formativa svolta in varie date del 2023)	
P1 – Struttura Laboratorio Chimico e Servizio Laboratorio Biologia Ambientale ed ecotossicologia	Prot. 14034/2022	Prot. 14889/2022	Corso di formazione: "Gestione delle tarature di strumentazione analitica complessa con modelli lineari semplice, lineare pesata, di secondo grado, metodo delle aggiunte. Verifica linearità e calcolo dell'incertezza di taratura " organizzato da UNICHIM (27/02/2023)	€ 3.000,00
P1 – S06 Attuazione L. 68/2015	Prot. 19765/2021	Prot. 19779/2021	Inteenti formativi in materia di Ecoreati e delitti contro l'ambiente ex L. 68/2015 - (incontri formativi in varie date del 2023 in continuità con quanto realizzato negli anni 2021 e 2022)	€ 80.000,00
P1_Servizio Acqua Controlli Risorse Idriche e Scarichi			Corso SAFA (ARPA UMBRIA) Online "Adempimenti e controlli in tema di scarichi idrici. Il ruolo dell'ARPA e l'agire dell'impresa	€ 1.360,00 (liquidato nel 2023)
P1_Aria Controlli e Verifiche Emissioni e Qualità dell'aria	Prot 1960/2023 del 02/02/2023		Corso base per l'esecuzione delle misurazioni periodiche - 4 unità di personale - FAD 8 ore	€ 390,40 (liquidato nel 2023)
P1 – Struttura Agenti Fisici IEA			Corso su rumore e CEM (5-7 luglio 2023)	

Schede progettuali	Prot. schede di sintesi	Prot. riscontro Ufficio Masterplan	Oggetto	Costo complessivo
P1 – Struttura Agenti Fisici IEA			La stima sull'incertezza di misura nella procedura di rilevazione acustica ambientale (29/11/2023)	€ 270,00
P6 -Monitoraggio degli ecosistemi della Val D'Agri			Corso di formazione Spettrometria di massa	€ 750,00 (liquidato nel 2023)

**FORMAZIONE AGGIUNTIVA MASTERPLAN 2023 (Fonte Ufficio Masterplan)**

Occorre precisare che i dati riportati nel prospetto precedente derivano dalle informazioni in possesso dell'Ufficio Masterplan al 30.01.2024 e pertanto potrebbero non essere esaustivi, essendo in corso di definizione la rendicontazione delle attività relative al secondo semestre 2023 da parte dei RdP per le diverse schede Masterplan.

La formazione aggiuntiva nell'ambito del Progetto Masterplan per gli anni 2023-2024 è stata programmata sulla base di un'indagine interna svolta dalla Direzione Generale ARPAB e rivolta al personale dirigente dei vari Uffici Agenziali finalizzata a conoscere le esigenze formative specialistiche dei vari Uffici.

A valle di tale indagine è stata espletata una procedura di affidamento dell'attività di progettazione ed erogazione di interventi formativi per le annualità 2023-2024 a soggetto esterno di cui alla DD n. 970/2023.

## 3.5 PARITÀ DI GENERE

### - Premessa

Il tema della parità di genere è diventato sempre più pregnante nel corso degli anni a livello globale e internazionale, costituendo quota parte degli ambiti di intervento afferenti alla promozione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo. La Commissione europea ha evidenziato nella Comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, che persistono ancora divari di genere nel mondo del lavoro ed a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica ed istituzionale. L'Agenda 2030 a livello globale, ha incluso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze all'interno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Il Piano Nazionale italiano di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha individuato la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano e l'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*. Il legislatore italiano si è focalizzato negli ultimi anni sul mondo del lavoro – pubblico e privato – attraverso numerosi interventi normativi volti al riconoscimento di maggiori tutele per le donne lavoratrici attraverso disposizioni legislative volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ed il supporto alla genitorialità, il contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco, la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli organi delle società quotate. Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alla predisposizione di strumenti e misure efficaci volte al contrasto della violenza sulle donne, sia nelle sue forme più materiali (violenza fisica) sia nelle forme più latenti e di natura morale e psicologica, che sfociano in fenomeni di discriminazioni sul luogo di lavoro – disparità di trattamento nelle carriere, mobbing etc .A livello nazionale poi, è lo stesso PNRR a volere il superamento della fase sperimentale condotta a livello centrale di bilancio di genere dello Stato prevedendo che la legge di bilancio del 2024 presenti una classificazione delle voci di bilancio secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale, con la finalità di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne. E' poi, proprio la legislazione italiana, attraverso il PNRR, che ha voluto introdurre la certificazione di genere delle aziende pubbliche e private superiori a 50 dipendenti (art.3 della legge n.162/2021 di modifica dell'art.46 del dlgs 198/2006 ). La legge di ratifica della Convenzione ILO (LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione") rappresenta una opportunità unica di applicazione nel tessuto amministrativo italiano del contrasto alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità hanno emanato nell'ottobre 2022 le Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni con lo scopo precipuo di

“declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione Europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico”. Le linee guida sono rivolte a tutte le Amministrazioni pubbliche ed in particolare alle figure interne a vario titolo coinvolte.

