

PIAO

PIAO 2026- 2028 -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

Direzione Generale/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 DELLA FORMAZIONE

Direzione Generale/Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione/Ufficio Programmazione e Performance
Direttore Generale – Dirigente Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione
Dirigente Ufficio Programmazione e Performance (coordinamento Syllabus, ValorePA, SNA, AssoARPA)
Antonio Matturro –Responsabile U.F. Gestione delle risorse umane

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 2026-28 a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB

Si ringraziano per la collaborazione: Maria Samela e Paolo Gerardi – Servizio sviluppo e gestione dei sistemi informatici e transizione digitale- ICT, 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 e Angelo Di Chio- 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	15
2.1.3 ENTRATE DALL'EROGAZIONE DI SERVIZI	20
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-ARPAB.....	45
2.3.1 PREMESSA METODOLOGICA: Contenuti e finalità della presente sezione rischi corruttivi e trasparenza dell'ARPAB	46
2.3.2 La Prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni FONDAMENTALI DI Valore Pubblico.....	49
2.3.3 L'integrazione tra PTPCT e Piano Performance, sistemi di controllo interno e sistema di misurazione della Performance.....	50
2.3.4 La formazione interna in materia di anticorruzione etica e integrità quale leva strategica DELLA DIFFUSIONE della cultura della legalità	55
2.3.5 SEZIONE RISCHIO CORRUTTIVO - Metodologia di analisi e gestione del rischio	57
2.3.6 ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO	57
2.3.7. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	63
2.3.8 La mappatura dei processi, la valutazione e il trattamento del rischio	69
2.3.9 Il processo di gestione del rischio di corruzione.....	70
2.3.10 Individuazione delle MISURE E trattamento del rischio	72
2.3.11 TRASPARENZA.....	75
2.3.12 CODICE DI COMPORTAMENTO	77
2.3.13 ROTAZIONE DEL PERSONALE- PNA 2019 - allegato 2, delibera Anac 1134/2017	78
2.3.14 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	80
2.3.15 INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI.....	83
2.3.16 INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' (DLGS N.39/2013).....	83
2.3.17 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO	85
2.3.18 PATTI DI INTEGRITA'.....	86
2.3.19 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE	87
2.3.20 MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	87

2.3.21 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI	88
2.3.22 PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	88
2.3.23. SEZIONE TRASPARENZA	92
2.3.24 CRONOPROGRAMMA GENERALE indicativo triennio	102
2.3.25 PRINCIPALI PORTATORI DI INTERESSE: gli "stakeholder"	107
2.3.26 Principale Normativa di riferimento e linee di indirizzo	108
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	110
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	110
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	113
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	115
3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE.....	127
3.5 PARITÀ DI GENERE	153
4. MONITORAGGIO.....	158

Allegati

ALL.1 Obiettivi VP-Strategici-Operativi 2026-2028

ALL.2 Elenco obblighi di pubblicazione 2026-2028

ALL.3 Documento Gestione del rischio

ALL.4 Regolamento Lavoro Agile

ALL.5 Piano triennale fabbisogni del personale 2025-27

ALL.6 Piano della formazione 2026-2028 (in aggiornamento)

ALL.7 Piano delle Azioni Positive 2026- 2028 con parere positivo della Consigliera Regionale di Parità

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 2026-2028, di durata triennale, sviluppato in prosecuzione e aggiornamento del documento 2025-2027, l'ARPAB integra i principali strumenti di pianificazione, definendo:

- 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 619 del 20/10/2025) e secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e smi, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, avvalendosi anche dell'istituto del lavoro agile;
- 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;
- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuovo personale e per la valorizzazione delle risorse interne;
- 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 (PNA approvato dal Consiglio dell'ANAC 11_11_2025);
- 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;
- le modalità e le azioni per migliorare l'accessibilità alle sedi dell'Agenzia, fisica e digitale, da parte dei cittadini;
- il lavoro agile e la sua organizzazione, assicurando la rotazione del personale e la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza;
- 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

Sede Centrale /Legale - Potenza
Via della Fisica, n.18 C/D
Telefono 0971 656111

Sede Amministrativa -Potenza
Via della Chimica, n.103
Telefono 0971 656111

Sede Matera
Via dei Mestieri, n, 43 Zona Paip 1
Telefono 0835 225410

Sede Metaponto (MT)
SS Jonica 106 – Km 448.2 75012 Metaponto (MT)
Telefono 0835 5413220

Sede del Presidio Fisso Val d'Agri - Sauro
Viale Marconi - Viggiano (PZ)

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'Agenzia su base regionale, con tre sedi:

- Potenza,
- Matera,
- Metaponto

Per assicurare la presenza e il controllo dei tecnici dell'Agenzia 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 dare unitarietà all'azione agenziale su tutto il territorio regionale.

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 al Dipartimento Ambiente ed Energia della Regione Basilicata, con il quale l'Agenzia opera in stretta collaborazione, il ruolo di organo di controllo e vigilanza.

L'Agenzia 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), che costituiscono il livello minimo omogeneo di prestazioni in tutto il territorio nazionale, ai quali devono attenersi tutte le Agenzie del Sistema (Delibera del Consiglio SNPA n. 209 del 7 giugno 2023, successivamente modificato e trasmesso con nota del Presidente dell'ISPRA e del Consiglio SNPA prot. n. 41765/2023 del 28/07/2023).

Tale proposta e i suoi allegati sono stati ulteriormente rivisti attraverso il concerto interministeriale la cui ultima versione (acquisita dall'ISPRA nel dicembre 2024) costituisce lo stato dell'arte, aggiornato e condiviso, in materia di Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali e relativi Servizi e Prestazioni (Allegato 2, Delibera n.

266 del 23 gennaio 2025). Con la citata delibera, contenente parere favorevole sul Programma Triennale delle attività 2025/2027 del SNPA, è stata rafforzata l'integrazione tra le prestazioni rese dal sistema di protezione ambientale (LEPTA) e gli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai LEA. Tale correlazione può essere più o meno diretta in relazione a singole funzioni, attività o prestazioni ma è evidente che ambiente e salute sono due ambiti eziologicamente interrelati.

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). Nel corso degli anni, l'ARPAB ha sottoscritto convenzioni con Enti e Istituzioni a valenza nazionale, quali ISPRA, AssoARPA, Università, Istituti di ricerca e ISS, con l'intento di rafforzare le proprie potenzialità, coniugandole con le conoscenze di ISPRA e delle altre Agenzie del SNPA

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, capacità organizzativa, conoscenze e competenze delle sue risorse umane, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, tensione continua verso l'innovazione, sostenibilità ambientale delle scelte, rafforzamento delle azioni di trasparenza e di contrasto dei fenomeni corruttivi.

