

PIAO

PIAO 2025- 2027 -Piano Integrato di Attività e
Organizzazione

A.R.P.A.B.

Donato Ramunno - Direttore Generale

Achille Palma - Direttore Tecnico Scientifico

Beatrice Rossi – Dirigente Ufficio Programmazione e Performance e
Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Ersilia Di Muro - Funzionario Ufficio Programmazione e Performance

🚦 Documento a cura dell'Ufficio Programmazione e Performance

Beatrice Rossi – Dirigente;

Ersilia Di Muro –funzionario

🚦 Redazione delle sottosezioni:

VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Ufficio Programmazione e Performance

Beatrice Rossi- Dirigente

Ersilia Di Muro - funzionario

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Beatrice Rossi- Dirigente Ufficio Programmazione e Performance

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E PIANO DELLA FORMAZIONE

Direzione Generale/Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed
Organizzazione/Ufficio Programmazione e Performance

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione

Direttore Generale – Dirigente Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed
Organizzazione

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

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-27 a cura del Comitato Unico di Garanzia
dell'ARPAB

Si ringraziano per la collaborazione: Mariangela De Fino - Segreteria della
Direzione Tecnico Scientifica; Claudio Dresda - Ufficio Patrimonio e
Approvvigionamento, Antonello Mango e Sante Muro– supporto alla Direzione
Generale, Gerardo Dapoto- Ufficio Finanze e Bilancio

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.....	14
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-ARPAB	40
2.3.1 PREMESSA METODOLOGICA: Contenuti e finalità della presente sezione rischi corruttivi e trasparenza dell'ARPAB.....	41
2.3.2 La Prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni fondamentali di Valore Pubblico.....	43
2.3.3 L'integrazione tra PTPCT e Piano Performance, sistemi di controllo interno e sistema di misurazione della Performance	44
2.3.4 La formazione interna in materia di anticorruzione etica e legalità quale leva strategica della cultura della legalità	44
2.3.5 SEZIONE RISCHIO CORRUTTIVO - Metodologia di analisi e gestione del rischio.....	46
2.3.6 ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO	46
2.3.7.ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	52
2.3.8 La mappatura dei processi, la valutazione e il trattamento del rischio	58
2.3.9 Il processo di gestione del rischio di corruzione.....	59
2.3.10 Individuazione delle misure e trattamento del rischio	61
2.3.11. SEZIONE TRASPARENZA	72
2.3.12 Cronoprogramma indicativo triennio	78
2.3.13 PRINCIPALI PORTATORI DI INTERESSE: gli "stakeholder"	84
2.3.14 Principale Normativa di riferimento e linee di indirizzo.....	85
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	87
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	87
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	90
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	94
3.3.1 Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026	94
3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE	99
3.5 PARITÀ DI GENERE	110
4. MONITORAGGIO	116

Allegati

ALL.1 Obiettivi VP-Strategici-Operativi 2025-2027

ALL.2 Elenco obblighi di pubblicazione 2025-2027

ALL.3 Documento Gestione del rischio

ALL.4 Regolamento Lavoro Agile

ALL.5 Piano triennale fabbisogni del personale 2024-26

ALL.6 Piano della formazione (in aggiornamento)

ALL.7 Piano delle Azioni Positive

ALL.8 Documento valutazione dei rischi (DVR)_stralcio

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 2025-2027, di durata triennale, sviluppato in prosecuzione e aggiornamento del documento 2024-2026, 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 639 del 28/10/2024) 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, fisica e 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

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

1.1 L'ARPAB 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 ss.mm.ii. organizza l'Agazia su base regionale, con tre sedi:

- Potenza,
- Matera,
- Metaponto

Per assicurare la presenza e il controllo dei tecnici dell'Agazia 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'Agazia 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'Agazia, per la sua funzione di organo di controllo e vigilanza, lavora in stretta collaborazione.

L'Agazia 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 (Delibera del Consiglio SNPA n. 209 del 7 giugno 2023).

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, Università, Istituti di ricerca e ISS.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico (VP) 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 VP che si prefigge di creare l'ARPAB nel triennio 2025-27 rappresenta un importante risultato della mission agenziale, da raggiungere seguendo le linee di programmazione SNPA, gli obiettivi e gli indirizzi dettati dalla Regione Basilicata ai sensi della L.R. 1/2020 e della DGR 639/2024 e mirando ai risultati dell'Agenda ONU 2030 (<https://unric.org/it/agenda-2030>) ed a quelli fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/home.html>).

La sottosezione *Valore Pubblico*, direttamente collegata agli obiettivi strategici della performance, costituisce l'elemento innovativo del PIAO, introdotto alla fine dell'anno 2022, nella prima stesura del PIAO ARPAB e consolidato nel biennio 2023-2024, attraverso il quale è possibile evidenziare l'impatto positivo dell'operato dell'Agenzia sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale e ambientale dei propri dipendenti, dei cittadini e delle imprese.

Per la misurazione di VP sono stati analizzati gli indicatori del BES (Benessere e Sostenibilità <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/gli-indicatori-del-bes/>) 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, per la digitalizzazione e per l'inclusione sociale.

Un aspetto sostanziale preso in considerazione per produrre valore pubblico in termini significativi, è quello di agire sulla formazione mirata delle risorse umane e

sull'ottimizzazione della gestione tecnica e amministrativa dell'ente. A tal fine, l'Agenzia deve saper valorizzare e impegnare 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 già nel PIAO 2024-26 gli indirizzi della 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", che 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, attuali e di grande interesse anche per il triennio 2025-2027. Fondamentale l'introduzione di "Syllabus", piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA, per sviluppare competenze e rafforzare le amministrazioni, che consente l'aggiornamento continuo su diversi temi di interesse per la PA. Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese. Si tratta di una formazione in crescita e di uno strumento in continuo divenire, in quanto la piattaforma online consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni, supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi, mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato. (<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus>).

Sempre nel PIAO 2024-26 l'Agenzia ha fatto proprie le indicazioni della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", del 28 novembre 2023, che riporta importanti suggerimenti per migliorare l'efficacia ed efficienza delle amministrazioni pubbliche. In linea con tale Direttiva, l'Agenzia ha inteso 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.

Nel Presente documento l'ARPAB ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano. Il documento si inserisce

nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023), recepiti nel PIAO 2024-26 e ribadisce i principi cardine della formazione, leva strategica per la crescita delle persone e per le amministrazioni pubbliche". La Direttiva si inserisce nel quadro più ampio delle attività adottate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di formazione come il rafforzamento della piattaforma Syllabus, cui l'Agazia ha aderito già da tempo, inserendo l'attività tra le azioni strategiche della performance, le cui attività proseguiranno nel triennio 2025-2027. Nel nuovo atto di indirizzo sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA. La formazione diventa uno specifico obiettivo di performance e di valore pubblico, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore annue. L'Agazia, nello specifico, ha aderito all'iniziativa della Regione Basilicata, Progetto "Basilicata Accessibile", nell'ambito dell'accordo di collaborazione della Regione Basilicata con l'Agazia per l'Italia Digitale (AgID) ed il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali, misura nazionale 1.4.2 del PNRR (<https://accessibilita.regione.basilicata.it/il-progetto-basilicata-accessibile/>).

Obiettivi generali del progetto:

- formazione ed accessibilità dei servizi digitali a sostegno della piena inclusione sociale;
- concorrere in modo decisivo alla realizzazione di un percorso di innovazione su scala regionale, caratterizzato dalla digitalizzazione delle procedure e dei servizi;
- inclusione sociale per la rimozione di ogni ostacolo per lo sviluppo e la coesione del territorio.

La partecipazione al progetto ha visto il coinvolgimento diretto del Responsabile della Transizione al Digitale dell'Agazia (RTD), che si è fatto promotore dell'iniziativa, informando e invitando tutto il personale alla partecipazione all'attività formativa (nota pec 21161 del 12/12/2024; 21794 del 20/12/2024), attivando un primo monitoraggio, di concerto con il referente regionale del progetto, delle iscrizioni ai primi moduli sincroni del corso.

La programmazione strategica dell'Agazia 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, le responsabilità e le azioni migliorative attribuite all'Agazia dalla normativa
- le indicazioni contenute negli atti di indirizzo del Ministro della Pubblica Amministrazione

- le Missioni del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)

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 2025-2027.



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 2025-2027 (DDG 117 del 29/10/2024) e nel Piano annuale delle attività 2025 (DDG 146 del 12/12/2024). 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 2025-27 (DDG n.8/2025) sono stati programmati interventi per il rinnovo del parco auto dell'Agenzia con acquisto di 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 continuare il processo di transizione al digitale, adeguando i target richiesti da AGID nell'aggiornamento del piano triennale. Nell'ambito del Sistema Agenziale è stata recentemente definita una rete fra referenti RTD delle Agenzie e responsabili di sicurezza informatica. Strategico per l'Agenzia è assicurare la formazione in ambito digitale a diversi livelli di conoscenza attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus , favorire la formazione sull'accessibilità dei servizi digitali attraverso la piattaforma offerta dalla Regione Basilicata (<https://accessibilita.regione.basilicata.it>), 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 in ottemperanza al recente aggiornamento 2025 del Piano Agid 2024-26.

L'Ente è stato fortemente impegnato in una serie di attività obbligatorie per legge in scadenza nel 2024, prestando massima attenzione agli affidamenti e a tutte le novità introdotte dal d.lgs n. 36/2023, modificato da ultimo dal D.Lgs. 209/2024. Sul punto si evidenzia che in relazione alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, l'ARPAB si è impegnata per il mantenimento della qualificazione di stazione appaltante, a seguito dell'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.

Sul punto, massima attenzione è stata riservata alla Circolare del 18 novembre 2024 del Ministero delle infrastrutture con la quale ha fornito alcuni orientamenti e indicazioni operative per la qualificazione delle stazioni appaltanti ai sensi del Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). Gli articoli 62 e 63 del nuovo Codice, dedicati rispettivamente a aggregazioni e centralizzazione delle committenze e alla qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza, hanno, infatti, delineato il sistema soggettivo dei contratti pubblici dal lato delle stazioni appaltanti, indicando puntualmente le attività che tali soggetti possono realizzare e il ruolo che rivestono le centrali di committenza e le stazioni appaltanti qualificate in relazione alla finalità di aggregazione e qualificazione della domanda pubblica.

Al contempo l’Agenzia 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” si occupa di sicurezza, gestione, protezione, implementazione ed evoluzione di tutto il sistema informativo agenziale, della Intranet agenziale e delle basi di dati. Programma ed implementa le soluzioni digitali per le esigenze dell’Agenzia, curando gli adempimenti previsti dal piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione in raccordo con la competente struttura Regionale. In particolare, in un percorso di adeguamento delle infrastrutture tecnologiche nonché di adozioni di soluzioni informatiche evolute, a rafforzamento, sotto il profilo informatico, della qualità e sicurezza delle attività svolte dall’Agenzia, nel 2024 sono stati realizzati i seguenti interventi:

- upgrade della rete LAN, di cui alla Determina n. 924 del 26/09/2023, con il cablaggio delle dorsali in fibra ottica e la sostituzione degli switch di piano e di centro stella della sede centrale di Potenza. Tale upgrade è confacente e funzionale al paradigma cloud first indicato da AGID. L’utilizzo di soluzioni in Cloud sottintende, infatti, necessariamente la disponibilità di connessioni affidabili e veloci;
- passaggio di tutte le caselle di posta elettronica ordinarie, precedentemente gestite dai server della Regione Basilicata con protocollo POP e SMTP, a Microsoft Outlook

365. La gestione nel Cloud di Microsoft, della posta agenziale ed il conseguente utilizzo del protocollo exchange, ha consentito l'indubbio vantaggio di fornire l'accesso in ogni luogo, al contenuto aggiornato della casella ed il consistente ampliamento della dimensione delle caselle di posta. Infine, la migrazione a Microsoft Outlook 365 ha consentito l'innalzamento del livello di sicurezza delle comunicazioni via mail grazie alla crittografia (protocollo SSL). L'attività proseguirà nel 2025 con l'installazione e la configurazione di Microsoft Office 365 sul PC dei dipendenti;

- rafforzamento dell'infrastruttura e dei servizi digitali dell'Agenzia attraverso la disamina e la partecipazione al bando PNRR, pubblicato il 26/02/24, relativamente all'investimento "1.5 Cybersecurity". L'attuazione del progetto consentirà all'Ente di adempiere agli obblighi in termini di sicurezza previsti d.lgs. 138/2024, decreto attuativo della direttiva europea NIS II sulle misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell'Unione Europea. Al riguardo sarà erogata una specifica formazione ai dirigenti e ai dipendenti al fine di fornire le conoscenze necessarie ad operare con consapevolezza e nel rispetto di modalità che garantiscano un elevato standard di sicurezza informatica;
- sempre nell'ottica di protezione delle infrastrutture agenziali, l'ente ha affidato ad una ditta esterna la messa in sicurezza dell'accesso agli armadi switch di piano, comprensiva della parte di videosorveglianza e degli allarmi fumo e allagamento, con installazione di telecamere, sensori, rivelatori antincendio e anti-allagamento. L'accesso, tramite autenticazione, alla relativa piattaforma web consente di gestire/monitorare i vari sensori e la visualizzazione dei filmati delle telecamere.

In ottemperanza agli obiettivi del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 ed in particolare per quanto concerne il target di cui al paragrafo "RA5.2.3", l'Agenzia ha pubblicato nel 2024 otto Dataset in formato aperto relativi a dati ambientali che si sono aggiunti ai 6 pubblicati precedentemente. ARPAB alimenta il catalogo nazionale dei dati aperti di AGID popolando con suoi dati la piattaforma confederata con il catalogo nazionale e resa disponibile dalla Regione Basilicata per l'assolvimento di tale obbligo (<https://dati.regione.basilicata.it>). Allo stato, raggruppati nei 14 dataset pubblicati, sono disponibili circa 500 file in formati quali csv e ods. L'obiettivo di ARPAB per il 2025 è incrementare tale raccolta, realizzando dataset relativi ad informazioni anche di carattere non prettamente ambientale. Si intende continuare ad utilizzare la piattaforma che la Regione Basilicata, con spirito di collaborazione, mette a disposizione degli enti sub-regionali e ai quali è sempre pronta a fornire il supporto necessario per tale attività.

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 anche per il triennio 2025-27 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 avviato una prima fase di confronto con le professionalità presenti in Agenzia, 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'Agenzia si impegna ad incrementare ed aggiornare le strategie e gli strumenti di comunicazione nel triennio, per garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali (agenda ONU 2030 ob. 16.10).

Sviluppare la dimensione valutativa e le azioni di trasparenza/prevenzione della corruzione - Nel prossimo triennio ARPAB 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). Con DDG 3 del 14/01/2025 "Aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione Performance-Approvazione", ARPAB ha recepito e personalizzato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata di cui alla DGR 178/2024 (documento trasmesso all'ARVM con nota n.10928 del 1.07.2024). L'Agenzia si impegna, inoltre, 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 proseguirà 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.

Nel 2024 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 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. Per supportare attivamente i dirigenti agenziali è stata resa disponibile una casella di posta elettronica dedicata: 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 2025-2027 la Direzione Generale ARPAB ha confermato le 4 aree strategiche individuate nel 2024, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi. Diverse importanti procedure, suggerite da indicazioni 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 confermate 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 fino al 2023 di programmazione della performance, con obiettivi definiti dai vertici agenziali e negoziati con i dirigenti, ed è stata adottata 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, alcune di esse sono diventate parte integrante della performance nel PIAO 2025-2027.