All'interno del catalogo Syllabus è presente una specifica proposta formativa sul tema della discriminazione di genere ; si è provveduto a dare informativa del percorso formativo con nota formale a dipendenti e dirigenti finalizzata alla fruizione dello stesso come di seguito :

**OGGETTO: FORMAZIONE AGENZIALE SYLLABUS PER LE PP.AA.**

***“RIFORMA MENTIS: Nuovi contenuti a libera fruizione inerenti la discriminazione di genere sul luogo di lavoro”***

La formazione ed una capillare sensibilizzazione sui temi della parità e delle pari opportunità contribuiscono ad una maggiore consapevolezza circa i propri comportamenti e possono costituire validi strumenti per la lotta contro le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

Syllabus ha fornito a mezzo del portale dedicato “un primo contributo attraverso la messa a disposizione di tutti i dipendenti pubblici del corso denominato “*RIFORMA MENTIS – Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro*”, della durata di circa 1 ora. Il corso è liberamente fruibile dai dipendenti presenti in anagrafica per la formazione dei moduli ordinari syllabus ed approfondisce i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, suggerendo come riconoscerle e come intervenire. Non sono previsti test pre e post formazione. Il corso è presentato da un video introduttivo, centrato sul tema delle donne molestate sul luogo di lavoro, dal titolo “*Per salvare me*”.

I dipendenti non registrati ( perché inseriti dai propri dirigenti nelle annualità successive al 2023 ) interessati alla visione del corso, potranno fare richiesta alla scrivente che provvederà alla iscrizione.

La dirigente

Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane



Nelle Amministrazioni le strutture deputate a presidio e garanzia oltre al datore di lavoro, sono i dirigenti, l'Ufficio delle risorse umane, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, le rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori (RSU e RLS), nonché i Comitati unici di garanzia (CUG), organismo di "uguaglianza collettiva", la cui costituzione è obbligatoria e disciplinata dalla direttiva ministeriale del 2011 come modificata dalla successiva n.2/2019.

Quest'ultima disposizione ha implementato le attribuzioni dei CUG interni alla Amministrazione, nonché ha ampliato notevolmente la possibilità d'incidenza interna di tali importanti organismi dalla composizione paritaria (ex dlgs. n.165/2011 e s.m.i.). Il tema della diffusione della cultura di genere è fortemente sentito in Agenzia in tutti i suoi aspetti ed infatti anche il Servizio di Prevenzione e protezione svolge attività in collaborazione con il Comitato unico di garanzia dell'Agenzia nonché con l'Ufficio Valorizzazione ed organizzazione delle risorse umane.

Il responsabile del Servizio ha programmato per l'annualità 2024 specifiche misure volte al benessere organizzativo attraverso lo svolgimento di attività formativa straordinaria per il personale in riferimento ai rischi trasversali e con particolare riguardo allo stress da lavoro correlato, conflittualità e tecniche di comunicazione.

## **B) L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'ARPAB**

Il Comitato unico di garanzia ha proposto l'aggiornamento del PTAP 2024-2026 trasmettendolo all'Ufficio della Consigliera effettiva di parità regionale e per conoscenza alle OO.SS. rappresentative; l'Ufficio della Consigliera regionale ha espresso parere positivo.

Il CUG ha presentato l'insieme delle misure di seguito sinteticamente evidenziate e riepilogate nel documento di aggiornamento PTAP 2024-2026 :

- analisi indagine interna sul livello di promozione del work life balance,
- percorsi formativi sul diversity management;
- formazione continua sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;
- supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;
- azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti;
- elaborazione e proposta alla Direzione di un Codice di Condotta afferente al tema delle pari opportunità;
- predisposizione nei documenti della Contrattazione a livello integrativo (CCIA aziendale) degli strumenti di welfare;



- osservazioni alla Direzione Generale in occasione di riorganizzazioni, mobilità interna dipendenti, assegnazione di personale, attribuzione di incarichi e più in generale azioni di verifica previste dalla direttiva n.2/2019;
- verifica e monitoraggio della concreta attuazione delle misure previste in attuazione della legge di ratifica Convenzione ILO sul contrasto alle discriminazioni.

La DDG n.6 del 31/01/2024 riepiloga i documenti che vengono inclusi nell'allegato 7

## 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.

L'ARPAB effettuerà il monitoraggio delle diverse sezioni in coerenza 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 ad un indicatore di impatto. Nello specifico il raggiungimento degli obiettivi di performance e degli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione corrispondono al raggiungimento e/o mantenimento del livello di valore pubblico agli stessi collegato.

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 2024-26.

### **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**

Ogni dirigente è tenuto a monitorare l'andamento delle attività di formazione del personale dell'ufficio e a trasmettere all'ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane la rendicontazione annuale del numero di corsi - interni ed esterni - effettuati, del numero dei partecipanti e la spesa complessiva. La rendicontazione finale, sulla base dei dati forniti dai dirigenti degli uffici, è a cura dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione Risorse umane.

### **Monitoraggio della situazione interna del personale (relazione annuale CUG, 30 marzo)**

Le risultanze sono verificate attraverso la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale, redatta ai sensi della Direttiva Ministeriale 2/2019 e trasmessa annualmente, entro il 30 marzo, all'OIV, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e all'Organo di vertice.