Il VP che l'ARPAB intende potenziare nel triennio 2026-28 rappresenta un importante risultato della mission agenziale, da raggiungere seguendo le linee di programmazione SNPA (Delibera del Consiglio SNPA 266/2025), gli obiettivi e gli indirizzi dettati dalla Regione Basilicata ai sensi della L.R. 1/2020 e della DGR 619/2025 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 un elemento cardine del PIAO, introdotto alla fine dell'anno 2022, nella prima stesura del PIAO ARPAB e consolidato negli anni successivi, in quanto il VP è una misura dell'impatto positivo dell'operato dell'Agenzia sul benessere economico, sociale e ambientale dei propri dipendenti, dei cittadini e delle imprese.

Per la valutazione 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 incrementare 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 si impegna a valorizzare 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 a partire dal 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 2026-2028. L'Agenzia, di conseguenza, promuove il ruolo fondamentale della formazione individuale, valorizzando le singole professionalità e riconoscendo il valore aggiunto che ciascuno può rappresentare all'interno di ogni amministrazione; occuparsi del benessere delle persone significa indirizzarle nella ricerca del risultato, cercare di colmare le debolezze, coglierne le potenzialità e orientarle a svolgere le funzioni più adatte alle qualità specifiche. Fondamentale l'impiego di "Syllabus", piattaforma di formazione online 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. 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>).

Con l'adozione del PIAO 2025-2027 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". La Direttiva si inserisce nel quadro più ampio delle attività proposte dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di formazione; tra le altre il citato rafforzamento della piattaforma Syllabus, cui l'Agenzia ha aderito già da tempo, inserendo l'attività tra le azioni strategiche della performance anche per il triennio 2026-2028. Nel citato 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.

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

- obiettivi di benessere equo e sostenibile Agenda ONU 2030
- missioni del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)
- indicazioni contenute negli atti di indirizzo del Ministro della Pubblica Amministrazione
- priorità individuate dal Consiglio del SNPA per le attività del Sistema
- indirizzi e obiettivi indicati dalla Regione Basilicata
- compiti, responsabilità e azioni migliorative attribuite all'Agenzia dalla normativa
- normativa anticorruzione e trasparenza (PNA 2025).

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 2026-2028.



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 132 del 30/10/2025) e nel Piano annuale delle attività 2026 (DDG n.158 del 15/12/2025). 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 l'accreditamento delle prove di laboratorio, per i quali l'ARPAB sta lavorando da tempo, costituiscono obiettivo di elevato interesse regionale ed indirizzo strategico per il triennio. L'obiettivo dell'Agenzia 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). È 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 2025 (DDG n.8/2025) sono stati effettuati interventi per il rinnovo del parco auto dell'Agenzia con acquisto di veicoli a ridotta emissione, il programma sarà completato nel 2026. Sarà posta, inoltre, particolare attenzione al tema "aria", con procedure di gara avente ad oggetto "Adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria" nonché "Sistema di Monitoraggio Ambientale con Sensori IoT, Control Room Compatibile con infrastrutture SOC e NOC".

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 della 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 2026 l'Agenzia proseguirà il suo processo di transizione al digitale per conseguire i target indicati nel Piano triennale per la Pubblica amministrazione 2024-2026 e nel relativo documento di aggiornamento 2026. A supporto di questa transizione, è stata creata recentemente, nell'ambito del Sistema Agenziale, una rete di collaborazione e confronto composta dai referenti RTD e responsabili di sicurezza informatica delle Agenzie. Essendo strategico, al fine del conseguimento di detta transizione, assicurare la formazione in ambito digitale per tutto il personale, l'Agenzia, utilizzando la piattaforma Syllabus, individua ed assegna percorsi formativi personalizzati per i vari profili e ruoli. Particolare rilievo è stato dato alla formazione sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella PA invitando i dipendenti a seguire il corso presente sulla piattaforma Syllabus.

L'accessibilità costituisce la leva strategica fondamentale per rendere i servizi digitali più inclusivi ed utilizzabili da tutti. Al riguardo, nel 2025 l'Ente ha colto l'opportunità di usufruire di interventi formativi per la PA offerti dalla Regione Basilicata in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per inclusione e accessibilità (G.U. n.9 del 12/01/2024, Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222) messi a disposizione sulla piattaforma <https://accessibilita.regione.basilicata.it>.

Ulteriore formazione sarà erogata a tutti i dipendenti, nel 2026, nell'ambito dell'attuazione del progetto finanziato ad ARPAB con fondi PNRR relativamente al bando "Missione 1 – Componenti 1 – investimento 1.5 Cybersecurity". La formazione riguarderà l'intero personale dell'amministrazione al fine di accrescere la cultura cyber in una ottica di gestione, programmazione e sicurezza. In particolare, saranno erogati percorsi formativi, differenziati in relazione a ciascuna figura professionale, volti ad

incrementare: la gestione e risposta al rischio cyber, la gestione della continuità operativa, la gestione delle identità digitali e degli accessi logici, la gestione della sicurezza delle applicazioni, dei dati e delle reti. Per garantire, anche negli anni futuri, l'erogazione continua di formazione, l'Agenzia ha acquisito, nell'ambito del suddetto progetto, una piattaforma per gestire, distribuire e tracciare attività di formazione online (e-learning).

I numerosi interventi previsti da progetto, la cui realizzazione è iniziata nel 2025 e si concluderà a marzo 2026, consentirà da un lato di rafforzare i servizi informatici raggiungendo standard più alti di sicurezza e produttività e dall'altro di adempiere a tutti gli obblighi della Direttiva NIS II.

Come descritto nel *Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Agenzia* di cui alla DDG. N. 012 del 02/02/2023, 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

L'ARPAB ha attuato, da alcuni anni, tramite il Servizio ICT, un piano di ristrutturazione e potenziamento tecnologico per la digitalizzazione che ha portato alla realizzazione, nel 2025, di numerosi interventi.

In relazione al finanziamento ricevuto dall'ACN per il potenziamento della *resilienza Cyber*, si è reso necessario procedere con urgenza all'aggiornamento del sistema operativo di tutti i PC alla più recente e sicura *release* del sistema operativo Windows 11. Per i numerosi PC, le cui specifiche tecniche non soddisfacevano i requisiti tecnici minimi necessari per l'aggiornamento, sono stati effettuati interventi di upgrade della componentistica e ove non possibile, la sostituzione del PC con conseguente riconfigurazioni e trasferimento dei dati.

È stato, inoltre, indispensabile realizzare altri interventi "propedeutici" a quelli inclusi nel progetto cybersecurity quali l'ampliamento della rete MPLS esistente, di cui fanno parte attualmente le sedi di Potenza e Matera, al fine di includere le sedi di Viggiano e Metaponto. Per tale motivo sono state attivate due nuove linee dati, rispettivamente per la sede di Viggiano e Metaponto poiché tali sedi usufruivano della connettività fornita da enti terzi, nonché interventi sui relativi apparati di rete quali, ad esempio, la battitura di prese Lan, posizionamento di switch, stesura di cavi Lan. Il completamento dell'ampliamento della rete MPLS dovrà avvenire nel primo mese del 2026.