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 il 23 gennaio 2025, è stato inviato all'ARVM (nota pec 1444 del 23/01/2025), per eventuali osservazioni, il quadro generale degli obiettivi di valore pubblico e performance (strategici ed operativi), triennio 2025-2027 e, allo stesso tempo, è stato messo in consultazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, (periodo 23 -29 gennaio 2025), ovvero nella fase di definizione dei nuovi obiettivi di performance, dando la possibilità a cittadini, organizzazioni sindacali, 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. In data 29/01/2025, è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente l'intera sezione 2 del redigendo PIAO 2025/2027, comprendente Valore Pubblico, Performance e Rischi corruttivi e trasparenza, nell'ottica della filosofia del PIAO e dell'integrazione della programmazione delle diverse sottosezioni. Non sono pervenute osservazioni ai due indirizzi mail indicati: supporto.performance@arpab.it; albo.online@arpab.it

ARPA Basilicata ha fatto proprie anche le ultime indicazioni in materia di formazione, di cui alla direttiva, nota del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025. 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 40 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 2025-2027 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 2025-2027.

Con il Programma Triennale 2025-2027 per gli acquisti di beni e servizi, l'Agenzia effettuerà 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

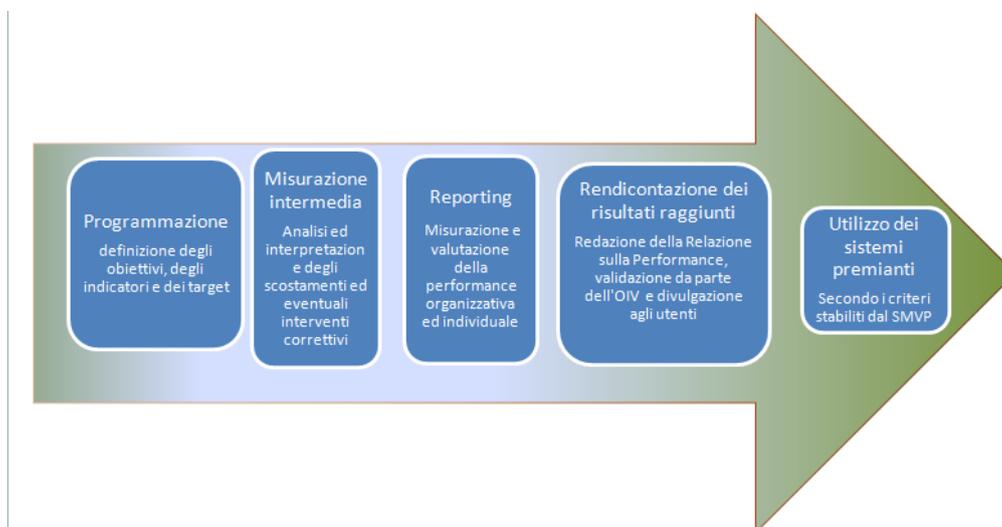


FIGURA 2 FASI PRINCIPALI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Quadro delle risorse finanziarie

Con la deliberazione n. 77 del 25.06.2024 l’Agenzia ha adottato il Bilancio di Pluriennale di Previsione 2024-2026, approvato con Legge Regionale n. 26 del 28.09.2024 e pubblicato sul B.U.R. n. 47 del 30.09.24.

Allo stato, l’Agenzia è in esercizio provvisorio del Bilancio di Previsione per l’esercizio 2025, giusta DDG n.155 del 31/12/2024, ai sensi dell’art.2 Legge Regionale n.44 del 30/12/2024 (BUR n. 63 del 30/12/2024)

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’Agenzia 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

Si riportano di seguito le previsioni economiche formulate applicando i principi della nuova normativa contabile così come di seguito sinteticamente esplicitati. Le entrate

VOCE	2024	2025	2026
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	1.000.000,00	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
Totale Contributo Regionale ordinario	13.684.639,26	13.684.639,26	13.684.639,26

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 2024-2026 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:

	CAPITOLO	2024	2025	2026
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	104.145,56	100.000,00	100.000,00
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	23.750,00	23.750,00	23.750,00
E04501	ANALISI AEREODISPERSI UFF. CRA	15.200,00	20.000,00	20.000,00
E05501	PARERI E ANALISI RADIOATTIVITA' UFF. CRR	3.500,00	3.500,00	3.500,00
E06001	PIANI DI CARATTERIZZAZIONE/BONIFICA SITO TITO	90.110,00	120.000,00	120.000,00
E06002	PIANI DI CARATTERIZZAZIONE/BONIFICA SITO (S.I.N.) VAL BASENTO	251.055,00	120.000,00	120.000,00
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	5.706,00	28.000,00	28.000,00
E06502	PRESTAZIONI RESE A SUPPORTO DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI (IPCC)- ATTIVITA' SVOLTE DIRETTAMENTE DA ARPAB (ANALISI)	281.856,53	120.000,00	120.000,00
E07002	ATTIVITA' RICONDUCEBILI AI PROTOCOLLI OPERATIVI (ENI)	607.543,57	1.200.000,00	900.000,00
		1.507.866,66	1.860.250,00	1.560.250,00

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

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

Le previsioni degli stanziamenti dei capitoli riferiti a questa tipologia di entrata sono state effettuate sulla base delle prestazioni svolte nell'anno 2024, in considerazione delle convenzioni stipulate e in corso di stipulazione, ed in mancanza di ulteriori previsioni dei Dirigenti su possibili prestazioni per le annualità 2025 e 2026.

Implementazione del sistema controllo di gestione

L'incaricato di funzione del "Controllo di Gestione", nominato a seguito dell'istituzione dell'Unità di Funzione Controllo di Gestione, ha verificato che con Delibera n. 23 del 14/3/2024 sono stati conferiti gli incarichi di Direzione di Settore (UOC) e Responsabilità di Ufficio (UOS) e sono stati assegnati provvisoriamente dei budget ai 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".

Successivamente all'incontro tenutosi con la Società che gestisce il Sistema Informativo Contabile dell'Agenzia (Coop. EDP La Traccia di Matera), a fine anno 2024 è stata avviata una ricognizione riepilogativa del lato "Spese" sulla base dei degli impegni di spesa assunti da ciascun Ufficio o Centro di Costo e del lato "Entrate" sulla base delle fatturazioni attive emesse per prestazioni a pagamento effettuate da ciascun Ufficio o centro di Costo.

Effettuata, pertanto tale preliminare e necessaria ricognizione ed successivamente alla fase di registrazione di tutti i Dirigenti sul Portale MePA del MEF, al fine di poter adottare i provvedimenti di Entrata e di Spesa di ogni singolo Centro di Costo, sarà predisposta, con apposita Delibera del Direttore Generale, l'assegnazione dei budget economici definitivi ai singoli Centri di Responsabilità e successivamente a seguito di un nuovo incontro con la Società che gestisce il Sistema Informativo Contabile dell'Agenzia (Coop. EDP La Traccia di Matera) 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 tale *Sistema* sul programma "Atti Digitali".

Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi

L'Agenzia con il programma triennale 2025-2027 degli acquisti di beni e servizi (DDG n.8 del 28/01/2025-"Predisposizione ed adozione del programma triennale di acquisti di beni e servizi"), in coerenza con gli obiettivi strategici per il triennio 2025-2027, effettuerà investimenti in termini di risorse necessarie e di acquisti da effettuare.

Nello specifico verranno effettuati 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 D8 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	2025	2026
Importo finanziamento 630.096,00 €	205.632,00€	212.232,00€

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:

BIOMONITORAGGIO PARCO NATURALE REGIONALE DEL VULTURE	
totale finanziato	900.000,00
totale affidamenti esterni	323.240
Acquisti	426.240
Residuo	150.520

Il progetto potrà essere soggetto a variante.

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 termigrometri, 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. Con nota prot. n. 22036 del 24/12/2024 è stata concordata una proroga di ulteriori 20 mesi pertanto il progetto si concluderà a giugno 2027

[Programma ricerca CEM RINDEC - CUP H31C19000290001](#)

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.

- E' stata effettuata dal 16 al 18 aprile 2024 la partecipazione ad un interconfronto, coordinato da ISPRA, con la partecipazione sia di ISPRA SIA delle le ARPA/APPA che hanno aderito al progetto. L'interconfornto ha l'obiettivo dell'approfondimento delle misure in banda stretta delle SRB con particolare attenzione alle msure per il 5G.
- Sono stati acquisiti 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, ha fornito 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
Importo totale Programma ricerca CEM	€ 17.060	€ 49.550	€ 66.610
Studi di valutazione dell'esposizione	N.	Costo unitario	Costo totale
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
Incarichi esterni della durata massima di 18 mesi per:			
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 2023 e sono state utilizzate per la campagna di monitoraggio nel territorio del comune di Matera, per complessivi 5 mesi.
- 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 fase di upgrade/revisione e inserimento dati.
- E' stato svolto il corso avanzato CEM II livello con docente ARPA PUGLIA, con la ditta SONTRAINING, su analisi modellistica.

- E' stato svolto il corso , affidato alla ditta SOCIP, svolto da personale di ARPA Toscana, su analisi in banda stretta.

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.

Il Progetto aveva una durata di 24 mesi a partire da fine gennaio 2023, ed è stato prorogato al 31 maggio 2025.

Stato di avanzamento:

- Le attività di affidamento sono state subordinate alle sistemazioni contabili e in particolare all'approvazione del Rendiconto 2023, solo a fine 2024 è stato possibile procedere con l'affidamento alla ditta MBP per l'acquisto di due sensori in bassa frequenza da installare su centraline già in dotazione, per il monitoraggio dei campi elettrici e magnetici in bassa frequenza. E' stato, inoltre, eseguito l'affidamento alla ditta TAG per il supporto al data entry e la restituzione cartografica degli esiti delle misurazioni eseguite in campo
- Riepilogo dei costi

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

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

Il Progetto ha una durata di 24 mesi a partire da fine novembre 2023, pertanto il Progetto terminerà a fine novembre 2025. E' stata richiesta rimodulazione e proroga al MASE, in attesa di riscontro. Le attività di affidamento sono subordinate alle sistemazioni contabili, ancora non concluse.

Sono in corso le attività in campo, compatibilmente con il personale assegnato all'ufficio e con il carico delle attività da svolgere, istituzionali e derivanti dai progetti in itinere, 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 (computer, monitor alta risoluzione, schermo per visualizzazione dati CEM regionali, eventuale software) anche congiuntamente ad altro	€ 7.716	FORNITURE
Incarichi esterni della durata massima di 24 mesi per supporto nelle misurazioni in campo e data entry anche congiuntamente ad altro finanziamento	€ 7.600	SERVIZI

PROGETTO SINTESI

IL PROGETTO RIENTRA NEL PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC)

E.1 SALUTE, AMBIENTE, BIODIVERSITÀ E CLIMA

1.2: Sviluppo e implementazione di due specifici programmi operativi pilota per la definizione di modelli di intervento integrato salute ambiente-clima in siti contaminati selezionati di interesse nazionale. Il progetto mira a costituire un sistema di sorveglianza permanente ambiente e salute in siti contaminati in cui gli elementi di conoscenza disponibili, sia sul piano ambientale che epidemiologico, consentano di strutturare interventi mirati per la prevenzione primaria e secondaria di effetti avversi per la salute associati alle contaminazioni, in una prospettiva di contrasto alle diseguaglianze.

Regione Basilicata

SIN Area Industriale Val Basento

Estensione (terra): 3.393 ha

Comuni interessati: Ferrandina, Pisticci, Grottole, Miglionico, Pomarico, e Salandra, tutti in provincia di Matera

Popolazione residente: 36.000 abitanti.

Tipo di inquinante/Sorgente di esposizione (indicare se non attiva): Amianto, industrie chimiche.

Principali criticità sanitarie:

Mortalità: Evidenze a priori: eccesso mortalità per asma nei maschi; eccesso mesoteliomi e mesoteliomi pleura nei maschi, con stime incerte. Eccesso tumore polmone nelle donne.

Ospedalizzazione: In generale in difetto. Eccesso tumori del polmone, con stime incerte, eccesso tumore maligno pleura negli uomini con stime incerte

SIN Tito

Estensione (terra): 315 ha

Comuni interessati: Tito (Potenza)

Popolazione residente: 7.249 abitanti

Tipo di inquinante/Sorgente di esposizione (indicare se non attiva): Amianto, industrie chimiche, discariche di rifiuti pericolosi e/o misti, impianti siderurgici

Principali criticità sanitarie:

Mortalità: Cause di interesse a priori: eccesso per tutti i tumori, eccesso tumori colon retto e fegato per i maschi, eccesso malattie respiratorie per le femmine

Ospedalizzazione: Eccesso tumore polmone, eccesso tumore fegato per i maschi, con stime incerte

Budget Regione Basilicata

Piano finanziario generale (Euro)		
Costi	Totale in %	Totale in €
Personale		
Acquisizione di Personale amministrativo, sanitario e tecnico per la realizzazione e la gestione del programma	10%	169.919
Beni		
Acquisizione di beni hardware, software e licenze necessari all'espletamento delle attività di progetto; Strumentazioni/Apparecchiature e materiale consumabile da utilizzarsi per le attività di progetto	15%	254.879
Servizi		
Convenzioni con Enti ed Istituti del Servizio Sanitario Regionale e altri Enti pubblici per l'acquisizione di servizi sanitari, ambientali, epidemiologici e statistici previsti dal progetto; acquisizioni di servizi di supporto per comunicazione, formazione e gestione gruppi di lavoro collegati alle attività del progetto, compresi organizzazione di eventi e pubblicazioni scientifiche; piattaforme digitali; spese necessarie per l'acquisizione di servizi da parte di esperti esterni per la realizzazione di attività di progetto.	65%	1.104.474
Missioni		
Spese di iscrizione e rimborso missioni per la partecipazione a master, corsi e convegni nazionali e internazionali coerenti con il progetto; meeting di progetto	3%	50.976
Spese Generali Overhead, posta, telefono, servizio di corriere, collegamenti telematici, spese per adempimenti tributari ecc..)	7%	118.943
Totale	100%	1.699.190

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, redatto dalla dott.ssa Rosa Anna Cifarelli, referente per ARPAB, del Servizio Tecnico agenziale.

Il progetto LucAS è inserito nelle iniziative volte a potenziare le strutture e le competenze professionali agenziali, pertanto, l'ARPAB partecipa al Comitato Tecnico Scientifico del Progetto Lucas tramite la dott.ssa Rosa Anna Cifarelli, redattrice del Progetto Preliminare LucAS e Coordinatrice Tecnico Scientifico del Progetto LucAS per la Regione Basilicata, e il DTS dr. Achille Palma, responsabile scientifico delle attività proposte da ARPAB.

Inoltre, si è proceduto alla sottoscrizione dell'Accordo di Collaborazione tra la Regione Basilicata e l'ARPAB, Delibera ARPAB n. 00032 del 4 aprile 2024, con la quale si sostanziano le attività che l'ARPAB deve svolgere per gli obiettivi previsti dal progetto LucAS .

Per la realizzazione delle attività proposte da ARPAB, sono previsti costi per un totale di € 5.451.000, di cui:

- € 545.1000 (pari al 10%) a carico dell'ARPAB che potrà corrispondere anche in kind (risorse interne);
- € 4.905.900 (pari al 90%) a carico della Regione.

L'Area Ambiente e Salute partecipa alle attività previste dalle schede:

- Biosistemi: ponte tra ambiente e salute - BAS_01;
- Impiego di biomarcatori molecolari sesso- e genere-specifici per la diagnosi anticipata e la prognosi di mesotelioma maligno in soggetti ex-esposti professionalmente ad amianto e in soggetti esposti per cause ambientali - IBM_01_DGS-UP.

Si darà quindi piena attuazione, nell'anno 2025, alle tematiche e alle attività di competenza relative al progetto speciale "LUCAS" insite nella mission di ARPAB e che si sostanziano nelle attività che la Regione intende realizzare per dare esecuzione al Progetto stesso, in particolare quelle declinate nelle schede progetto: Monitoraggio della Qualità dell'Aria Ambiente nelle aree interessate dal progetto (CODICE SCHEDA: QUAMB_01); Biosistemi: ponte tra ambiente e salute (CODICE SCHEDA: BAS_01); Impiego di biomarcatori molecolari sesso- e genere-specifici per la diagnosi anticipata e la prognosi di mesotelioma maligno in soggetti ex-esposti professionalmente ad amianto e in soggetti esposti per cause ambientali (CODICE SCHEDA: IBM_01_DGS-UP), compreso la relativa attività di ricerca e divulgazione scientifica.

Sono stati già indetti gli avvisi di selezione per reclutare personale e gli avvisi per manifestazione di interesse alla nomina dei Componenti delle Commissione Esaminatrici, ragion per cui nel prossimo anno si procederà all'assunzione dei vincitori.

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 31/12/2024 risulta essere il seguente:

TABELLA 6 - FINANZIAMENTO MASTERPLAN TIPOLOGIE DI SPESA E FONTI DI FINANZIAMENTO AL 31.12.2024

LINEE	Importo €	Fonti di finanziamento inserite in atti Regionali
Linea A – Personale	€ 8.058.000 € 1.500.000 € 1.500.000 € 1.000.000 € 2.900.000	<p style="text-align: center;">STANZIAMENTI DESTINATI A PROGETTO MASTERPLAN – LINEA A</p> <p>€ 8.058.000 derivanti da fondi ENI ex DGR 566/2019, liquidati nel 2023 con DD n. 105 del 04/12/2023 "Progetto Masterplan ARPAB - Liquidazione saldo Linea A".</p> <p style="text-align: center;">STANZIAMENTI DESTINATI A PROGETTI SPECIALI</p> <p>€ 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</p> <p>€ 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</p> <p>€ 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> <p>€ 2.900.000,00 stanziati dalla l.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 le tre annualità 2023-2025 a fronte dell'impegno precedentemente assunto di € 2.500.000,00/anno per il triennio 2022-2024. Con DD n. 1168 del 25.10.2023, la Direzione Generale dell'Ambiente del Territorio e dell'Energia ha disposto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la liquidazione di € 900.000,00 per l'annualità 2023 liquidati ad ARPAB in data 28/11/2023 Cap. E11401 – C.Regione 26229 Addendum 2019 Total SHELL spese di funzionamento e progetti speciali Acc. 1087/2023 Rev-1206. 2. la liquidazione di € 1.000.000,00 per l'annualità 2024 liquidati ad ARPAB in data 26/11/2024 Cap. E11501 – C.Regione 26229 Addendum 2019 Total SHELL all'accordo del 2006 con TOTAL SHELL E MITSU, CLAUSOLA A1. Disposizione Generale di liquidazione di spesa n°23BA.2024/L.00135 del 11/11/2024 3. l'impegno per € 1.000.000,00 per l'annualità 2025. <p>Tale stanziamento vincolato all'attuazione di progetti speciali da parte dell'ARPAB, sono di fatto destinati ad esse impegnati sulla Linea A del Masterplan per coprire le spese relative al personale assunto a tempo determinato.</p> <p>N.B. per l'anno 2022 non sono mai stati liquidati € 2.500.000 ad ARPAB 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 style="text-align: right;">Tot. € 14.958.000</p>	

Linea B - Attrezzature ed Infrastrutture	€ 7.000.000	FSC 2014-2020
	€ 1.929.000	Avanzo vincolato ARPAB
Linea C - Outsourcing, Consumi e Beni durevoli	€ 10.486.000 € 7.000.000	FSC 2014-2020
€ 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 31/12/2024, nonché la differenza tra queste due ultime voci.

TABELLA 7 - SOMME SPESE E LIQUIDATE AL 31/12/2024

LINEA	FINANZIAMENTO	SPESE AL 31/12/2024	TRASFERITI AD ARPAB AL 31/12/2024	DISPONIBILITA' (Trasferimenti-Spesa)	CREDITI (Finanziamento- Trasferimenti)
	A	B	C	(C - B)	(A - C)
Linea A	€ 14.958.000,00	€ 11.841.241,52	€ 13.958.000,00	€ 1.815.979,30	€ 1.000.000,00
Linea B	€ 7.000.000,00	5.930.607,19 €	€ 10.341.900,00	- € 4.835.477,47	€ 14.144.100,00
Linea C	€ 17.486.000,00	9.246.770,28 €			
TOTALE	€ 39.444.000,00	€ 26.319.398,17	€ 23.299.900,00	- € 3.019.498,17	16.144.100,00
N.B. La tabella non riporta 1.929.000 € di Linea B Avanzo Vincolato in quanto quota di cofinanziamento da parte di ARPAB.					

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 2025-2027 è stato avviato in prosecuzione a quello del triennio precedente, recependo le 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. Nel mese di gennaio 2025 è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia (DDG n. 14/2025), che recepisce e personalizza il SMVP della Regione Basilicata (DGR n. 178/2024).

Gli obiettivi individuati, in continuità con il 2024, 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 delle azioni di transizione al digitale. Al proposito va sottolineato che l' AgID ha pubblicato a dicembre 2024 l'aggiornamento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione, al quale le amministrazioni dovranno adeguarsi, con l'aggiornamento dei loro Piani interni. Come riporta l'AgID, l'aggiornamento 2025 si è reso necessario per fornire elementi nuovi all'edizione 2024-26 e allineare scenari e normativa in costante cambiamento, così come per rendere disponibili dati e informazioni aggiornate. Il Piano Triennale Nazionale è un documento in progress e gli aggiornamenti annuali sono stati ;

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 e implementazione dei principali strumenti di programmazione e valutazione della performance e l'adozione del PIAO. Nell'area strategica A4 è stato definito un 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 2025-27

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi
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 Convenzione ARPAB-Regione Basilicata "Progetto di adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria " 1.2. 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, reti e tavoli tematici 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
A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2.- Transizione al digitale	2.1 Transizione al digitale e semplificazione amministrativa
A3 - Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica	3.- Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	3.1 Raggiungimento degli obiettivi dei progetti 3.2 Comunicazione e informazione ambientale
A4 - Efficientamento 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 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 2025 - 2027

La programmazione annuale

La programmazione annuale per il 2025 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 che sintetizzano i risultati delle attività svolte.

Per ogni obiettivo sono stati definiti il peso in termini percentuale, la baseline riferita all'anno 2024, laddove esistente, e le azioni minime, che possono 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 regionale è risultato idoneo alla rappresentazione del ciclo della performance; 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 e in prosecuzione nel 2025 (Ob. 4.1 "Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione")

Si riportano di seguito le tabelle degli obiettivi per il triennio 2025-27.

TABELLA 9 AREE STRATEGICHE 2025-2027

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 Convenzione ARPAB-Regione Basilicata "Progetto di adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria "	Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età (Ob.3-Agenda 2030) 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- Agenda 2030)	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. Certificazione di qualità del dato e accreditamento di prove di laboratorio	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Ob. 12 Agenda 2030) 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- Agenda 2030)			
		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, reti e tavoli tematici	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9- Agenda 2030)			
		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-Agenda 2030)			
		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 Agenda 2030)			
A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2.- Transizione al digitale	2.1 Transizione al digitale e semplificazione amministrativa	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 Agenda 2030)	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 Raggiungimento degli obiettivi dei progetti	Raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali (Ob. 12.2- Agenda 2030) Prevenire e ridurre ogni forma di inquinamento marino (Ob. 14.1- Agenda 2030) Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina (Ob. 14.a- Agenda 2030)	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- Agenda 2030) 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- Agenda 2030)			

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- Agenda 2030) Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli (ob. 16.7- Agenda 2030)	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- Agenda 2030)			
		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- Agenda 2030)			
		4.4 Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6- Agenda 2030)			
		4.5 Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027	Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5- Agenda 2030) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1- Agenda 2030)			

FIGURA 3 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO 2025-2027

A.R.P.A.B.

AREE STRATEGICHE - OBIETTIVI STRATEGICI - VALORE PUBBLICO

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 Convenzione ARPAB-Regione Basilicata "Progetto di adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria "	Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età (Ob.3- Agenda 2030) 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- Agenda 2030)	ambientale sanitario sociale	 
				1.2	Certificazione di qualità del dato e accreditamento di prove di laboratorio	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Ob. 12-Agenda 2030) 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-Agenda 2030)	ambientale sanitario sociale	 
				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, reti e tavoli tematici	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9- Agenda 2030)	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- Agenda 2030)	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- Agenda 2030)	ambientale economico	
A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2	Transizione al digitale	Definizione di interventi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi	2.1	Transizione al digitale e semplificazione amministrativa	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- Agenda 2030)	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	Raggiungimento degli obiettivi dei progetti	Raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali (Ob. 12.2- Agenda 2030) Prevenire e ridurre ogni forma di inquinamento marino (Ob. 14.1- Agenda 2030) Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina (Ob. 14.a- Agenda 2030)	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- Agenda 2030) 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- Agenda 2030)	sociale	 
A4 - Efficientamento 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	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. 16.5- Agenda 2030) Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli (ob. 16.7- Agenda 2030)	sociale economico	
				4.2	Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.5- Agenda 2030)	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 (PNA) Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5- Agenda 2030) - Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob.16.5- Agenda 2030)	sociale economico	
				4.4	Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.5- Agenda 2030)	sociale economico	
				4.5	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027	Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5- Agenda 2030) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1- Agenda 2030)	sociale economico	

FIGURA 4 OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNIO 2025-2027
OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNIO 2025-2027

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Direzione Generale	Direzione Tecnica Scientifica	Settore Regionale Valutazioni Ambientali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amministrativo	Settore Regionale Laboratori				
1	Tutela della qualità ambientale della Basilicata	40	1.1	Attuazione Convenzione ARPAB-Regione Basilicata "Progetto di adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria"	Progettazione esecutiva, valutazione delle richieste di autorizzazione da parte dei comuni per le installazioni. Acquisto strumentazione. Operatività rete.	Rispetto della Convenzione ARPAB-Regione Basilicata	---	s/ho	s/ho	s/ho		X		X	X					
				1.3	Certificazione di qualità dei dati e accreditamento di prove di laboratorio	Implementazione del Manuale di qualità e della documentazione del SGQ in riferimento alla ISO 17025 ed eventuali successive revisioni	documento di aggiornamento	documento 2024	s/ho	s/ho	s/ho	X	X						X	
					Certificazione /Verifica e manutenzione dei sistemi qualità delle reti di monitoraggio	documento di rieducazione delle attività	---	s/ho	s/ho	s/ho	X		X							
					Certificazione ISO 9001 dei Laboratori Chimico e Microbiologico	documento attestante il mantenimento della Certificazione ISO 9001 per i Lab. Ch. E Microb.	si (aggiornamento anno 2024)	s/ho	s/ho	s/ho	X	X						X		
					Accreditamento di prove di laboratorio	numero prove accreditate	richiesta di accreditamento ad Accredia	n. prove accreditate >=2 (solo laboratorio chimico)	n. prove accreditate >=5	n. prove accreditate >=6	X	X						X		
					Realizzazione dell'Hub isotopi	documento di verifica dell'operatività	attestazioni dell'avvio	s/ho	s/ho	s/ho	X	X								
					Applicazione della procedura di validazione dell'incertezza di misura per le prove cliniche	percentuale di (prove chimiche con incertezza calcolata/ prove totali)	75%	80%	85%	90%									X	
				Interconfronto finalizzato alla certificazione di qualità dei dati rilevati	- documento di aggiornamento - n. confronti	si 1	s/ho 1	s/ho 1	s/ho 1								X	X		
				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, reti e tavoli tematici	Contributo specialistico per le autorizzazioni degli impianti FER (AUE, PAS, PRUR, ...) e verifiche di conformità richieste EMAS	- Pareri rilasciati /richiesti - Istruttorie concluse /richieste	80% 80%	80% 80%	90% 90%	100% 100%			X	X					
					Pareri per impianti CEM con analisi modellistica	- Pareri rilasciati /richiesti	5% 15/300	6% 18/300	6% 18/300	6% 18/300							X			
				1.4	Efficiamento dell'Agenzia: fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti	Applicazione di buone pratiche che consentano di sfruttare in maniera ottimale le fonti energetiche riducendo il livello di emissioni inquinanti	Documento di sintesi	s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X	X	X		
						Pianificazione settimanale delle uscite/missioni nell'ottica di ottimizzare l'utilizzo degli automezzi e ridurre i consumi di carburante (accorpando uffici e/o siti/prestazioni/parametri).	Riduzione delle missioni a parità di prestazioni	10%	10%	10%	10%	X		X	X			X		
						Rinnovamento del parco auto con acquisizione di mezzi a ridotto impatto	- Programma di rinnovamento autoparco - Percentuale di attuazione	Acquisti 2024	s/ho 50%	s/ho 75%	s/ho 100%	X							X	
				1.5	Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA	Redazione di un programma dei controlli/autocontrolli funzionali al programma annuale delle ispezioni AIA	Redazione Programma	si	s/ho	s/ho	s/ho				X					
						Esecuzione dei controlli/autocontrolli programmati e prodromici all'attività ispettiva AIA	Controlli effettuati/ controlli programmati	50%	70%	70%	70%						X			
			2	Transizione al digitale	25	2.1	Transizione al digitale e semplificazione amministrativa	Realizzazione e gestione infrastruttura web finalizzata all'acquisizione di dati ambientali per uso interno ed esterno	- Stato implementazione infrastruttura. - percentuale popolamento dati	- Realizzazione 100% - popolamento 30%	- upgrade/revisione - popolamento 40%	- upgrade/revisione - popolamento 60%	- upgrade/revisione - popolamento 80%		X			X		
								Generazione/aggiornamento di dataset e open data con relativi flussi di pubblicazione	- numero	>=1 per ufficio	>=1 per ufficio	>=1 per ufficio	>=1 per ufficio		X	X	X	X	X	
								-realizzazione/ aggiornamento/manutenzione di database tematici,	-numero	3	3	3	3		X					
								-realizzazione /aggiornamento/manutenzione di webgl orientati all'utenza interna e/o esterna	- numero	3	3	3	3							
								Realizzazione/ aggiornamento piattaforme digitalizzate	Documento attestante la realizzazione della piattaforma	---	s/ho	s/ho	s/ho	X					X	
Densificazione dei fascicoli personali	- documento di aggiornamento	---						s/ho	s/ho	s/ho	X					X				
Proseguimento delle attività di formazione digitale attraverso la piattaforma Syllabus	- documento di aggiornamento contenente il monitoraggio delle attività	Documento di monitoraggio della formazione 2024						s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X				
Avvio della formazione "Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali"- misura 1.4.2. del PNRR- Dipartimento per la Trasformazione al Digitale della Presidenza del consiglio dei Ministri-AgID-Regione Basilicata	- documento contenente il monitoraggio delle attività	-						s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X				
Creazione di un repertorio digitale dei contratti	documento "Repertorio digitale"	Analisi dello stato di fatto	s/ho	s/ho	s/ho							X								
Aggiornamento del sistema di gestione documentale e fascicolazione	documento di aggiornamento	Analisi dello stato di fatto	s/ho	s/ho	s/ho	X														