Per rafforzare la sicurezza perimetrale della rete agenziale MPLS in fase di realizzazione, sono stati acquistati, con fondi del progetto sulla cybersicurezza, 7 firewall Fortinet e, per la realizzazione del server di dominio, un server rack.

Inoltre, nel 2026 sarà configurata la piattaforma CrowdStrike Falcon, la cui licenza è stata acquistata nel 2025 con i fondi PNRR del progetto cyber. Tale piattaforma di sicurezza cloud nativa protegge gli endpoint (PC, server, dispositivi mobili) da minacce informatiche avanzate utilizzando l'intelligenza automatica, l'apprendimento automatico e il rilevamento comportamentale per prevenire attacchi in tempo reale tramite

l'installazione di un software "sensore" sui singoli endpoint. Attività, quest'ultima, che dovrà essere svolta nei primi mesi del 2026. Con gli stessi fondi l'Agenzia si è dotata di un'altra piattaforma di sicurezza cloud nativa denominata Netskope, che offre servizi di rete e sicurezza per garantire un accesso sicuro a Internet, al cloud e alle applicazioni private la cui configurazione, anche in questo caso, sarà ultimata alla scadenza del progetto cyber.

Conseguentemente agli interventi strutturali di rete precedentemente descritti è scaturita la necessità di rivedere l'infrastruttura Voip esistente nelle sedi di Potenza e Matera in modo da estendere il sistema telefonico alle ulteriori due sedi; pertanto, il Servizio ICT ha avviato le interlocuzioni preliminari e funzionali alla definizione di un piano operativo di ammodernamento e ampliamento dell'infrastruttura VOIP.

In ottemperanza alla Strategia "Cloud Italia" di AgID (<https://www.agid.gov.it/it>) che indirizza il percorso di trasformazione delle amministrazioni verso servizi digitali e infrastrutture tecnologiche basate sul cloud qualificati, l'Agenzia ha fatto richiesta di predisposizione di server cloud, nel datacenter della Regione Basilicata, per la migrazione dei sistemi software del protocollo, della gestione risorse umane e della rilevazione presenze, in produzione sui server fisici ospitati nella sede dell'ARPAB. Successivamente all'accoglimento positivo della richiesta è iniziata la fase operativa di migrazione che dovrà concludersi entro la primavera del 2026. Sempre in relazione alla strategia cloud first, è stata completata l'installazione e la configurazione di Microsoft Office 365 su tutti i PC.

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>). Nel 2025 l'Agenzia ha pubblicato 10 dataset relativi a dati ambientali che si aggiungono ai 14 precedentemente pubblicati conseguendo il target definito dal Piano per il 2025. Parallelamente sono iniziate interlocuzioni con gli uffici amministrativi per fornire informazioni tecniche utili sui formati aperti e sui dati da loro detenuti che dovranno essere oggetto di prossima pubblicazione nel catalogo nazionale.

L'ARPAB promuove e adotta strategie di **Diversity Management** (DM) per creare un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le differenze individuali (genere, età, etnia, disabilità, ecc.) come punto di forza. Tale politica consente di migliorare il clima e la performance aziendale attraverso equità, flessibilità e un miglior benessere organizzativo. La rivalutazione del ruolo di ogni persona e la promozione delle sue capacità hanno ricadute positive in termini di Valore Pubblico, sia all'interno dell'Agenzia sia sull'utenza esterna (skakeholder).

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.

L'ARPAB si impegna a rendere il proprio sito web accessibile (<https://www.arpab.it/>), conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

Annualmente sono effettuate le verifiche di accessibilità del sito ed è redatta la Dichiarazione di accessibilità, fruibile dalla home page al link: https://form.agid.gov.it/arpab/agenzia_regionale_per_la_protezione_dell'ambiente_della_basilicata/dichiarazione. Il documento rispetta la Decisione di Esecuzione (UE) 2018/1523 della Commissione Europea dell'11 ottobre 2018 che istituisce un modello di dichiarazione di accessibilità conforme alla direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici.

In seguito alle verifiche e ai test di usabilità effettuati il sito rispetta i canoni di accessibilità richiesti dall'AgId ed in particolare:

- avere una struttura chiara e intuitiva, con una navigazione semplificata per facilitare l'accesso alle informazioni;
- essere compatibile con strumenti assistivi, come *screen reader* e *software* di sintesi vocale;
- utilizzare un linguaggio chiaro, evitando tecnicismi complessi e privilegiando la comprensibilità;
- ricorrere a formati accessibili, garantendo la fruizione dei documenti anche a persone con disabilità visive o cognitive.

Le specifiche tecniche di riferimento utilizzate sono contenute nel *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1*. Si tratta delle *Web Content Accessibility Guidelines* (da ultimo aggiornate a dicembre 2024 WCAG 2.2.), che definiscono specifiche tecniche per rendere i contenuti Web più accessibili anche alle persone con disabilità. In base a tali LLGG i contenuti devono essere:

1. percepibili;
2. utilizzabili;
3. comprensibili;
4. definiti.

Tali norme tecniche "*Requisiti di accessibilità per prodotti e servizi ICT*" definiscono lo standard europeo armonizzato per l'accessibilità digitale nel settore pubblico e privato. La norma specifica i requisiti di accessibilità funzionali applicabili ai prodotti e servizi ICT, nonché una descrizione delle procedure di prova e della metodologia di valutazione per ogni requisito di accessibilità in una forma adatta ad essere utilizzata negli appalti pubblici in Europa.

Seguendo queste linee guida si rendono accessibili i contenuti ad un più ampio numero di persone con disabilità, tra le quali cecità e ipovisione, sordità e perdita dell'udito, limitazioni motorie, disabilità del linguaggio, fotosensibilità nonché combinazioni di

queste, e si migliora in parte l'accessibilità anche per chi ha disturbi dell'apprendimento e/o limitazioni cognitive.

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).

Promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione dell'utenza

L'Agenzia, attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG), promuove da anni la parità di genere, attraverso la formazione e informazione contro stereotipi/pregiudizi e sostiene l'adozione di ogni idonea misura interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie. *Il CUG si pone proattivamente all'ascolto del personale, propone azioni di formazione e mediazione, informa il personale in merito agli strumenti giuridici a disposizione ove si presentassero situazioni di discriminazione o disagio, organizza eventi formativi e informativi finalizzati al benessere (Seminario ["Discriminazioni sul luogo di lavoro . Parità di genere attraverso la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nel contesto lavorativo"](#) -2022). Il CUG, di concerto con l'Amministrazione, ha siglato con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità un "Accordo di programma", il cui obiettivo è attuare le disposizioni legislative sul contrasto alle molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro.*

L'ARPAB, nella persona del Direttore Generale, ha sottoscritto la seguente Dichiarazione d'intenti: "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 interna volta alla prevenzione ed al contrasto della violenza e delle molestie". La dichiarazione è riportata integralmente in una targa affissa permanentemente all'ingresso dell'ente.