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2024)	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Direzione Generale	Direzione Tecnico Scientifica	Settore Regionale Valutazioni Ambientali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amm.vo	Settore Regionale Laboratori		
					Popolamento della banca dati BONCP (banca dati nazionale contratti pubblici) da parte del Responsabile Unico di Progetto e monitoraggio nell'ambito della procedura di digitalizzazione dell'intero ciclo di gestione dell'appalto prevedendo servizi informatizzati	documento di aggiornamento	definizione della BONCP per ARPA	s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X		
					Aggiornamento documenti transizione al digitale e cyber security	documento di aggiornamento		s/ho	s/ho	s/ho	X							
3	Potenziamento dell'Agenzia e comunicazione	20	3.1	Raggiungimento degli obiettivi dei progetti	Supporto amministrativo per l'attuazione dei progetti	documento di aggiornamento		s/ho	s/ho	s/ho					X			
				Attuazione dei progetti: Masterplan, LucAS, BINDEC**, il Programma CEM**, IV PROGRAMMA CEM**, Strategia Marina, Biodiversità, S.A.B.I., PNRR, ...con redazione del rapporto delle attività (attività svolte rispetto a quelle previste dal cronoprogramma) Per il Masterplan: 1. Rispetto del cronoprogramma e degli obblighi di rendicontazione al 31_12_2025 2. Monitoraggio avanzamento obiettivi e spesa delle singole schede progettuali	documento/tabella attestante il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto del cronoprogrammi	si	s/ho	s/ho	s/ho*	X	X	X	X		X			
			3.2	Comunicazione e informazione ambientale	Supporto tecnico operativo su richiesta di GPR ARPA sui temi specifici della sicurezza nei luoghi di lavoro	documento di aggiornamento		s/ho	s/ho	s/ho	X							
				1. Monitoraggio dell'aggiornamento delle sezioni relative alle matrici ambientali pubblicate nel sito in collaborazione con la Direzione Tecnico Scientifica 2. Gestione e implementazione dell'APP istituzionale 3. Partecipazione ad iniziative di comunicazione nell'ambito delle reti SNPA-GURP e Comunicazione (questionari, news, articoli, partecipazione eventi SNPA) 4. Divulgazione nelle scuole di prodotti multimediali realizzati dall'Agenzia e in focus specifici rivolti alla cittadinanza 5. Partecipazione ad eventi a rilevanza strategica come green partner 5. Relazione sugli esiti delle richieste di accesso	Documento di sintesi delle attività svolte	si	s/ho	s/ho	s/ho	X								
4	Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione delle parti di genere e misurazione della soddisfazione dell'utenza	15	4.1	Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Popolamento del sistema informativo della Performance	documento di aggiornamento	Avvio del S.I.	s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X		
				Aggiornamento del SMVP	documento di aggiornamento	SMVP 2022 (DOG 116/2022)	s/ho	s/ho	s/ho	X								
				Redazione Integrata PIAO	documento di aggiornamento	PIAO 2024-2026 (DOG 7/2024)	s/ho	s/ho	s/ho	X	X				X			
			4.2	Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Integrazione della soluzione software del C.d.G. individuata nel Sistema Informativo della Contabilità	documento di aggiornamento	Studio di fattibilità	s/ho	s/ho	s/ho						X		
					Ricerchi forniti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nei tempi richiesti: -Contributi all'aggiornamento Piano anticorruzione -Ricerche richieste di accesso civico -Rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs 33/2013 emi -Rispetto delle misure per la gestione dei rischi corrotti indicate nel documento di valutazione dei rischi specifici.	tabella di sintesi		s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X		
			4.3	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi 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 -monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO	tabella di sintesi tabella di sintesi	---	s/ho	s/ho	s/ho	X	X						
					Rispetto delle misure di prevenzione della corruzione programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e nei relativi allegati	tabella di sintesi	tabella di sintesi	s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X		
					Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	Aggiornare e potenziare il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza attraverso sondaggi in tempo reale e periodici - Indagini di Customer Satisfaction 2025	documento	Relazione customer satisfaction 2024	s/ho	s/ho	s/ho	X						
4.5	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027	Programmazione ed esecuzione di attività formative straordinaria per il personale Agenzia in riferimento ai rischi trasversali, con particolare riferimento allo stress lavoro-correlato, conflittualità e tecniche di comunicazione interna	documento di aggiornamento	-	s/ho	s/ho	s/ho	X										
		Attività promosse e attuate dai singoli dirigenti all'interno dei propri uffici per i e per il raggiungimento del benessere organizzativo -Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027 nei singoli uffici	documento di aggiornamento	-	s/ho	s/ho	s/ho	X	X	X	X	X	X					

* La conclusione del Progetto Masterplan è prevista per il 31.12.2025 ed al momento non è programmabile per il 2026

** La conclusione del progetto BINDEC**, il Programma CEM**, IV PROGRAMMA CEM** è rispettivamente prevista per il 31.08.2025, 31.05.2025 e 26.11.2025, salvo proroga, ed al momento non è programmabile per il 2026

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-ARPAB

2.3.1 PREMESSA METODOLOGICA: CONTENUTI E FINALITÀ DELLA PRESENTE SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DELL'ARPAB

Il 2024 è stato caratterizzato dall'avvicendamento dell'incarico di RPCT in corso d'anno :

dall'1.01.2024 al 30.04.2024 ha svolto le funzioni la dott.ssa Anna Cammarota; successivamente con DDG 42/2024 e con decorrenza dal 1.05.2024, è stata nominata la scrivente, dott.ssa Beatrice Rossi, per effetto delle dimissioni della precedente incaricata.

Come noto, la nuova disciplina recata il D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), documento semplificato ed integrato, di durata triennale e definisce gli strumenti e le fasi "per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione", con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012. Con successivo decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione (n.132/2022) è stata definito il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività ed organizzazione.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nell'ambito della Sezione 2 del PIAO "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" - sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza": sostanzialmente, il legislatore ha incluso la sottosezione dedicata alla redazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno dei temi centrali in cui deve muoversi il Piano Integrato dell'Ente volti alla "produzione" di valore pubblico.

I temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza afferiscono alla sfera dei comportamenti "agiti" dai funzionari pubblici nello svolgimento dei propri compiti istituzionali e dunque rappresentano elementi di fondamentale importanza dal punto di vista dei cittadini, della collettività e dei portatori d'interesse che "osservano" dall'esterno l'Amministrazione. Il PNA 2022, considera la prevenzione della corruzione e la promozione dei maggiori livelli un presidio fondamentale del valore pubblico, sia nell'ottica della realizzazione di una consapevolezza sempre crescente degli operatori interni, sia nell'ottica del miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale della collettività.

La presente sottosezione del PIAO 2025-2027 "Rischi corruttivi e trasparenza", atteso il breve periodo di osservazione della scrivente RPCT, circoscritto al secondo semestre

2024, si pone, in continuità con il Piano ed il lavoro svolto dal precedente RPCT, prevedendo al contempo, una prima implementazione di misure e azioni di regolazione, da integrare nel prosieguo, nell'ottica del miglioramento continuo e della crescente sensibilizzazione di tutti gli operatori interni.

La sezione è soggetta 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, nonché da nuove indicazioni ed aggiornamenti da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. Tutti gli operatori interni e coloro che a vario titolo, interagiscono con l'organizzazione agenziale sono chiamati al rispetto delle misure di prevenzione nazionali e di quelle discendenti dal presente documento. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste è fonte di responsabilità disciplinare (lg.190/2012, art.1.co.14), così come la violazione dei doveri nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT oggetto della sottosezione del Piano integrato di organizzazione ed attività.

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dai successivi indirizzi dei PNA dell'ANAC, la sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" viene redatta in base alla check list dell'all.n.1 del PNA 2022 (approvata con delibera dell'Anac n.7 del 17 gennaio 2023) 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'Agenzia 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 2025-2027 predisposto come indicato nell'all.2 del PNA " sottosezione Trasparenza (allegato al presente) ;
- Il documento di valutazione dei rischi specifici dell'Agenzia 2025 - 2027 (allegato al presente).

Si è tenuto conto nella redazione del presente documento altresì, del PNA Aggiornamento 2023, approvato dall'Anac con la delibera n.605 del 19 dicembre 2023, i cui ambiti di intervento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare, come precisato nella citata delibera, rispetto al PNA 2022:

- resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.
- nella Parte speciale: Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal par 1 dell'Aggiornamento

- il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
 - viene adottato il provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale".
 - viene adottato il provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".
- L'Autorità chiarisce altresì, che rimane fermo il par. 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS".

Il presente documento, predisposto dal Responsabile PCT e approvato dall'organo di vertice nella definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è parte integrante del PIAO ed è pubblicato anche nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri Contenuti - Corruzione" (<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>).

2.3.2 LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA COME DIMENSIONI FONDAMENTALI DI VALORE PUBBLICO

L'impianto anticorrittivo dell'Ente non deve essere percepito come un onere aggiuntivo all'ordinario *agere* amministrativo dell'Ente, né deve essere inteso dagli operatori interni in tal senso: costituisce nella sostanza una dimensione "fisiologica" interna, deontologicamente produttiva di valore pubblico. L'analisi e la gestione del rischio attraverso la mappatura dei processi, evidenziando le caratteristiche dell'ambiente lavorativo interno ed i possibili fenomeni corruttivi, ha lo scopo di realizzare la prevenzione di episodi di cattiva amministrazione. La trasparenza, a sua volta, rende visibile e conoscibile l'intero operato dell'Amministrazione, nell'ottica della massima accessibilità. Per loro natura, può dirsi che la prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono dimensioni fondamentali per la crescita e il mantenimento degli standard di valore pubblico.

2.3.3 L'INTEGRAZIONE TRA PTPCT E PIANO PERFORMANCE, SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO E SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'art.10 comma 3 del dlgs 33/2013 stabilisce che la "promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi ed individuali".

Gli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione, individuati dal vertice amministrativo e dal RPCT, entrano a far parte integrante dei documenti di programmazione strategica e delle diverse fasi di gestione del ciclo della Performance, confluendo nella valutazione finale dell'operato dei dirigenti e del personale. L'efficacia della programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza dipende dalla collaborazione proattiva di tutti i componenti dell'organizzazione.

La gestione del rischio diventa parte integrante del PIAO e di tutti i processi decisionali di programmazione, controllo e valutazione anche nell'ottica della protezione e dell'accrescimento del Valore Pubblico. A tal fine, le misure programmate relativamente all'anno 2025 diventano specifici obiettivi nella sezione della Performance 2025-2027.

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").

2.3.4 LA FORMAZIONE INTERNA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE ETICA E LEGALITÀ QUALE LEVA STRATEGICA DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ

Anac definisce a più riprese la formazione del personale dipendente quale leva strategica volta a diffondere la cultura della prevenzione della corruzione ed affermare la cultura della legalità, nonché orientata alla realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. La centralità della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ivi compresi i temi dell'etica anche ai fini del valore pubblico, è prevista e disciplinata dalla legge n.190/2012 e s.m.i. e deve svolgersi prioritariamente attraverso una formazione mirata e specifica all'RPCT, ai dirigenti e ai dipendenti, avuto riguardo prioritariamente a coloro che sono maggiormente esposti in quanto operanti nelle aree di maggiore rischio. E' auspicabile comunque, lo svolgimento di appositi percorsi formativi periodici rivolti a tutti i dipendenti in una ottica di promozione di iniziative differenziate, sia in relazione ai contenuti proposti che in relazione ai livelli di apprendimento che devono essere necessariamente specifici e specialistici a seconda dei ruoli rivestiti in Agenzia.

In sintesi il processo formativo si realizza secondo lo schema di seguito indicato:

- Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza programma

gli interventi formativi obbligatori relativamente a tutte le misure da adottare e alle norme correlate anche in ambito della trasparenza come previsto dal D.lgs. 33/2013 ;

- I Dirigenti e Responsabili 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 proporre 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 e dei collaboratori.

Il programma di percorso di aggiornamento e di formazione continuerà ad essere organizzato secondo le indicazioni di legge, privilegiando, ove possibile, modalità in presenza e con articolazione sui due livelli:

- 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.

Nell'anno 2024 la scrivente RPCT a far data dal 1.05.2024 ha svolto la formazione di livello generale e specifico, erogando i corsi pubblicati nella sezione in aggiornamento di Amministrazione Trasparente ([https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/formazione-l-190-2012-e-d-lgs-n-39-2013/.](https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/formazione-l-190-2012-e-d-lgs-n-39-2013/))

Nel mese di dicembre 2024 è già stata programmata, con nota formale trasmessa a dirigenti, responsabili e dipendenti, la partecipazione sulla Piattaforma Nazionale Syllabus dei seguenti corsi (prot.22269 del 31/12/2024) :

- a) Cultura del rispetto
- b) Strategie di prevenzione e corruzione della e della trasparenza amministrativa

SOGGETTI EROGATORI DELLA FORMAZIONE 2025-2027:

- Scuola Nazionale dell'Amministrazione (accordo di collaborazione siglato il 6 giugno 2024 tra ANAC- SNA)
- Sistema Nazionale delle Agenzie Ambientali: valutazione ed adesione al programma formativo ASSOARPA / professionisti del Sistema Nazionale Agenziale
- Offerta formativa Programmi Valore PA
- Offerta formativa presente nella Piattaforma Syllabus

Al fine di misurare concretamente l'adeguatezza del livello di apprendimento raggiunto e la partecipazione alla formazione obbligatoria sarà richiesta ai dipendenti individuati per ciascun percorso formativo dall'RPCT la compilazione e restituzione di modulo e/o rendicontazione ed autovalutazione.

2.3.5 SEZIONE RISCHIO CORRUTTIVO - METODOLOGIA DI ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

L'Autorità Nazionale richiede alle Amministrazioni di elaborare documenti contestualizzati suddividendone i contenuti in tre fasi principali : 1) l'analisi del contesto (esterno ed interno); 2) la valutazione del rischio; 3) il trattamento del rischio.

Il processo di programmazione comporta poi, il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate nel Piano triennale, ossia la verifica di " che cosa" l'Amministrazione ha attuato concretamente in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi e le "strategie" da attuare, in miglioramento continuo.

2.3.6 ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO

Per l'analisi del contesto esterno è stato preso in considerazione, per la parte relativa al contesto socio - economico-ambientale, il "Piano Strategico Regionale 2021/2030" pubblicato dalla Regione Basilicata. Il documento rappresenta uno strumento di pianificazione a lungo termine utilizzato dalle Regioni per definire obiettivi, priorità e azioni da intraprendere per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Il piano è fondamentale per guidare le politiche pubbliche e gli investimenti. Si riportano di seguito le informazioni di interesse, 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 caratterizzata 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).

Nella relazione di dicembre 2024 il presidente della Giunta della Regione Basilicata, dott. Vito Bardi, ha analizzato alcuni temi "caldi" dell'anno in corso, a cominciare dalla crisi idrica (<https://www.regione.basilicata.it/bardi-sul-piano-strategico-regionale/>). Sull'emergenza idrica, in particolare, Bardi ha ribadito che ha assunto i caratteri di una priorità indifferibile. La questione idrica accanto alla sanità e al tema dell'occupazione – ha aggiunto il presidente – è la questione centrale di questa legislatura. L'emergenza idrica, paradossale per il nostro territorio mettendone a nudo inefficienze storiche, va dunque considerata uno stimolo ad accelerare i nostri programmi sulla valorizzazione della risorsa".

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". 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). Nella relazione di dicembre 2024 il Presidente della Giunta della Regione Basilicata, ha analizzato alcuni temi "caldi" dell'anno in corso, a cominciare dalla crisi idrica (<https://www.regione.basilicata.it/bardi-sul-piano-strategico-regionale/>).

Sull'emergenza idrica, in particolare, Bardi ha ribadito che ha assunto i caratteri di una priorità indifferibile. La questione idrica accanto alla sanità e al tema dell'occupazione - ha aggiunto il presidente - è la questione centrale di questa legislatura. L'emergenza idrica, paradossale per il nostro territorio mettendone a nudo inefficienze storiche, va dunque considerata uno stimolo ad accelerare i nostri programmi sulla valorizzazione della risorsa".

- 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 tali 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-Tempa Rossa.

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. 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 attività specifiche di monitoraggio e controllo ambientale (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)

Le azioni agenziali si svolgono in una realtà territoriale caratterizzata da modesta densità abitativa, significativi interventi di antropizzazione e note emergenze ambientali.

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: Total Energies 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 merito al tema "Stellantis", nella relazione in aula del 19 dicembre 2024, il Presidente della Giunta Regionale di Basilicata ha

sottolineato la delicatezza del tema in termini produttivi, sociali e culturali, ha determinato una crisi, non risolvibile su scala regionale. Tale consapevolezza ha portato ad un'azione concertata tra governo e Regioni (<https://www.regione.basilicata.it/bardi-sul-piano-strategico-regionale/>).

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.

2.3.7. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

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.

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'Agenzia, per la sua funzione di organo di controllo e vigilanza, lavora in stretta collaborazione.

Le Attività

La Legge Regionale 1 del 20/01/2020 "Riordino della disciplina dell'Agazia 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)

Con la Delibera del Consiglio Snpa 209/2023: "Presenza d'atto del documento DPCM di cui all'art. 9 della L. 132/2016 nella versione approvata dal Consiglio del Snpa (seduta 21.12.2020)" sono stati formalizzati i LEPTA.

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.

Servizi essenziali di assistenza e tutela della salute del cittadino

La Legge 132/2016 afferma il ruolo delle Agenzie e definisce le attività cui sono preposte, anche nell'ottica della tutela della salute pubblica. Tale inquadramento delle attività 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)

Progetti tecnico-scientifici a valere su diverse fonti di finanziamento

Il progetto Masterplan

Le attività dell'Agenzia hanno trovato un rilancio ed un potenziamento con il progetto speciale " Masterplan", finanziato dalla Regione Basilicata, 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.

La Delibera Regionale n.202300547 del 7/09/2023 prende 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.

Altri progetti attivi e relativi finanziamenti

- PROGETTO Marine Strategy Framework Directive-MSFD - POA 2024-2026
- PROGETTO Biomonitoraggio Parco Naturale Regionale del Vulture- fondi FSC
- Progetto di adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria-contributo regionale per attività di monitoraggio ambientale
- Programma ricerca CEM RINDEC - CUP H31C19000290001- fondi del MASE
- III Programma CEM - CUP H39B22000170001- fondi MASE affidati alla Regione Basilicata Basilicata- attività delegate ad ARPAB
- IV Programma CEM - CUP H49B23000160001- fondi MASE affidati alla Regione Basilicata Basilicata- attività delegate ad ARPAB
- PROGETTO SINTESI – Progetto del Ministero....- fondi Regione Basilicata
- PROGETTO "LucAS"- fondi Regione Basilicata-

Per il dettaglio sulle attività si rimanda alla sottosezione Performance del presente documento.

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'Agenzia ha aderito al PROGRAMMA PER LA RESILIENZA CYBER NAZIONALE.

Il progetto mira a migliorare la pianificazione, il governo e il monitoraggio dell'efficacia dei sistemi ICT/IoT in conformità alle normative Network and Information Security 1/2. (<https://www.arpab.it/pnrr/>).

La dislocazione Territoriale dell'ARPAB e struttura organizzativa

L'Agenzia svolge le proprie attività sul territorio regionale, con sedi operative dislocate a Potenza, Matera, Metaponto (Mt) e 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.

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 (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

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

Il numero di dipendenti complessivamente impiegato al 31.12.2024 è pari a

n. 149 unità secondo la ripartizione di cui alla tabella sotto riportata:

Personale di ruolo dell'Agenzia al 31.12.2024

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	1
CCNL pubblico impiego	Numero dirigenti - tempo indeterminato	8
	Numero dirigenti - tempo determinato*	1
	Numero dipendenti Comparto titolari di IF - tempo indeterminato	10
	Numero dipendenti Comparto non titolari di IF - tempo indeterminato	92
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	10
	Totale	122
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) - tempo indeterminato (attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. - tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	27
NUMERO TOTALE		149

2.3.8 LA MAPPATURA DEI PROCESSI, LA VALUTAZIONE E IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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 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 dinamiche e problematiche 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

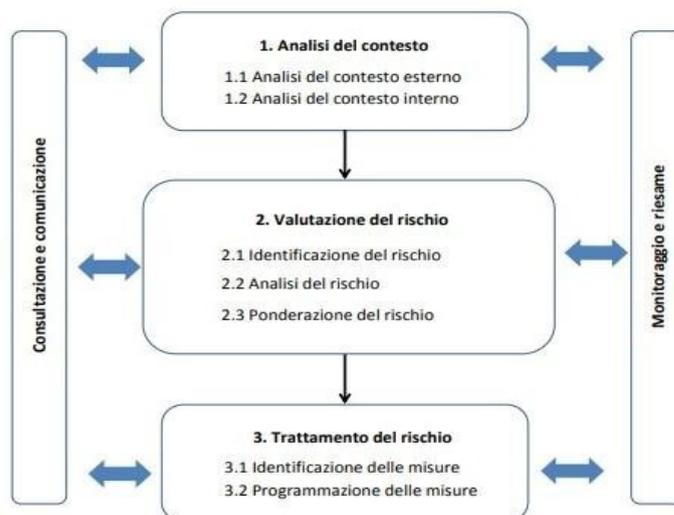
Si riportano le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013:

- 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).

2.3.9 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 programmazione e predisposizione della sezione rischi corruttivi 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 190/20121 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 della sotto sezione "R

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 e programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale
- 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 la Responsabile PCT.

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;
- promuovere l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- fornire parere sul Codice di Comportamento e sui suoi aggiornamenti

Gli RPCT possono avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio del Piano, richiedendo all'organo di vertice 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 allo stato tali strutture non sono presenti per ragioni organizzative. In ogni caso, come chiarisce l'Autorità, è altamente raccomandato alle PP.AA. creare le condizioni interne per lo svolgimento efficace delle funzioni di RPCT (Uffici di supporto, referenti etc), anche in funzione della considerazione che l'incarico di RPCT non ha natura esclusiva ma è "aggiuntivo"

I dipendenti

I dipendenti devono partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nella presente sottosezione. 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. 42/2024 è stata individuata una sola unità di personale a supporto del Responsabile, a differenza degli anni precedenti, in cui le unità erano due. Gli uffici non hanno individuato alcuna unità di personale quale referente.



2.3.10 INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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.
Astensione in caso di Conflitto di Interessi	Consiste in: <ul style="list-style-type: none"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche (documento DFP); • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>
Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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); • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportino responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	<p>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".</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	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
Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA	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
Whistleblowing	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
Formazione	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.
Patti di Integrità	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.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	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".
Monitoraggio dei tempi procedurali	Consiste nell'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi (natura e tipologia)	Garantire la mappatura dei procedimenti e rendere conoscibili e tracciati la tipologia ed i tempi procedurali

Alla luce di quanto emerso in sede di monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel Piano redatto dal Precedente RPCT e in ottica di miglioramento e standardizzazione della metodologia di rendicontazione, si descrivono di seguito i flussi principali e i responsabili dell'attuazione delle misure di carattere generale, salvo più puntuali regolamentazioni anche in merito alla disciplina di altri istituti nonché ad aggiornamenti e disposizioni dettate dall'Autorità Nazionale

Misura generale TRASPARENZA

Adeguamento graduale della sezione AT – delibera ANAC n.495/2024			
STATO DI ATTUAZIONE AL 31 GENNAIO 2025	FASI/TEMPI DELL'ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO/I RESPONSABILI
Rispetto obblighi di pubblicazione (allegato 1)	Verifica operata costantemente	100%	TUTTI GLI UFFICI
N.3 SCHEMI /DELIBERA 495 DA ATTUARE ENTRO 12 MESI	Attività di analisi Interlocuzioni con Uffici competenti all'adeguamento Adeguamento e ottemperanza	100% entro la data indicata dalla delibera ANAC	RPCT Direzione ICT e altri Uffici competenti Ufficio Bilancio Finanze Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane

Misura generale CODICE DI COMPORTAMENTO

Aggiornamento codice di comportamento dipendenti A.R.PAB			
STATO DI ATTUAZIONE ALL'1.01.2025	TEMPI/FASI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO/I RESPONSABILI
Documento di aggiornamento	100% Trasmesso alla Direzione	100%	RPCT/UPD
Da attuare: proseguimento iter	Delibera preliminare Fase di consultazione 15 gg	100%	Direzione
Da attuare Conclusione iter ed approvazione	Trasmissione per il parere OIV Approvazione	100%	OIV RPCT/DIREZIONE

Misura di disciplina del CONFLITTO DI INTERESSE

Obblighi di comunicazione e di astensione			
STATO DI ATTUAZIONE AL 31 GENNAIO 2025	TEMPI/FASI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO/I RESPONSABILI
Fase di rilascio/acquisizione delle dichiarazioni	all'atto dell'assunzione al trasferimento presso altro ufficio	100%	Dirigenti di tutti gli Uffici Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane
Verifica delle dichiarazioni	Entro la data del monitoraggio semestrale	100%	Dirigenti degli Uffici Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane RPCT in caso di segnalazione di criticità
Ipotesi di comunicazione di conflitto d'interessi Gestione e risoluzione	Tempestiva comunicazione	100%	Tutti i dipendenti Dirigente Ufficio/superiore gerarchico

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali			
STATO DI ATTUAZIONE A GENNAIO 2025	TEMPI/ FASI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Rispetto dell'iter di rilascio dell'autorizzazione	Entro i tempi previsti dal Regolamento dell'ARPAB	100%	Dirigente Ufficio Direttore Generale
rispetto degli obblighi di pubblicazione e flussi telematici di trasmissione alla Funzione Pubblica	Tempestivo	100%	Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane

Disciplina della misura della Rotazione del Personale			
Da attuare	Tempi/fasi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
studio ed analisi della durata dell'incarico dirigenziale e del servizio presso il medesimo Ufficio del personale non dirigente	Primo trimestre 2025	100%	Dirigenti di tutti gli Uffici Report dell'Ufficio Risorse umane Direzione generale e tecnico scientifica
Individuazione delle effettive esigenze di rotazione sulla base del processo di gestione del rischio / individuazione misure alternative in caso di impossibilità di rotazione	I semestre 2025	100%	Direzione generale e tecnico scientifica RPCT
Monitoraggio semestrale sulle misure alternative adottate in caso di impossibilità di rotazione	Entro il 31.12.2025	100%	RPCT

Aggiornamento del Monitoraggio dei tempi procedurali			
Stato di attuazione al 31.01.2025	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Aggiornamento della mappatura dei procedimenti	Primo Semestre 2025	Pubblicazione in A.T.	Dirigenti di tutti gli Uffici RPCT
Monitoraggio esiti	Entro il 31.12.2025	100%	RPCT

Patti di integrità			
Stato di attuazione	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
procedure di gara	applicazione a tutte le procedure in sede di avviso/affidamento	100%	Ufficio Patrimonio ed Approvvigionamenti

Pantouflage aggiornamento di cui alla delibera ANAC n.493/2024			
Stato attuazione al 31.01.2025	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Verifica ed aggiornamento della regolazione interna	I semestre 2025	100%	RPCT
Acquisizione di dichiarazioni del personale cessato dal servizio in corso d'anno	All'atto della cessazione	100% Report delle cessazioni	Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane

Formazioni di commissioni/ Assegnazioni Uffici/ conferimento incarichi dirigenziali/ incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali divieto in caso in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione (Delibera ANAC N.215 del 2019 – dlgs.39/2013)			
Da attuare	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali Linee guida	Semestre 2025	100%	RPCT
Acquisizione delle dichiarazioni Verifiche sull'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità	All'atto di conferimento	100%	Direzione Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane
Formazioni di commissioni : Rilascio e acquisizioni delle dichiarazioni Verifiche	Nomina dei commissari interni ed esterni	100%	Direzione Ufficio delle risorse umane (procedure concorsuali) Ufficio Patrimonio e approvvigionamenti (procedure di gara)
Vigilanza controllo su campione	Dichiarazioni annuali	100%	RPCT

Tutela del whistleblower

Canale di segnalazione https://arpab.wistleblowing.it	Fasi/tempi di attuazione	Risultati attesi	Soggetto responsabile
Consultazione in continuo del canale	Monitoraggio in continuo	100%	RPCT
Gestione delle eventuali segnalazioni	Procedura di cui al Regolamento per le segnalazioni di illeciti e irregolarità	100%	RPCT

Il sito dell’Agenzia e la sezione Amministrazione trasparente riportano i riferimenti dell’RPCT email (beatrice.rossi@arpab.it) e pec : trasparenza@pec.arpab.it

Il percorso di attuazione della formazione è riportato nel cronoprogramma e nella pagina all’uopo dedicata di questa sottosezione. La prevenzione della corruzione e la trasparenza rientrano, tra gli altri, nelle indicazioni prioritarie della recente direttiva in materia di formazione dei pubblici dipendenti, emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione (14 gennaio 2025) e sono direttamente collegati alla produzione e protezione del valore pubblico.

La attività formativa sarà programmata tenendo conto anche dello svolgimento obbligatorio dei temi dell’etica e dell’integrità, che sono parte integrante della formazione in materia di prevenzione della corruzione.

Monitoraggio sull’attuazione delle misure previste nel PTPCT precedente 2024-2026. Esiti dello svolgimento del monitoraggio sulla mappatura dei processi e programmazione 2025-2027.

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 di tutte le strutture organizzative è fondamentale poiché i responsabili degli uffici/processo hanno una conoscenza approfondita delle attività svolte e quindi possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi, valutarli e individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi (trattamento del rischio)- (note prot.15231/2024 17279/2024;20680/ 2024)

In merito ai progetti ai quali partecipa l’Agenzia, è stato richiesto agli uffici responsabili di indicare le attività e le conseguenti fasi del processo ai fini dell’individuazione e gestione del rischio, con specifico riguardo alla individuazione ed effettiva fruizione dei finanziamenti provenienti dalle diverse fonti, ivi compresi i progetti PNRR.

Il “**documento di gestione del rischio**” allegato alla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 discende dagli esiti del monitoraggio effettuato.

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 è emerso che non tutti gli uffici hanno pianificato azioni per mitigare il rischio, considerato di livello medio o basso, 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).

La programmazione 2025-2027 prevede due fasi di monitoraggio semestrale: al 30 giugno 2025 e al 15 novembre 2025, consentendo alla scrivente RPCT l'arco annuale completo in quanto, come precisato, la nomina è intervenuta in corso d'anno, in data 1.05.2024.

Sebbene nel 2024 sia stata implementata la mappatura di processi di ulteriori Uffici, si ritiene necessario svolgere nuovamente apposite riunioni partecipate con dirigenti di Uffici e responsabili, in sede di monitoraggio semestrale al fine realizzare il miglioramento del livello di adeguatezza delle misure generali e specifiche e verificarne le revisioni.

Il cronoprogramma riporta le principali fasi di revisione della mappatura partendo dai processi a rischio medio e alto. Particolare attenzione sarà data anche alla mappatura dei processi e delle attività in Uffici responsabili di progetti a valere sul PNRR e più in generale di progetti strategici attivati in Agenzia, temi sui quali questo RPCT ha inoltrato note formali nel 2024.