L'A.R.P.A.B. ha trasfuso il suo impegno attraverso la definizione di obiettivi strategici e operativi dedicati al tema del benessere e della parità di genere, che interessa trasversalmente la Performance a partire dal triennio 2022-2024. Nel PIAO 2026-2028, l'attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive è un'azione assegnata a tutti gli uffici ed è volta a garantire la piena ed effettiva opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5- Agenda 2030) e a porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione (Ob. 5.1- Agenda 2030).

La verifica del grado di soddisfazione dell'utenza è da tempo un'attività strategica per l'Agenzia, integrata nelle linee strategiche e negli obiettivi operativi del PIAO. Essa rappresenta la misura di quanto i prodotti, i servizi o l'esperienza complessiva dell'ente soddisfino le aspettative degli stakeholder. Adottando un approccio incentrato sulla *Customer Satisfaction*, l'ARPAB può:

- individuare in modo mirato le esigenze dei cittadini e degli altri stakeholder per migliorare il proprio prodotto, servizio o esperienza complessiva sulla base delle rilevazioni;
- monitorare e migliorare la percezione del proprio operato scoprendo l'efficacia del passaparola positivo;
- costruire la fiducia degli utenti, dimostrando che il loro feedback è importante.

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

- Nel prossimo triennio ARPAB continuerà a perseguire l'obiettivo di sviluppare gli strumenti della valutazione e verifica gestionale dell'operato agenziale, per seguire le linee guida tracciate dall'ente Regione ed attenersi ai 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), in vigore anche per il 2026. L'Agenzia si impegna, inoltre, ad assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e 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). L'integrazione tra anticorruzione e performance nella Pubblica Amministrazione (PA), conseguita nel PIAO 2026-2028 attraverso la formulazione dell'obiettivo operativo 4.3 "Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione", all'interno dell'area strategica A4, mira a superare la gestione compartimentale, unendo il ciclo della performance (PdP) e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) per creare Valore Pubblico. L'approccio attuale, con l'integrazione esplicita tra obiettivi strategici e misure di anticorruzione, implica che il RPCT effettui un monitoraggio puntuale del rispetto degli obblighi di legge in materia di anticorruzione e trasparenza da parte degli Uffici, in un'ottica di prevenzione e riduzione del rischio. In tal modo è possibile sviluppare 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. La riduzione del rischio corruttivo e degli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5-Agenda 2030) consente di creare e proteggere il Valore Pubblico, favorendo lo Sviluppo di istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6- Agenda 2030).

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

SNPA - Nel prossimo triennio ARPAB dovrà portare avanti il processo di armonizzazione con il sistema a rete delle Agenzie, avviato negli anni precedenti. È un percorso significativo, 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 dalla presenza e pericolosità delle attività produttive e/o dalla 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, proseguirà in 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 gli obiettivi di valore pubblico, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e operativi, a medio e lungo termine, in relazione alla mission dell'ente. 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.

L'ufficio Programmazione e Performance svolge ruolo di amministratore del Sistema Informativo (SI) per la gestione del ciclo della PERFORMANCE, preso in riuso dalla Regione Basilicata ed opportunamente personalizzato negli anni da 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 relativa all'implementazione e alla 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 Sistema 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, che consentono di raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso il progresso tecnologico e l'innovazione (Ob. 8.2- Agenda 2030). Per supportare attivamente i dirigenti agenziali è stata resa disponibile una casella di posta elettronica dedicata: supporto.performance@arpab.it ed è stata redatta e inviata ai dirigenti una guida/istruzioni operative puntuale per facilitare le operazioni di inserimento ed aggiornamento dei dati nel S.I.

Per il triennio 2026-2028 la Direzione Generale ARPAB ha confermato le 4 aree strategiche individuate nel 2025, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi. Diverse importanti procedure, indicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal 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 negli anni precedenti 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 e, dopo la validazione dal Direttore Generale, sono diventate parte integrante della performance nel PIAO 2026-2028.

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 15 gennaio 2026 il quadro generale degli obiettivi di valore pubblico e performance (strategici ed operativi), triennio 2026-2028 è stato inviato all'ARVM per eventuali osservazioni (nota pec 689 del 15/01/2026) e al contempo è stato messo in consultazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, sezione Amministrazione Trasparente (periodo 15 -26 gennaio 2026). Contemporaneamente, sempre in Amministrazione trasparente, è stata messa in consultazione pubblica la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza per l'aggiornamento 2026-2028.

È stata data, in questo modo, la possibilità a cittadini, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, ordini professionali e imprenditoriali, portatori di interessi diffusi, dirigenza e 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 29/01/2026, è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente l'intera sezione 2 del redigendo PIAO 2026/2028, 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 all'indirizzo mail indicato: 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 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" 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 sé stessi e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue. Tale attività prevede che ogni dirigente elabori una proposta formativa per il proprio ufficio 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. Tali proposte devono essere raccolte ed elaborate all'interno del Piano di Formazione dell'Agenzia.

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 conseguiti 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 2026-2028 sono stati recepiti gli indirizzi introdotti dalla normativa in materia di accrescimento del valore pubblico, facendo specifico riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030 e alle 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 2026-2028 degli acquisti di beni e servizi (DDG 00007 del 27/01/2026 "Predisposizione ed adozione del programma triennale di acquisti di beni e servizi 2026-2028") coerentemente agli obiettivi strategici per il triennio di riferimento, l'Agenzia effettuerà investimenti in termini di risorse necessarie per le attività istituzionali.

L'attenzione, in particolare, sarà destinata al tema "aria", con procedure di gara avente ad oggetto "Adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria" nonché "Sistema di Monitoraggio Ambientale con Sensori IoT, Control Room Compatibile con infrastrutture SOC e NOC". Si procederà successivamente ad indire procedure di gara per l'adeguamento della rete di monitoraggio della qualità dell'aria e per il servizio di vigilanza, in scadenza alla fine dell'anno 2026.

In aggiunta, l'ARPAB disporrà sostanziosi investimenti in termini di completamento del processo di efficientamento energetico già iniziato in questi ultimi anni, con l'acquisto di spazi ove allocare fonti energetiche green, capaci di contrarre enormemente i costi per l'approvvigionamento energetico agenziale.

A quanto sopra si accompagnerà anche una rideterminazione della sicurezza logistica ed immobiliare agenziale, predisponendo tutti gli atti e gli strumenti amministrativi prodromici ad un nuovo affidamento ad operatore terzo, nella materia di interesse.

Saranno compiuti progressivamente, tutti gli interventi manutentivi prettamente immobiliari e quelli afferenti alla strumentazione scientifica e si procederà ad ultimare definitivamente, ogni procedura di gara e/o acquisto prodromico al definitivo accreditamento dei laboratori agenziali.