Dovrà proseguirsi la formazione con particolare attenzione al tema della mappatura dei processi, analisi dei rischi corruttivi ed individuazione delle misure di prevenzione.

Sono stati inoltre, effettuati - con le note 22082/2024 e 849/2024 (economici e conflitti di interesse) 22070/2024 soll.848/2024 (codice di comportamento) 22069/2024 e soll.847/2025 (dichiarazioni annuali di inconfiribilità e incompatibilità) i monitoraggi annuali prescritti.

2.3.11. SEZIONE TRASPARENZA

La misura della Trasparenza nell'ottica dei principi generali del "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..

La sezione "Amministrazione trasparente" del sito degli Enti, è la "lente di osservazione" della collettività nei confronti dell'operato dell'Amministrazione.

La trasparenza amministrativa genera valore in quanto:

- rende possibile il coinvolgimento e la partecipazione di chiunque sia interessato all'azione svolta dalle Pubbliche Amministrazioni;
- consente a tutti i cittadini di esercitare il diritto di controllo sull'esercizio delle attività istituzionali e sulla gestione ed erogazione dei servizi pubblici.

Il quadro normativo in materia di trasparenza discendente dalla norma nonché dalle disposizioni dell'Anac ha apportato nel corso degli anni rilevanti innovazioni quali la razionalizzazione degli 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 ad una nuova configurazione del diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

La finalità delle disposizioni recate sul diritto di accesso civico generalizzato (art.5 dlgs 33/2013 e smi -Linee guida ANAC – delibera n.1309/2026) è stata, poi, quella di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico: chiunque, senza alcuna limitazione soggettiva, ha diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di obblighi di pubblicazione.

Accesso civico cd semplice e generalizzato e diritto di accesso ai documenti amministrativi ed alle informazioni in materia ambientale Il registro degli accessi dell'A.R.P.A.B.

L'Agenzia con provvedimento deliberativo dell'organo di vertice (deliberazione 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 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.

Il Regolamento, consultabile al link : <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/>, disciplina procedure, criteri e modalità per l'esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a dati, documenti, informazioni ambientali elaborate o detenute dell'Agenzia, nonché evidenziando i responsabili cui è demandato lo svolgimento dei procedimenti scaturenti dalla natura dell'istanza (accesso civico semplice, accesso civico generalizzato, accesso documentale ai sensi della L.241/1990).

Le richieste di accesso civico generalizzato pervenute nell'anno 2024 sono state tutte accolte con ostensione: le stesse hanno riguardato soprattutto le richieste di informazioni ambientali che costituiscono attività principale dell'Agenzia.

Il diritto di accesso civico cd semplice costituisce invece, ex lege un rimedio alla violazione o inosservanza di specifici obblighi di pubblicazione dell'Amministrazione. La procedura è segnata dalla norma e condotta dall'RPCT il quale può chiedere agli Uffici informazioni sull'esito delle istanze.

L'esercizio del diritto di cui sopra (art.5 dlgs n.33/2013 e smi) " non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti, non richiede motivazione ed è gratuita.

Ai sensi del comma 10 della prefata disciplina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'art.43, comma 5.

Il D.lgs n.97/2016 prevede la pubblicazione del registro degli accessi nella sezione "Amministrazione Trasparente"- Sottosezione " altri Contenuti" – Accesso Civico".

Il registro degli accessi è stato istituito, diviso nella sezione per annualità ed è aggiornato con cadenza semestrale.

Di seguito il link per la visione del registro annualità 2024 <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-degli-accessi/>

Sebbene non si sono verificate ne' sono state segnalate all'RPCT situazioni di particolare criticità, si ritiene opportuno programmare le azioni di miglioramento che seguono :

- disposizione per la rigorosa osservanza dei flussi in entrata ed in uscita secondo le procedure recate dal Regolamento;
- monitoraggio semestrale sull'andamento della presa in carico e della gestione degli accessi.

Flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei Responsabili

All'interno della presente sezione sono evidenziate di seguito le misure attuative degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione allo stato previste dalla normativa vigente e dall'Autorità Nazionale, volte ad assicurare la regolarità, la continuità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi di quanto disposto negli artt 10 e 43 co. 3 del dlgs 33/2012 e s.m.i.

Ai sensi del citato art.10 come modificato dal dlgs n.97/2016, sono rappresentati nella tabella di cui all'allegato corrispondente della sottosezione i flussi informativi per la elaborazione e pubblicazione dei dati provvedendo alle informazioni di seguito:

- elencazione e specificazione degli obblighi di trasparenza sulla organizzazione e sulla attività dell'ARPAB ;
- individuazione degli Uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e pubblicazione dei dati;
definizione delle tempistiche di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni con i relativi aggiornamenti e/o modifiche

cui devono attenersi gli Uffici assicurando al contempo la chiarezza e completezza delle informazioni e dei dati.

Ai sensi dell'art 43 co 1 del dlgs n.33/2013 e smi al Responsabile della trasparenza è attribuito un ruolo propulsivo e proattivo nonché di impulso in quanto svolge "stabilmente una attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente", al contempo assicurandosi della chiarezza, completezza dei dati nonché vigilando sulla tempestività dell'aggiornamento degli stessi.

I dirigenti e responsabili degli Uffici dell'Amministrazione – recita il successivo co 3 – "garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge : " Il Responsabile della trasparenza segnala all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione , all'Autorità nazionale Anticorruzione e nei casi più gravi all'Ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. In relazione alla loro gravità il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'Ufficio di disciplina ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Ai fini della attivazione di altre forme di responsabilità segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'Amministrazione ed all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità".

Nell'ottica della responsabilizzazione l'aggiornamento dei dati contenuti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire con cadenza indicata nell'allegato 1) e qualora si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti (l'Ufficio/servizio/IF/responsabile della pubblicazione, in questo caso, provvederà ad effettuare le modifiche richieste sul portale entro un giorno lavorativo dalla ricezione della richiesta).

Ove la netta separazione e a seguito di monitoraggio dell'RPCT risultassero dati non completi o mancanti specifici aggiornamenti viene assegnato il termine di 2 giorni al responsabile ai fini dell'adempimento.

Il controllo e la vigilanza sulle sezioni dell'Amministrazione trasparente è stato svolto in maniera costante con trasmissione di diverse note formali (a titolo esemplificativo, note regolatorie ed esplicative, solleciti, richieste di adeguamenti etc).

Il monitoraggio è stato svolto in occasione della pubblicazione della delibera ANAC n.213/2024 e successivo Atto del Presidente n.270 del 5 giugno 2024 , con trasmissione della nota 7659 del 9.05.2024 e successiva nota di monitoraggio su tutte le sezioni (9311 del 5.06.2024).

Con riguardo alla gestione dei Flussi informativi, come detto, lo stesso si basa sulla responsabilizzazione degli Uffici secondo lo schema di seguito evidenziato :

- l'Ufficio (dirigenti e responsabili) cui compete la elaborazione del dato produce la informazione/dato oggetto di pubblicazione in formato aperto ed editabile
- per il popolamento, l'Ufficio trasmette al gestore del sito web per la pubblicazione ovvero pubblica in forma autonoma il dato nella apposita sezione, garantendo la completezza, la chiarezza della informazione e rispettando i criteri di accessibilità sopra evidenziati.

Le novità 2024 nella sezione Amministrazione Trasparente – Bandi gara e contratti - la semplificazione operata con l'art 3 della Delibera Anac n.264 del 20 giugno 2023 sull'assolvimento degli adempimenti di pubblicazione relativi ai bandi gara ed ai contratti

Nella delibera sono dettagliati e le modalità di pubblicazione dei dati e delle informazioni relativi alla programmazione di lavori, servizi, forniture e all'intero ciclo di vita delle procedure di affidamento.

Sono stati realizzati in tal modo importanti aggiornamenti normativi :

- a) la digitalizzazione del ciclo dell'appalto attraverso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP)
- b) attuazione dell'art.28 sulla trasparenza dei contratti pubblici secondo il regolamento di cui alla prefata delibera Anac
- c) semplificazione degli adempimenti a carico delle Stazioni Appaltanti e piena tracciabilità/conoscibilità

La responsabilità degli adempimenti nella sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'Amministrazione Trasparente è a carico di ciascun RUP/Responsabile di progetto

dell'Agenzia, il quale, con la messa a disposizione del sistema di interoperabilità, deve per ciascuna procedura a carico :

- Svolgere la procedura in ottemperanza alle disposizioni recate dal Codice degli Appalti e dettate da Anac;
- comunicare tempestivamente i dati richiesti in ogni fase sul sistema /Piattaforma Anac;
- pubblicare tutte le informazioni richieste in relazione alla tipologia dell'appalto;
- pubblicare in Amministrazione trasparente il link alla procedura sulla BDNCP;
- rispettare la normativa in materia di protezione dei dati personali e le indicazioni Anac fornite con Comunicato del Presidente del 3 luglio 2024 sulla modalità di pubblicazione dei dati e limite della riservatezza art 7- bis dlgs 33/2013 (L'RPCT ha inviato nota agli Uffici)

Al proposito, si precisa che L'Autorità Nazionale con la Faq numero 15 e successivi chiarimenti ha delineato un quadro dettagliato sulle procedure relative agli incarichi di rappresentanza legale dell'Ente, agli appalti dei servizi legali, nonché incarichi di consulenza legale attribuiti ad esperti di comprovata esperienza (es.pareri proveritate) chiarendo l'importanza della netta separazione tra le due fattispecie e la differente disciplina degli adempimenti a carico dei responsabili di progetti e responsabili di procedimento.

I Rup e responsabili di progetto sono tenuti all'osservanza di quanto segue:

- garantire la corretta classificazione delle procedure
- assicurare la trasparenza dettata per la diversa tipologia
- monitorare costantemente gli adempimenti di trasparenza

Quanto sopra deve essere svolto in maniera rigorosa, trattandosi di disposizioni che promuovono la legalità e rafforzano e garantiscono la trasparenza.

Con la delibera n.605 del 19 dicembre 2023 L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022, delineando, tra le altre disposizioni, la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità (delibere ANAC nn.261/2023 e 264/2023 e succ. agg.)

Ferma restando la trasparenza applicabile nel periodo transitorio (prima o dopo il 1 luglio 2023 con esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023 / ovvero non conclusi alla data del 31 dicembre 2023, l'ANAC disciplina le modalità di pubblicazione per le procedure a far data dal 1 gennaio 2024 (Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Con riguardo alla figura del **R.A.S.A.(Responsabile Anagrafe stazione appaltante) esistente in Agenzia dal 2016** in capo alla scrivente, l'ANAC ha esaminato con recente

atto del Presidente del 20 marzo 2024 il regime della eventuale incompatibilità chiarendo in linea di carattere generale la possibilità di cumulo di incarichi in quanto tale figura è un presidio ad una misura generale di prevenzione. L'RPCT ha in ogni caso richiesto la rotazione ordinaria dell'incarico ad altro dirigente.

Nella presente redazione della sottosezione non può non tenersi conto della pubblicazione (Gazzetta Ufficiale del 21 gennaio 2025 n.16) del Comunicato Anac relativo alla delibera dell'Autorità del 25 settembre 2024 n.495 recante *"Approvazione di n.3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art.48 del dlgs n.33/2023 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto- messa a disposizione di ulteriori schemi"* , i cui contenuti sono stati descritti agli RPCT in occasione della X Giornata Nazionale Nazionale ANAC sulla trasparenza.

Con la citata delibera l'Autorità :

- approva i documento "istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex dlgs 33/2013 contenente indicazioni utili per la pubblicazione su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse (al.4 della delibera citata).
- approva n.3 schemi di pubblicazione così da favorire le Amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione trasparente " dei siti istituzionali operando la semplificazione delle attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità standardizzate (uniformi) di organizzazione, codificazione e rappresentazione, concedendo alle stesse un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di AT rispetto ai precedenti schemi relativi agli artt 4 bis 13 e 31.
- mette a disposizione degli Enti anche gli altri n.10 schemi elaborati e non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota.
- Si riserva in ogni caso di valutare l'opportunità di apportare eventuali ulteriori modifiche agli schemi, laddove ritenute necessarie, nonché di definire opportune specifiche tecniche al fine di rafforzare l'uniformità delle modalità di codifica e rappresentazione delle informazioni e favorirne la riutilizzabilità.

I tre schemi approvati riguardano :

- 1) utilizzo delle risorse pubbliche
- 2) organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni
- 3) Controlli sull'organizzazione e sull'attività delle Amministrazioni

La delibera Anac riporta testualmente che viene concesso alla Amministrazione un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di AT

riferite ai predetti schemi : tanto al fine di consentire alle PP.AA. l'adeguamento ai propri sistemi .

Al termine di tale periodo, i dati dovranno essere pubblicati in conformità agli standard adottati da Anac. "Quest'ultima potrà, al termine del periodo indicato esercitare la propria attività di vigilanza verificando il mancato utilizzo dei già

menzionati schemi". Vien ancora, precisato che durante il periodo transitorio l'attività di vigilanza Anac sarà circoscritta alla sola mancata conformità ai tre schemi quale modalità di rappresentazione del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria, ma non comporterà il venir meno dell'obbligo, per i soggetti tenuti, di rispettare le prescrizioni dettate dai medesimi artt.4 bis 13 e 31 del dlgs.33/2013.

Nella presente sezione è indicato un cronoprogramma indicativo con riguardo al passaggio graduale per l'ottemperanza alle disposizioni Anac.

2.3.12 CRONOPROGRAMMA INDICATIVO TRIENNIO

Azioni conseguenti all'adozione della sezione PIAO 2025-2027 /Rischi corruttivi e trasparenza

In seguito all'approvazione del presente documento, inserito come "sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza" nel PIAO-2025-2027 - ed in attuazione degli ulteriori adempimenti recati dai nuovi indirizzi ANAC nei diversi ambiti, 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.

Data	Attività	Soggetto Competente
Entro 31.01.2025	Proposta e redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	RPCT
	Adozione PIAO 2025-2027	Direzione Generale e struttura di coordinamento PIAO
Entro 28.02.2025	Divulgazione. a Dirigenti, responsabili e dipendenti	RPCT

Entro 15.03.2025	Analisi e Proposta programmi di formazione	RPCT
Entro il 30.03.2025	Linee guida in materia di inconfiribilità, incompatibilità, rotazione del personale Norme regolatorie in materia di Pantouflage (art. 53 comma ter dlgs 165/2001 - delibera Anac 493/2024)	Proposta RPCT Provvedimento di approvazione direzionale
Entro 15.03.2025	Conclusione iter per approvazione Codice di comportamento proposto da RPCT	Direzione OIV
Entro il 15.06.2025	Incontri preliminari per avvio adeguamento Delibera ANAC 495/2025	RPCT Uffici competenti e interessati ai nuovi tre schemi approvati con la delibera ANAC
Entro 15.06.2026	Incontri con Dirigenti, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e aggiornamenti relative misure Monitoraggio sullo stato di attuazione mappatura dei processi	RPCT
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	RPCT
Entro il 30.06.2025	Analisi valutazione rotazione personale	Direzione Generale e Tecnico scientifica
Entro il 30.06.2025	Monitoraggio attuazione pantouflage delibera ANAC 493	RPCT
Entro 30.09.2025	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento Riesame misure prevenzione su variazioni delle attività censite	R.P.C.T. in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro 30.09.2025	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di Responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Generale e Tecnico scientifica

Entro 31.12. 2025	Monitoraggio delle misure di prevenzione presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC/ sottosezione PIAO	R.P.C.T e Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
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	RPCT
Entro il 31.01.2026	Proposta sezione PIAO 2026- 2028 Rischi corruttivi anticorruzione	RPCT
	Adozione Aggiornamento PIAO 2026-2028	Direzione struttura di coordinamento PIAO
entro il 28.02.2026	Divulgazione dell'aggiornamento della sottosezione triennale a seguito di approvazione del PIAO	RPCT
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, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e relative misure	RPCT
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	RPCT

Data	Attività	Soggetto Competente
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

	Riesame misure prevenzione su 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 31.12.2026	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 31.01.2027	Pubblicazione sul sito web agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione strategica e all'OIV	RPCT
Entro 31.01.2027	Proposta sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza triennio	RPCT
	Adozione PTPC triennio 2025-2027	Direzione Strategica
Entro 28.02.2027	Divulgazione del P.T.P.C.T. ai Dirigenti, ai resp.di Unità Operativa e al Personale	RPCT
Entro 31.03.2027	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiore rischio di corruzione da inviare alla direzione.	RPCT
Entro 15.04.2027	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione.	Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente

Entro 15.06.2027	Incontro con Dirigenti e RUP e RdP per valutare la mappatura dei rischi e le relative misure.	RPCT
Entro 30.06.2027	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	RPCT
Entro 30.06.2027	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento.	RPCT in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Adeguamento misure prevenzione alle intervenute variazioni delle attività censite	RPCT in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro 30.09.2027	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione strategica
Entro 30.11.2027	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	RPCT 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.	RPCT

In data 21/01/2025 nella sezione Amministrazione Trasparente/altri contenuti (<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/>) è stata pubblicato l'avviso di consultazione pubblica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, finalizzato a raccogliere contributi e suggerimenti da parte di cittadini e stakeholder per l'aggiornamento 2025-2027.

La consultazione ha previsto la raccolta dei contributi via email all'indirizzo dell'RPCT.

In data 29/01/2025, è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente l'intera sezione 2 del redigendo PIAO 2025/2027, comprendente Valore Pubblico, Performance e Rischi corruttivi e trasparenza, nell'ottica della filosofia del PIAO e dell'integrazione della programmazione delle diverse sottosezioni.

La consultazione ha previsto la raccolta dei contributi via email all'indirizzo della segreteria della Direzione Generale.

L'obiettivo della consultazione pubblica è di consentire la libera e volontaria partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse. Le consultazioni sono terminate alle ore 10:00 del 31/01/2025. Non sono pervenute osservazioni.

La presente sottosezione, aggiorna e sostituisce la precedente ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che approva il PIAO 2025-2027.

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, esso 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

2.3.13 PRINCIPALI PORTATORI DI INTERESSE: GLI "STAKEHOLDER"

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:

Stakeholder	Dati/informazione di interesse	Sezione del sito Arpa Basilicata
Cittadini	Piano della Performance	Sezione Performance
	Carta dei servizi	Sezione Servizi erogati
	Dati inerenti l'ambiente	Sezione Informazioni ambientali
	Bandi di concorso/Avvisi di selezione	Sezione Bandi di concorso 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

2.3.14 PRINCIPALE 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 approvato con delibera n.7 del 17 gennaio 2023
- Aggiornamento 2023 approvato con Delibera 605 del 19 dicembre 2023
- Delibera ANAC 582 del 13 dicembre 2023 - Adozione comunicato relativo avvio processo digitalizzazione
- Delibere ANAC 261/2023 e 264/2023
- Delibera ANAC 213/2024 e Atto del Presidente n.270 del 5 giugno 2024
- Delibera ANAC 493 del 25 settembre 2024
- Delibera ANAC 495/2024

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Introduzione

Articolazione dell’Agenzia nell’Anno 2024

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

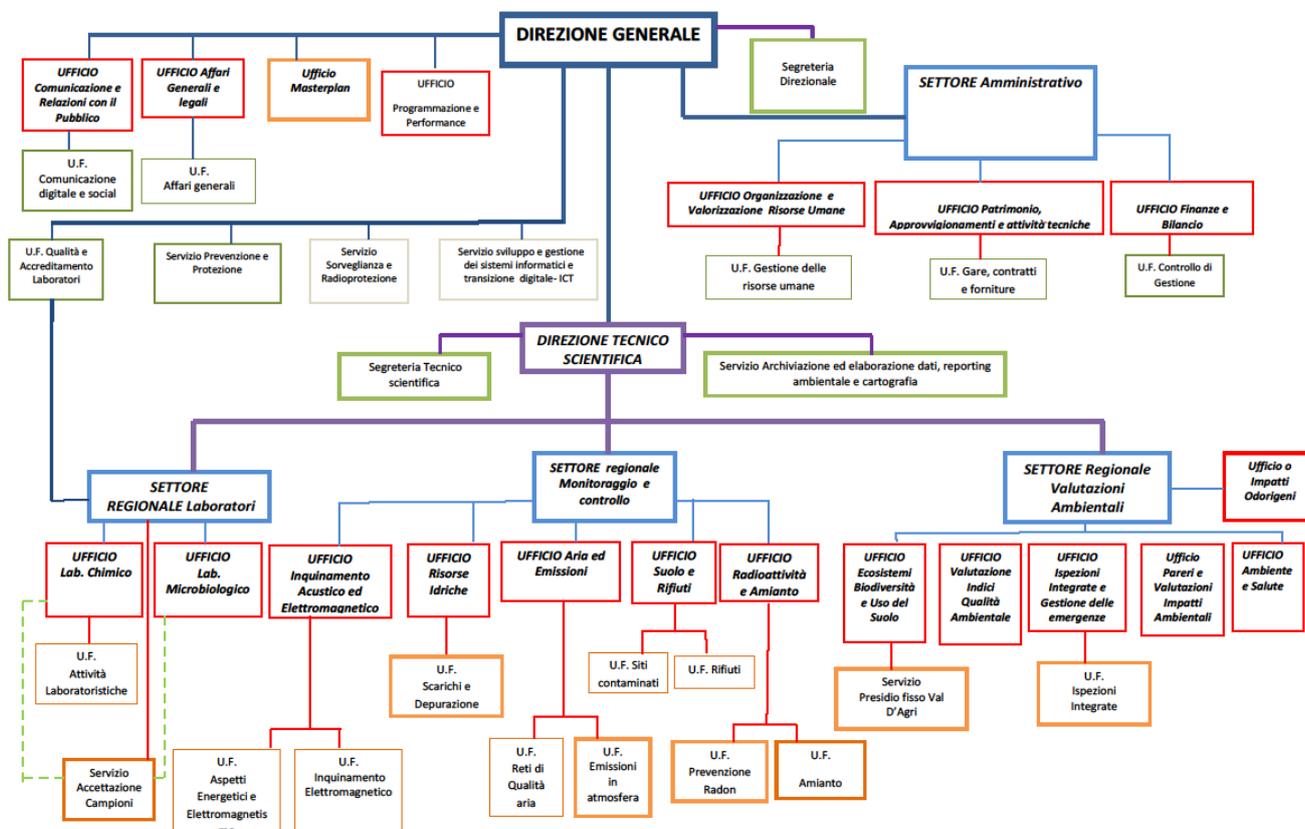


Figura 3 - Grafico del modello organizzativo

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 31.12.2024

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	1
CCNL pubblico impiego	Numero dirigenti - tempo indeterminato	8
	Numero dirigenti - tempo determinato*	1
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato (senza incarico di funzione.)	92
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato con Incarico di funzione	10
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	10
	Totale	122
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) – tempo indeterminato (attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. – tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	27
NUMERO TOTALE		149

QUADRO DIRIGENTI			
SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE e AMMINISTRATIVA	2	0	2
SEDE DI POTENZA	5	0	5
SEDE DI MATERA	0	1	1
TOTALE	7	1	8
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO			
LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Coadiutore amm.vo/ operatore tecnico	7	6	13
Assistente amm.vo/ tecnico	4	7	11
Collaboratore amm.vo/ tecnico/professionale	44*	30	74
Collaboratore amm.vo/ tecnico esperto	2	0	2
TOT	57*	43	100*
*n. 1 unità in aspettativa			
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE A T. D.	6	4	10
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
TOTALE		1

*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 31.12-2024*

QUALIFICA / PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 31 / 12 / 2024
Assistente Tecnico	C	10
TOTALE		10

*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 emenata 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 2024 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.

La rendicontazione richiesta in restituzione ai dirigenti si è arricchita della dichiarazione sul prioritario utilizzo della dotazione informatica dell'Ufficio.

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 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 2023-24	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025-2027
SALUTE ORGANIZZATIVA					
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
SALUTE PROFESSIONALE					
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 programma rsi
SALUTE DIGITALE					
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
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA					
Adeguamento e modularità della strumentazione tecnologica	Investimenti in supporti hardware e infraStrutture digitali funzionali al lavoro agile e spesa PC portatili	//	€ 28.348,00*	€ 80.000**	€ 60.000**

Nell'anno 2024, il lavoro agile è stato utilizzato da più del 50% del personale agenziale ed ha investito tutte le aree contrattuali compreso il personale dirigenziale.

Da una ricognizione dell'ufficio delle risorse umane è emerso che nell'anno 2024, il lavoro agile è stato utilizzato soprattutto dal personale femminile ed in particolare dalle lavoratrici madri.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano dei fabbisogni di personale dell'Agenzia 2023-2025 è stato adottato con DDG 110/ 2024 ed approvato con Delibera di Giunta della Regione Basilicata n. 650/2024.

Il Piano triennale sarà aggiornato per il triennio 2025-27 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 2024-2026

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 30.06.2024:

Qualifica/Area Contrattuale	Profilo Professionale	Dotazione organica Delibera n. 202/2007	Posti coperti al 31.12.2023	Posti vacanti al 31.12.2023
Direttore Generale	D.G.	1	1	1
Direttore Tecnico-Scientifico	D. T-S	1	0	0
Totale		2	1	1
Dirigenti Sanitari e Funzioni Locali P.T.A.	Dir	22	8	14
Totale		22	8	14
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collaboratori tecnici/Amministrativi	100	56	44
Totale		100	56	44
Area degli	Assistenti	53	11	42

Assistenti	tecnici/Amministrativi			
Totale		53	11	42
Personale di Supporto	Operatori tecnici/Coadiutori Amministrativi	30	13	17
Totale		30	13	17
Totale DOTAZIONE ORGANICA		207	89	118

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 0014667/2024 – 11.09.2024 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 2024-2026.

Per le annualità 2024, 2025 e 2026 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 2024-2026, come dettagliatamente descritto nell'Allegato PTFP nella Sezione Organizzazione e capitale Umano al presente PIAO.

Personale a tempo indeterminato – anno 2024-2026

Personale cessato	Dirigenti	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover dirigenza	Comparto	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo
Anno 2024	-	-		n. 1 Assistente Tecnico	Per assunzione a seguito di Progressione verticale alla categoria D	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 1 Coll. tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Coll. Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Progressione verticale alla categoria D	68.779,95 €	68.779,95 €
Anno 2025	n. 1 Dirigente Professionale	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	64.176,57 €	n. 1 Coll. tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Progressione verticale alla categoria D	68.779,95 €	132.956,51 €
				n.1 Cadiutore Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	30.319,73 €	30.319,73 €
Anno 2026			- €	n. 1 Coll. Sanitario	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Coll. Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Progressione verticale alla categoria D	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 4 Coadiutori/Operatori	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	121.278,94 €	121.278,94 €
Residui turnover non speso – PTFP 2023-2025							1.050.287,16 €
TOTALE							1.657.920,21 €
Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui
Anno 2024				n. 22 Funzionari – ruolo tecnico	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	816.279,06 €	816.279,06 €
					Procedura interna		
				n. 5 Funzionario – ruolo tecnico	Concorsi esterni	185.517,97 €	185.517,97 €
					Procedura Esterna		
n. 3 Assistenti – ruolo tecnico				Utilizzo graduatorie altri Enti	103.169,91 €	103.169,91 €	
				Procedura Esterna			
n. 2 Funzionari – ruolo tecnico				Progressione da area Assistenti all'area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	74.207,18 €	74.207,18 €	
				Procedura Interna			
Anno 2025	n. 1 Dirigente	Concorso pubblico – Scorrimento	64.176,57 €	n. 1 Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi	34.389,97 €	98.566,54 €

		graduatoria approvata con la DDG n. 69/2023.		Procedura Esterna		
			n. 2 Assistente tecnico	Progressione da area Operatori all'area Assistenti ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	68.779,95 €	68.779,95 €
				Procedura Interna		
			n.1 Funzionario Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	37.103,59 €	37.103,59 €
				Procedura Esterna		
			n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001	30.481,02 €	Non incide sul turnover perché assunzione disabile
				Procedura Esterna		
Anno 2026			n. 7 Assistenti tecnici	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	240.729,44 €	240.729,44 €
				Procedura interna		
			n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001	30.481,02 €	Non incide sul turnover perché assunzione disabile
				Procedura Esterna		
TOTALE						1.624.353,64 €
RESIDUI DA UTILIZZARE ANNO 2026						33.566,57 €

Personale a tempo determinato

a) Progetto Strategia Marina – Protocollo di intesa PrtG 6337/2024 – 17.04.2024

Anno 2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 471.667,35	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	TOTALE		143.130,55

Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 471.667,35	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	TOTALE		143.130,55

Anno 2026

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 471.667,35	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	TOTALE		143.130,55

Personale a tempo determinato etero –finanziata.

Anno 2024

a) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024

LIMITE SPESA EX ART. 9,CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 4 Assistenti tecnici	1° anno	€ 178.643,20 – 1°anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	TOTALE		

b) Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005

LIMITE SPESA EX ART. 9,CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1°anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1 anno
	Coфинanziamento ARPAB – Rispetto del limite		

Anno 2025

a) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024

LIMITE SPESA EX ART. 9,CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 4 Assistenti tecnici	1° anno	€ 178.643,20 – 1°anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	TOTALE		

b) Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005

LIMITE SPESA EX ART. 9,CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1°anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1 anno
	Coфинanziamento ARPAB – Rispetto del limite		

Anno 2026

a) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 4 Assistenti tecnici	1° anno	€ 178.643,20 – 1°anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	TOTALE		

a) Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1°anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1 anno
	Coфинanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

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.