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.51 del 14.04.2025 l'Agenzia ha adottato il Bilancio di Previsione 2025-2027, approvato con Legge Regionale n. 30 del 10 giugno 2025 sul BUR n. 31 del 10.06.2025 e pubblicato sul B.U.R. n.31 del 10/06/2025. Allo stato, l'Agenzia è in esercizio provvisorio del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2026, giusta DDG n. D.D.G. n. 173 del 30.12.2025, ai sensi dell'art. 2 della Legge Regionale n. 53 del 23.12.2025 (BUR n. 68 del 23 dicembre 2025). Uno dei problemi che ARPAB si trova ad affrontare annualmente è il disallineamento tra i tempi di approvazione del Bilancio di Previsione 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. La composizione del contributo ordinario annuale è stata determinata sulla base delle assegnazioni tenendo conto dei contributi regionali comunicati all'Ente con nota prot. n. 248921 12 BC del 14/11/2024. La tabella successiva illustra i finanziamenti di parte corrente assegnati dalla Regione Basilicata:

VOCE	2025	2026	2027
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	300.000,00	300.000,00
Trasferimento per l'attuazione legge regionale 17/2011 art.27 - capitolo Regionale U55180	2.081.000,00	2.081.000,00	2.081.000,00
Entrate regionali per ammortamento mutuo acquisto immobile	253.639,26	253.639,26	253.639,26
Totale Contributo Regionale ordinario	12.684.639,26	11.184.639,26	11.184.639,26

TABELLA 1 FINANZIAMENTI DI PARTE CORRENTE ASSEGNATI DALLA REGIONE BASILICATA

Per il 2025 sul capitolo regionale U32110 è stato previsto un finanziamento aggiuntivo di € 1.500.000,00 riferito a trasferimenti per accordo attuativo con Total per il Monitoraggio Ambientale B.1 e B.2.

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

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

Entrate dall'erogazione di servizi

Le previsioni di entrate extra tributarie del triennio 2025-2027 sono elencate nella tabella seguente:

2.1.3 ENTRATE DALL'EROGAZIONE DI SERVIZI

Le previsioni di entrate extra tributarie del triennio sono elencate nella tabella seguente e sono aggiornate con le variazioni di Bilancio deliberate nel corso dell'anno 2025:

	CAPITOLO	2025	2026	2027
E02501	PRESTAZIONI RESE A ASP	0	45.000,00	45.000,00
E02503	PROVENTI DELLE PRESTAZIONI DI SERVIZI RESI AL CROB	6.000,00	6.000,00	6.000,00
E02504	PRESTAZIONI RESE A ASM	84.000,00	100.000,00	100.000,00
E03001	PARERI RADIOPROTEZIONISTICI E INQUINAMENTO ACUSTICO UFF. IEA POTENZA	24.000,00	40.000,00	40.000,00
E03002	PARERI RADIOPROTEZIONISTICI E INQUINAMENTO ACUSTICO UFF. IEA MATERA	20.000,00	20.000,00	20.000,00
E04501	ANALISI AEREODISPERSI UFF. CRA	20.000,00	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	345.000,00	120.000,00	120.000,00
E06002	PIANI DI CARATTERIZZAZIONE/BONIFICA SITO (S.I.N.) VAL BASENTO	161.773,00	81.773,00	81.773,00
E06201	PROVENTI PER PRESTAZIONI VARIE DIP. POTENZA	2.000,00	2.000,00	2.000,00
E06501	PRESTAZIONI RESE A SUPPORTO DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI (IPCC)-VERIFICA DEI CONTROLLI AZIENDALI	0,00	28.000,00	28.000,00
E06502	PRESTAZIONI RESE A SUPPORTO DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI (IPCC)-ATTIVITA' SVOLTE DIRETTAMENTE DA ARPAB (ANALISI)	621.000,00	121.000,00	121.000,00
E07002	ATTIVITA' RICONDUCEBILI AI PROTOCOLLI OPERATIVI (ENI)	560.000,00	900.000,00	900.000,00
		1.847.273,00	1.487.273,00	1.487.273,00

TABELLA 2 PREVISIONI DI ENTRATE EXTRA TRIBUTARIE DEL TRIENNIO

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 2025, in considerazione delle convenzioni stipulate e in corso di stipulazione, ed in mancanza di ulteriori previsioni dei Dirigenti su possibili prestazioni per le annualità 2026 e 2027.

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. 67 del

03/06/2025 sono stati assegnati provvisoriamente i budget ai singoli Centri di Responsabilità, individuati negli Uffici coperti dai Dirigenti, sia per quanto concerne il lato "Spese", sia per quanto concerne il lato "Entrate".

A seguito dell'incontro con la Società che gestisce il Sistema Informativo Contabile dell'Agenzia (Coop. EDP La Traccia di Matera), è stata avviata una ricognizione riepilogativa del lato "Spese" sulla base 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, relative all'annualità 2025.

Effettuata, pertanto tale preliminare e necessaria ricognizione si è riscontrato che tutti i Dirigenti si sono registrati sul Portale MePA del MEF, al fine di poter adottare i provvedimenti di Entrata e di Spesa di ogni singolo Centro di Costo. Nonostante tale registrazione sul MePA, non tutti i Dirigenti adottano direttamente provvedimenti di spesa relativi al proprio Centro di Costo, ma demandano all'Ufficio Patrimonio ed Approvvigionamenti tale adempimento, con notevoli difficoltà da parte dell'incaricato di Funzione "Controllo di Gestione" ad individuare gli Uffici o Centri di Costo interessati da tali Provvedimenti di Spesa. Pertanto, l'assegnazione dei budget economici definitivi ai singoli Centri di Responsabilità da effettuarsi, con apposita Delibera del Direttore Generale ancora non è stata effettuata. Dopo tale assegnazione, si organizzerà un nuovo incontro con la Società Coop. EDP La Traccia di Matera dove 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, implementando tale *Sistema* sul programma "*Provvedimenti Amministrativi*".

Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi

L'Agenzia con il programma triennale 2026-2028 degli acquisti di beni e servizi (DDG 00007/2026) coerentemente agli obiettivi strategici per il triennio di riferimento, effettuerà investimenti in termini di risorse necessarie per le attività istituzionali.

L'attenzione, in particolare, sarà destinata al tema "aria", con procedure di gara avente ad oggetto "Adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità dell'aria" nonché "Sistema di Monitoraggio Ambientale con Sensori IoT, Control Room Compatibile con infrastrutture SOC e NOC".

Si procederà poi ad indire la procedura di gara per il servizio di vigilanza, in scadenza alla fine dell'anno 2026.

In aggiunta, l'ARPAB disporrà di sostanziosi investimenti in termini di completamento del processo di efficientamento energetico già iniziato in questi ultimi anni, con il pedissequo acquisto di spazi ove allocare fonti energetiche green, capaci di contrarre enormemente i costi per l'approvvigionamento energetico agenziale.

A quanto sopra si accompagnerà anche una rideterminazione della sicurezza logistica ed immobiliare agenziale, predisponendo tutti gli atti e strumenti amministrativi prodromici ad un nuovo affidamento ad operatore terzo, nella materia di interesse.

Saranno compiuti progressivamente, tutti gli interventi manutentivi sulle strutture e quelli afferenti alla strumentazione scientifica; si procederà, inoltre, ad ultimare ogni procedura di gara e/o acquisto necessario al definitivo accreditamento dei laboratori agenziali.

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 finanziato dal Ministero dell'Ambiente per la Regione Basilicata sono stati 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.

MARINE STRATEGY	2024	2025	2026
Importo finanziamento 630.096,00 €	205.632,00€	212.232,00€	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.). 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 è stato concluso al 31.12.2025 con l'invio delle relazioni finali così come previsto dal cronoprogramma.

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 computato in circa € 3.000.000,00 comprensivi di:

- IVA (22%)
- 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. ARPAB n. 22036 del 24/12/2024 è stata chiesta una proroga di 30 mesi alla Regione Basilicata al fine di esperire ulteriori gare per la progettazione esecutiva e realizzazione dei lavori, ivi comprese le opere civili e tecnologiche, per acquisire i titoli abilitativi ed effettuare il collaudo delle opere nonché per provvedere a tutto quanto necessario al corretto funzionamento della rete.

Con nota prot. ARPAB n. 5663/2025 del 24/03/2025 è stato comunicato alla Regione Basilicata che nelle more dell'accettazione della proroga, vista la DD

23BD.2023/D.01490 del 12/12/2023 di impegno pari € 3.000.000,00 e liquidazione anticipo pari ad € 40000 a favore di ARPAB, visto, altresì, il cronoprogramma delle attività, l'Agenzia avrebbe trasmesso alla SUARB la documentazione necessaria all'espletamento della gara per la progettazione esecutiva e per l'attuazione del progetto.

Con delibera n. 55/2025 del 23/04/2025 del Direttore Generale di ARPAB è stata approvata la documentazione di gara afferente all'adeguamento della rete e programma di valutazione della qualità ed è stata trasmessa alla SUA-RB;

Con nota acquisita al protocollo di ARPAB n. 10341/2025 del 29/05/2025 la Regione Basilicata Ufficio Appalti di servizi e forniture ha comunicato che la gara "è prevista tra le gare programmate dalla SUA-RB per l'anno 2025 con Id Prog. 2025_ARPAB_SF_01" ed ha nominato, altresì, il responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 5 della l. 241/90 e dell'art. 15, comma 9, del d.lgs 36/2023.

Ad oggi non sono pervenuti atti da parte della Regione Basilicata.

Progetto AQUALOOPS

Le risorse idriche sono limitate e distribuite in modo non uniforme nello spazio e nel tempo, rappresentando la principale risorsa limitante per la produzione agricola in tutto il mondo, ma in particolare nelle aree mediterranee. Nel frattempo, si prevede che la domanda globale di cibo aumenterà del 70% entro il 2050 (Dijk, Morley et al. 2021) e dovrà coesistere con la disponibilità limitata di terreni coltivabili, costi fissi imprevedibili e con la crescente scarsità di acqua (FAO, 2019). In questo contesto, le questioni relative alle risorse idriche figurano tra i cinque principali rischi e minacce evidenziati nell'ultimo rapporto annuale del Forum economico mondiale (W.E. Forum, 2021), quali: a) eventi meteorologici estremi, b) incapacità di combattere il cambiamento climatico, c) perdita di biodiversità, d) catastrofi naturali e d) crisi nella gestione delle risorse idriche. La siccità è un fenomeno sempre più diffuso in tutto il mondo (Tramblay et al., 2020) e rappresenta una sfida importante per la gestione delle risorse idriche. Secondo il Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici, il Mediterraneo sta già subendo un riscaldamento dell'atmosfera e del mare e le proiezioni evidenziano un progressivo riscaldamento e cambiamenti nelle precipitazioni (Stocker et al., 2013; Cherif et al., 2020), che a loro volta aumenteranno i rischi climatici, rendendolo un "punto caldo" del cambiamento climatico (Giorgi, 2006, Urdiales-Flores et al., 2023). In associazione all'aumento delle temperature, anche la siccità sta registrando una tendenza al rialzo. Ciò implica, da un lato, una diminuzione della disponibilità di acqua e, dall'altro, un aumento della domanda di acqua.

Il progetto AquaLoops4Med prevede studi finalizzati all'uso sostenibile dell'acqua e delle risorse per il settore agroalimentare nelle catene del valore interregionali con il supporto dei governi regionali, dei centri di ricerca, delle università, dei cluster e delle PMI. ARPAB è partner di progetto e l'impegno consisterà nella ricerca di contaminanti emergenti nelle acque a valle del trattamento che prevede l'utilizzo di metodologie innovative.

Partner di Progetto:

Partners' roles and contributions NAME	REGION	TYPE	MAIN ROLE	
CWP	Catalonia	Cluster	Project coordination	
IRTA	Catalonia	RTO	evaluation of open call applications / q-helix partnership / innovation / knowledge exchange	
ICRA	Catalonia	RTO	DEMONSTRATION ACTIVITIES (risk assessment)/q-helix partnership/ evaluation of open call applications	
AERIS	Catalonia	SME	DEMONSTRATION ACTIVITIES (WP2 leader/ AnMBR+SSF+pN/DN demonstrator)	
WE&B	Catalonia	SME	WP 4 leader/ q-helix partnership / business innovation	
UNIBAS	Basilicata	RTO	DEMONSTRATION ACTIVITIES (reuse in agriculture/maintenance and operation)/WP5 leader	
BIOINNOVA	Basilicata	SME	DEMONSTRATION ACTIVITIES (microalgae-based water treatment)	
ARPAB	Basilicata	Public Authority	DEMONSTRATION ACTIVITIES (environmental analyses)	
NTUA	Attica	RTO	DEMONSTRATION ACTIVITIES (Thessaly demo implementation)/WP3 leader/ q-helix partnership / knowledge exchange	
AGENSO	Attica	SME	DEMONSTRATION ACTIVITIES (technology for reclaimed water application in agriculture)	
HYDRASPIS	Thessaly	SME	DEMONSTRATION ACTIVITIES (rainwater harvesting system)	
MUNICIPALITY LAKE PLASTIRA	Thessaly	Public Authority	q-helix partnership / innovation / knowledge exchange/FSTP	
FRESHMILK	Thessaly	SME	DEMONSTRATION SITE (end-user) /q-helix	

Inizio Progetto: marzo 2025.

Fine Progetto: 31.12.2027.

Valore del Progetto per ARPAB: € 57.000,00.

Finanziamento progetto: Fondi Europei – FSE.

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 fino a giugno 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.
- È stata effettuata dal 16 al 18 aprile 2024 la partecipazione ad un interconfronto, coordinato da ISPRA, con la partecipazione sia di ISPRA sia delle ARPA/APPA che hanno aderito al progetto. L'interconfronto ha l'obiettivo dell'approfondimento delle misure in banda stretta delle SRB con particolare attenzione alle misure per il 5G.
- 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:

- È 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.
- È 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.
- È stato svolto il corso avanzato CEM II livello con docente ARPA PUGLIA, con la ditta SONTRAINING, su analisi modellistica.
- È stato svolto il corso, affidato alla ditta SOCIP, svolto da personale di ARPA Toscana, su analisi in banda stretta.