Adesione dell'Agenzia alla Formazione SYLLABUS

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

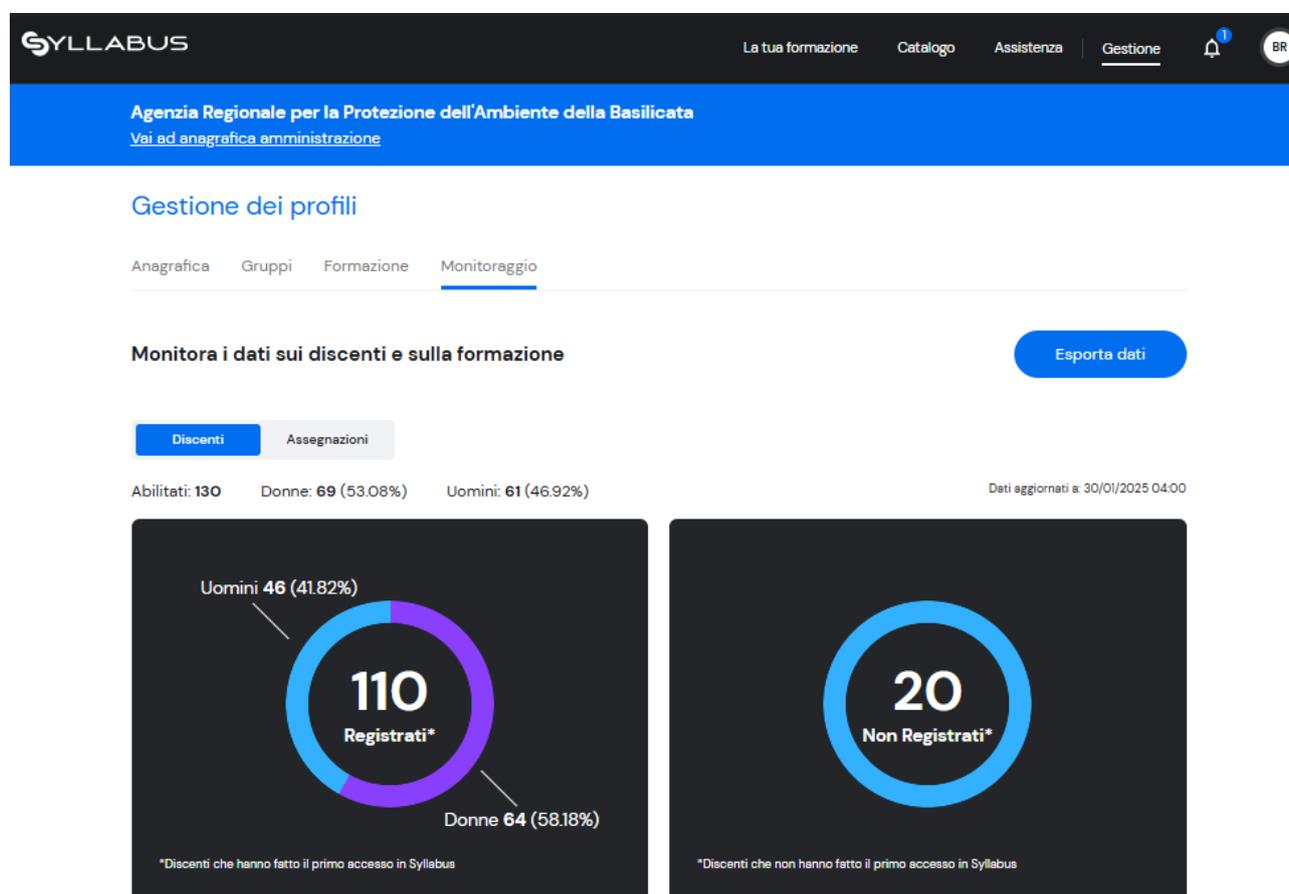
Alla data della redazione della sottosezione del PIAO 2024- 2026 l'Agazia ha provveduto al caricamento massivo a piena copertura dei dipendenti al fine di avviare la formazione dei dipendenti designati per l'annualità 2024

La Piattaforma Syllabus dispone di specifiche funzionalita' 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 discendi

Di seguito il quadro di monitoraggio aggiornato alla data del 30.01.2025:

fonte : estrazione dati dalla Piattaforma nazionale



Discenti registrati per fasce di età

Età	Discenti
▼ minore di 30 anni	1 (0.91%)
▼ tra 31 e 40 anni	18 (16.36%)
▼ tra 41 e 50 anni	21 (19.09%)
▼ tra 51 e 60 anni	52 (47.27%)
▼ maggiore di 60 anni	18 (16.36%)
Totale	110

Discenti registrati per livello di istruzione

SECONDIRIA DI II GRADO	Discenti
▼ DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE CHE PERMETTE L'ACCESSO ALL'UNIVERSITA'	17 (89.47%)
▼ TITOLO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (SCOLASTICA ED EXTRASCOLASTICA) CHE NON PERMETTE L'ACCESSO ALL'UNIVERSITA'	2 (10.53%)
Totale	19
UNIVERSITARIA	
▼ LAUREA (VECCHIO ORDINAMENTO) O LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO	49 (65.33%)
▼ LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	18 (24%)
▼ LAUREA DI PRIMO LIVELLO	8 (10.67%)
Totale	75
POST-UNIVERSITARIA	
▼ DOTTORATO DI RICERCA	9 (60%)
▼ DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE O PERFEZIONAMENTO POST UNIVERSITARIO	4 (26.67%)
▼ MASTER UNIVERSITARIO DI SECONDO LIVELLO	1 (6.67%)
▼ MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO LIVELLO	1 (6.67%)
Totale	15
SECONDIRIA DI I GRADO	
▼ LICENZA MEDIA	1 (100%)
Totale	1

Nel corso del tempo, il programma Syllabus per le PP.AA. si è arricchito di contenuti formativi sempre più eterogenei e specialistici consentendo a tutti gli Enti la concreta possibilità di erogare la formazione di base, nonchè via via di implementare le competenze del personale, senza costi aggiuntivi.

Inoltre, l'accesso e l'utilizzo della Piattaforma dopo la registrazione, consente a ciascun dipendente di scegliere, anche autonomamente, ulteriori percorsi erogati "in forma libera" (cfr a titolo esemplificativo intelligenza artificiale, riforma mentis, corsi specialistici in appalti, parità di genere e contrasto alle discriminazioni, prevenzione della corruzione etica e legalità etc).

Inoltre, la Piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento Nazionale "abituata" all' utilizzo e alla gestione degli strumenti informatici, contribuendo significativamente all' implementazione dei processi di transizione al digitale delle PP.AA..

L'Agenzia continua a ritenere prioritario e strategico l'utilizzo di tale strumento formativo, inserito anche per il prossimo triennio tra gli obiettivi operativi dei dirigenti, i quali hanno la possibilità, nell'ambito delle proprie prerogative organizzative e responsabilità dirigenziali (cfr Direttiva del Ministro Zangrillo del 14 gennaio 2025), di organizzare all'interno del proprio Ufficio tra il personale assegnato l'offerta formativa, tenendo conto delle ore minime previste (40 ore con la nuova Direttiva)

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, e' 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 puo' 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.

Nuova Programmazione della Formazione 2025-2027.

In data 14.01.2025 il Ministro della Pubblica Amministrazione ha adottato una nuova Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.

Il documento sottolinea l'importanza di sviluppare competenze tecniche e trasversali per rispondere efficacemente alle sfide della transizione digitale, ecologica e amministrativa quali obiettivi che anche l'Agenzia è tenuta a raggiungere per realizzare il proprio rinnovamento.

In particolare, l'atto di indirizzo ha i seguenti obiettivi fondamentali:

- a) *guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici;*
- b) *individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.*

Ogni dipendente dovrà dedicare almeno 40 ore all'anno alla formazione a partire dal 2025.

Sulla scorta di ciò, con nota ARPAB PrtG 12117/2025 è stato assegnato ai Dirigenti/Responsabili di ciascun Ufficio un budget economico, condiviso con le OOSS, per individuare percorsi personalizzati di formazione di tutti i dipendenti assegnati a ciascuna Struttura organizzativa per rispondere alle esigenze specifiche di ogni ruolo e livello gerarchico.

A tal fine è stato richiesto ai dirigenti di presentare una proposta di programmazione per la formazione dei dipendenti del proprio ufficio, tenendo conto degli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende conseguire, e segnatamente:

sviluppo delle competenze individuali: la formazione di almeno 40 ore garantisce un apprendimento costante del dipendente;

rafforzamento della cultura manageriale: si promuove una leadership capace di guidare le trasformazioni della PA;

creazione di valore pubblico: la formazione deve produrre benefici tangibili per i cittadini, le imprese e le amministrazioni stesse.

I predetti obiettivi strategici devono essere finalizzati al raggiungimento degli obiettivi specifici formativi, suddivisi nei seguenti **framework** :

transizione digitale, dall'alfabetizzazione digitale all'intelligenza artificiale.

sostenibilità, comprendente i principi del "do no significant harm" e la mobilità sostenibile

soft skills e leadership come le competenze manageriali per la gestione del cambiamento.

Infine, è stato rappresentato ai dirigenti che il sistema di formazione si deve basare su sistema rigoroso di monitoraggio e valutazione, a garanzia della reale efficacia degli interventi formativi, attraverso vere e proprie valutazioni che il dirigente deve effettuare valutando:

la **performance individuali** in termini di crescita delle competenze, conoscenze e capacità del dipendente ed impatto sul lavoro quotidiano;

il **valore pubblico**, ossia i benefici per i servizi che l'Agenda rende ai terzi.

A ciascun dirigente è stato poi chiesto di effettuare durante l'anno, il monitoraggio della formazione dei propri dipendenti, secondo il proprio piano formativo, nonché ad effettuare, in sede di rendicontazione finale, la valutazione in termini di miglioramento, sia della performance individuale del dipendente e che della produzione del valore pubblico dell'Agenda, comunicando gli esiti alla Direzione Generale, secondo il percorso progettuale sopra esposto.

Oltre alla formazione specialistica/tecnica/amministrativa dei singoli Uffici, la Direzione evidenzia l'importanza della formazione obbligatoria da assegnare per la sua trasversalità a tutti i dipendenti dell'Ente, quali l'informazione e comunicazione delle amministrazioni, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la prevenzione della corruzione, l'etica, la trasparenza e l'integrità, i contratti pubblici, il lavoro agile e la pianificazione strategica.

Attesa la necessità di adeguare il piano della formazione triennale alle nuove indicazioni della recentissima direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, in materia di valore pubblico, valorizzazione e formazione del personale della PA, l'Agenda ha avviato l'iter per l'approvazione del nuovo piano triennale. Nelle more, considerata l'importanza delle tematiche sopra citate, l'Amministrazione ha individuato quali obiettivi strategici la prosecuzione delle attività formative della piattaforma ministeriale Syllabus e ha aderito al progetto della Regione Basilicata PNRR sull'accessibilità.

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

Nel dicembre 2024 è stata proposta ai dipendenti , sempre sulla Piattaforma Nazionale Syllabus, la nota informativa sul corso "**La cultura del rispetto** "

Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali ed il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale. La finalità è la sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici sulla importanza di un luogo di lavoro che si fondi sul rispetto e sulle pari opportunità'.

Ogni lavoratore deve sentirsi coinvolto ed impegnato insieme agli altri nella costruzione di un luogo di lavoro che faccia sentire le persone " a proprio agio", protette e valorizzate

E' necessario ed importante che ciascun dirigente, all'atto di assunzione o di assegnazione di nuovi dipendenti nella iniziale rappresentazione delle attività di ufficio ed organizzative, si soffermi nella descrizione di tali aspetti e " racconti " il significato della targa realizzata nel novembre 2022 (frutto dell'accordo di programma tra la presidente del CUG, nella persona di Beatrice Rossi, la Direzione Generale ARPAB, nella persona del Direttore Generale Donato Ramunno e l'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale nella persona della Consigliera Regionale avv.ta Ivana Pipponzi ed affissa all'ingresso della sede centrale ARPAB

Descrizione sintetica del Programma formativo "Cultura del rispetto "

Fonte: Piattaforma Nazionale Syllabus

Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione

Durata: 12 ore + tempo di esecuzione dei test

Livello di padronanza	Obiettivi
Base	<ul style="list-style-type: none"> • Accrescere la consapevolezza dell'importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo; • Saper individuare e valorizzare ruoli e professionalità delle persone nell'ambito organizzativo; • Saper valorizzare le diversità e le caratteristiche delle persone anche per lavorare insieme al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e comuni; • Riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale; • Riconoscere le diverse forme di discriminazione; • Conoscere le modalità per individuare, prevenire, gestire le diverse forme di molestia, violenza e discriminazione; • Conoscere le norme e degli strumenti tecnici a tutela delle forme di molestia, violenza e discriminazione.

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.

Nella Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) del 20.12.2024 è stato presentato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi di ARPAB ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Con successiva Deliberazione Direttoriale n. 2/2025 del 14.01.2025 è stato approvato ed adottato l'aggiornamento del DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI, in ordine alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, finalizzato ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione atte a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza, redatto ai sensi dell'art. 17, art. 28 e art. 29 del D. L.gs n. 81 del 9 aprile 2008 dal Datore di Lavoro con la Collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il datore di lavoro, con la collaborazione del RSPP, ha valutato tutti i rischi connessi al lavoro, con particolare attenzione, affrontando in maniera puntuale le tematiche di seguito specificate, integrate negli obiettivi strategici di benessere e valore pubblico nel PIAO ARPAB 2025-27 (Allegato 8):

1. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO – CORRELATO
2. RISCHIO DI AGGRESSIONE, INTIMIDAZIONI, ATTI DIMOSTRATIVI
3. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSA ALLE DIFFERENZE DI GENERE
4. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO.

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'ARPAB

Il Comitato unico di garanzia ha proposto l'aggiornamento del PTAP 2025-2027 trasmettendolo all'Ufficio della Consigliera effettiva di parità regionale. 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 al PTAP

Azione 1. Potenziamento dell'Informazione e dell'esercizio del CUG

Potenziare l'informazione interna sulle funzioni e sull'esercizio della funzione di Garanzia del CUG.

Divulgare all'interno dell'Agenzia le sfere di comunicazione con il CUG, in primis diffondendo la mail o in alternativa prevedere l'apertura di uno "sportello" telematico che, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e anonimato, consenta ai lavoratori l'azione di ascolto, per monitorare situazioni di malessere e di disagio. Attivare un confronto costante del CUG con il Direttore Generale, il Direttore Scientifico e i Dirigenti al fine di monitorare le situazioni di malessere rilevate e predisporre azioni di intervento negli ambiti di competenza del CUG.

Soggetti coinvolti: Ufficio Informatico ICT-CUG

Durata dell'azione: 2025.

Azione 2. Istituzione di un nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione

Proposta di uno spazio (#porteaaperte) rivolto ai/alle dipendenti dell'Agenzia : trattasi di uno spazio di ascolto denominato "Spazio di ascolto virtuale" eventualmente affidato a un/una professionista esterno/a, ossia uno/una psicologo/a specializzato/a in psicologia del lavoro.

In alternativa, elaborare azioni di brainstorming tematico e ricorso a questionari brevi, su puntuali temi, da somministrare direttamente ai lavoratori in giornate appositamente dedicate. Attivare azioni di ascolto per singolo ufficio e/o su richiesta dei dirigenti.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale - Dirigenti di ufficio. Durata dell'azione: 2025.

Azione 3. Analisi e miglioramento della fruizione di istituti contrattuali

Effettuare un'analisi dell'utilizzazione del part-time e dello smart working, congedi parentali, in continuità con l'anno 2024, approfondire l'analisi sull'utilizzazione di tali istituti, anche con riguardo alle distinzioni di genere, al fine di individuare possibili obiettivi di miglioramento. Soggetti coinvolti: Direzione generale- - Ufficio Risorse Umane. Durata dell'azione: 2025.

Azione 4. Introduzione del Diversity management.

Sarà intrapreso uno studio volto a comprendere l'eventuale efficacia e possibilità di introduzione del Diversity management. A questa figura potrà essere affidato il compito di promuovere l'inclusione, mettendo in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità e ad evitare forme di discriminazione. Obiettivo dell'azione è riconoscere e analizzare le differenze, al fine di gestirle proficuamente. Soggetti coinvolti: Direzione Generale - Ufficio Risorse Umane, Ufficio finanze - CUG. Durata dell'azione: 2025.

Azione 5. Proposta di convenzioni a favore del personale (Welfare)

Prevedere la stipula di convenzioni a favore dei dipendenti, senza oneri per l'Agenzia: convenzioni finalizzate al perseguimento del benessere e della salute dei/delle dipendenti e dei/delle propri/proprie figli/figlie, mediante il sostegno alla genitorialità e alla famiglia, ovvero rendendo disponibili ai/alle dipendenti e ai loro familiari condizioni favorevoli di accesso alla formazione, anche universitaria, ai corsi di lingua straniera, a eventi culturali, sportivi e ricreativi. Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Ufficio Risorse Umane, Direzione tecnico-scientifica. Durata dell'azione: 2025.

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.