Il quadro economico finale è il seguente:

	contributo 1a col	contributo 2a col	TOTALE Previsioni RINDEC ARPAB	Totale Affidamenti RINDEC	Cofinanziamento ARPAB	Importi Affidati	Note
Importo totale Programma ricerca CEM	€ 17.060	€ 49.550	€ 66.610				
	N.	Costo unitario	Costo totale	Costo totale Affidamenti Rindec	Cofinanziamento ARPAB	Importi Affidamenti Totali	
Studi di valutazione dell'esposizione							
Integrazione strumentale e aggiornamento per segnale 5G	1	€ 22.985	€ 22.985	€ 22.985	€ 1.854	€ 24.839	Importo acquisto 2 centraline con tarature, nonché taratura 2025 quest'ultima ancora da liquidare DET 10/59/2023
Missioni e Formazione	1	€ 8.000	€ 8.000	€ 2.500	€ 1.550	€ 4.050	DET 222/2024
Convenzioni con Istituti di ricerca per supporto alle attività di misura ed elaborazione dati	1	€ 14.065	€ 14.065	€ 5.500	€ 0	€ 5.500	
				€ 0	NON SPESO	€ 0	
Incarichi esterni della durata massima di 18 mesi per:							
1) Realizzazione database relazionale per ampliamento dati Catiso CEM ai fini del presente progetto	1	17.060 €	€ 17.060	€ 17.060	€ 18.212	€ 39.772	DET 944/2023
2) Realizzazione appweb collegata a cartografia georeferenziata per pubblicazione dati del progetto	1	4.500 €	€ 4.500	€ 4.500			
	TOTALE PREVISIONI RINDEC		€ 66.610	€ 14.065	Rimane da non affidata		

La mancata possibilità di utilizzo dei residui pari a €14.065,00 è stata conseguenza del ritardo con il quale il MASE ha riscontrato la nota di richiesta di chiarimenti di ARPAB prot. 0015016/2024 del 17/09/2024 alla quale il MASE ha fornito riscontro solo con la nota 15515/2024 cui ha fatto seguito solo in data 05-03-2025 la nota MASE 0041847 che ha autorizzato la proroga del Progetto RINDEC di 12 mesi, con obbligo, tuttavia, di completamento della spesa entro il 30/06/2025. Dati i tempi ristretti (intercorrenti tra il 5 marzo 2025 e il successivo 30 giugno) non vi erano le condizioni per procedere alla sottoscrizione di apposita Convenzione con Enti di Ricerca e alla esecuzione e completamento delle attività ivi descritte. Pertanto, non è stato possibile l'utilizzo dei relativi fondi pari a €14.065,00, che risultano non spesi e conseguentemente non rendicontati e le relative attività (attività di analisi dei dati raccolti in campo, simulazione e conseguenti elaborazioni), sono state svolte dal personale ARPAB contattando di volta in volta altre ARPA e l'ISPRA per confronto, con aggravio degli oneri in capo ad ARPAB e con allungamento dei tempi di esecuzione inizialmente previsti.

IV Programma CEM - CUP H49B23000160001

Il Progetto afferisce il "PROGRAMMA DI CONTRIBUTI PER ESIGENZE DI TUTELA AMBIENTALE CONNESSE ALLA MINIMIZZAZIONE DELL'INTENSITÀ E DEGLI EFFETTI DEI CAMPI ELETTRICI, MAGNETICI ED Elettromagnetici. QUARTO PROGRAMMA CEM" Istituito con Decreto n. 297 del 20 giugno 2023 da parte del MASE.

Lo stato delle attività svolte sino ad ora è quello di seguito sintetizzato:

Le attività di affidamento, per gran parte del 2025, sono state subordinate alla effettiva erogazione dei finanziamenti da parte della Regione che stava predisponendo la Determina di trasferimento dei fondi al fine del loro inserimento nel Bilancio ARPAB.

La rimodulazione del Progetto è stata approvata dal MASE congiuntamente alla proroga del termine che è stato esteso fino a maggio 2026.

Fino a tutto il 2025 sono state svolte alcune delle attività in campo previste, compatibilmente con l'esiguo personale a disposizione e il carico delle attività istituzionali da svolgere, unitamente al notevole impegno già richiesto dall'attuazione del Progetto Rindec e da quello rilevante che è stato necessario per la chiusura del TERZO Programma CEM.

Sono stati eseguiti tutti gli affidamenti sia dei servizi che delle forniture previste in progetto.

Grazie all'appalto di forniture è stato completato l'allestimento della sala riunioni per presentazioni, webconference, dotata di monitor per la pubblicazione dei dati anche prodotti per i predetti Progetti MASE.

Sono ancora in corso le attività di monitoraggio in campo sia in alta che in bassa frequenza e le conseguenti elaborazioni che si protrarranno fino a tutto aprile 2025 al fine di poter monitorare il maggior numero possibile di Comune a livello regionale.

Stato di avanzamento della spesa:

Il progetto aveva un importo iniziale di € 15.316,43. Il MASE tramite ADDENDUM al Decreto di ammissione a finanziamento ha poi fornito la possibilità di integrare le attività previste. Pertanto, allo stato attuale, il Programma ha un importo complessivo di € 19.077,31 da utilizzare nel periodo di validità del progetto e così suddiviso:

ARPA BASILICATA - IV PROGRAMMA CEM			Totale Affidamenti IV PROG CEM	Cofinanziamento ARPAB	Importi Affidati	Note
Importo totale IV Programma CEM	€ 19.077,31					
Importo contributo iniziale	€ 15.316,43					
Addendum al IV Programma CEM	€ 3.760,88					
Acquisto apparecchiature hardware anche per videoconferenza (computer, monitor alta risoluzione, schermo per visualizzazione dati CEM regionali, eventuale software) e/o strumenti di misura CEM anche congiuntamente ad altro finanziamento le cui somme risultano già disponibili su fondi ARPAB.	€ 9.547,31	FORNITURE	€ 9.547,31	13.388,69 €	22.936,00 €	DET 1357/2025 la quota restante di € 13388,69 è a valere su fondi Masterplan
Incarichi esterni della durata massima di 15 mesi per supporto nelle misurazioni in campo e affiancamento nel data entry	€ 9.530,00	SERVIZI	€ 9.530,00	2.060,00 €	11.590,00 €	DET 1264/2025 rettificata da DET 1353/2025 la quota restante di € 13388,69 è a valere su fondi Masterplan
TOTALE PREVISIONI IV PROG CEM	19.077,31 €		€ 19.077,31	€ 0	Rimanenza non affidata	

PROGETTO SINTESI

Piano nazionale per gli investimenti complementari - "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" - Investimento 1.2) Sviluppo e implementazione di 2 specifici programmi operativi pilota per la definizione di modelli di intervento integrato salute ambiente-clima in siti contaminati selezionati di interesse nazionale

DATA INIZIO PROGETTO: 31.10.2024 (Convenzione tra Regione Basilicata e ARPAB-Prt.G.0018004- U-31.10.2024)

DATA FINE PROGETTO: 31.12.2026

ATTIVITÀ: 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 disuguaglianze.

Il progetto vede la partecipazione del territorio lucano attraverso i due Siti di Interesse Nazionale (SIN) di Tito e della Val Basento.

Il ruolo dell'ARPAB risulta centrale e trasversale rispetto a tutte le linee di azione previste dal progetto e si avvale della collaborazione dei referenti dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, con la quale la Regione Basilicata ha stipulato una convenzione.

Nello specifico, ARPAB è stata coinvolta per le attività previste dall'Obiettivo 1: "Ricognizione dei dati disponibili", suddiviso in sotto obiettivi 1a, 1b e 1c e dall'obiettivo 7 "VIS di area e scenari di risanamento e riduzione dell'esposizione, anche rispetto ai differenziali sociali", suddiviso in sotto obiettivi 7a e 7b.

In conformità con quanto previsto per l'Obiettivo 1, ARPAB ha provveduto a una raccolta sistematica di informazioni inerenti al contesto socioeconomico, alle fonti di pressione ambientale e allo stato di contaminazione delle diverse matrici ambientali.

Dopo una fase di ricognizione, i dati ambientali raccolti ed elaborati da ARPAB sono stati ufficialmente trasmessi al coordinamento nazionale, fornendo il set informativo completo relativo ai due SIN lucani. Il 17 novembre 2025, ARPAB è stata invitata all'Evento Il Progetto SIN_TESI (Territorio Equità Sorveglianza Intervento nei SIN), organizzato a Roma, presso il Ministero della Salute, per presentare i risultati per la Regione Basilicata relativi a quanto previsto dal suddetto obiettivo.

ARPAB è inoltre responsabile dell'obiettivo 7 relativo alla Valutazione di Impatto sulla Salute (VIS), prevedendo la messa a punto di procedure specifiche per l'Analisi di Rischio Sanitario- Ambientale (Risknet) e migliorare le conoscenze ambiente e salute nei SIN.

Per poter portare avanti questo obiettivo, si è ritenuto necessario stipulare un accordo di collaborazione con il Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica dell'Università di Padova, approvato con Delibera aziendale n. 133 del 30 ottobre 2025. La collaborazione è finalizzata sia al raggiungimento delle attività previste dall'obiettivo stesso, sia ad attivare un percorso formativo specifico sulle VIS, dedicato al personale ARPAB.

Di seguito è riportata una tabella riepilogativa delle spese, predisposta dall'Ufficio competente sulla base degli atti contabili e amministrativi disponibili.

PNRR - PNC - SINTESI CUP: G65E23000140001						
FINANZIAMENTO COMPLESSIVO RICONOSCIUTO	CAPITOLO	Dotazione capitoli	Impegni assunti	Residuo non impegnato su dotazione capitoli	Liquidazioni	Residuo da liquidare
277.853 €	U42401 Personale	2.250 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	U42402 Missioni	2.994 €	692,19 €	2.301,81 €	692,19 €	0,00 €
	U42403 Beni	11.219,25 €	10.868,98 €	350,27 €	10.576,18 €	292,80 €
	U42404 Servizi	50.000 €	50.000,00 €	0,00 €	30.000,00 €	20.000,00 €
	U70501	475 €	475,00 €	0,00 €	475,00 €	0,00 €
	Totali	66.938 €	61.561,17 €	2.652,08 €	41.743,37 €	20.292,80 €
Anticipazione 25%	E12011	AD OGGI RISULTA EROGATA SOLO LA QUOTA DI ANTICIPAZIONE DEL 25%				
69.463 €						

4.B : con riferimento alla missione di cui alla det. N. 202501048 è stato utilizzato erroneamente il capitolo U70501, ma la spesa afferisce al Progetto SINTESI - Spesa di Euro 475.

PROGETTO DI STUDIO E RICERCA REGIONALE LUCAS-LUCANI AMBIENTE E SALUTE – LUCAS

DATA INIZIO PROGETTO: 11.03.2024 (Convenzione tra Regione Basilicata e ARPAB-Prt.G.0004026- U-11.03.2024-Delibera aziendale n. 2024/00032 del 04.04.2024)

DATA FINE PROGETTO: durata quinquennale dicembre 2028

ATTIVITÀ: 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 Pr11. 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.

L'Ufficio 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;

Nel primo semestre del 2025 si è espletata la procedura relativa agli avvisi per l'assunzione di personale dedicato al Progetto. Sono quindi state assunte, con contratto a tempo determinato, 2 unità di personale con profilo professionale di Assistente Tecnico (di cui una nella persona di Micaela Giacoia e una nella persona di Francesca Minieri) e 2 unità con profilo di Collaboratore Tecnico (di cui una nella persona di Francesca De Luca e una nella persona di Ida Petitti), tutte assegnate presso il suddetto ufficio.

Inoltre, durante il secondo semestre 2025 è stato assegnato al suddetto ufficio, con contratto a tempo determinato, 1 unità con profilo di Collaboratore Tecnico (nella persona Angelo Pisciotta).

Nel corso del 2025, il personale dell'Ufficio Ambiente e Salute è stato impegnato a svolgere le attività propedeutiche per la corretta attuazione delle schede affidate secondo quanto previsto dal progetto esecutivo, in particolare:

- studio e messa a punto delle procedure analitiche in collaborazione con gli ENTI previsti dalle rispettive schede di progetto;
- attività di ricerca bibliografica condotte mediante banche dati ufficiali, pertinenti alle attività di progetto;
- Campionamento foglie ulivo;
- indagini di mercato e proposte di acquisto relative all'approvvigionamento del materiale di consumo e della strumentazione necessaria;
- allestimento laboratorio Lucas;
- presentazione dei primi risultati all'evento Lucas at work 2025. Stato dell'arte sul progetto, del 6 e 7 novembre 2025 presso Hotel giubileo di C. da Rifreddo.

Di seguito sono riportate le tabelle riepilogative delle spese, predisposte dall'Ufficio competente sulla base degli atti contabili e amministrativi disponibili.

VERSAMENTI DA REGIONE AD ARPAB PER PROGETTO LUCAS			
Numero REVERSALI	Data	Oggetto	Importo
202300994	17/10/2023	Progetto Lucas - DGR 590/2021 e DGR 178/2022 - Presa d'atto avvenuta approvazione dello schema di accordo di collaborazione tra Regione Basilicata e l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata per la redazione del Progetto Esecutivo del progetto preliminare LucAS e relativa sottoscrizione.	60.060,00 €
TOTALE ANNO 2023			60.060,00 €
202400571	26/06/2024	Regione Basilicata. Progetto Lucania Ambiente e Salute (LUCAS). Incasso Primo Acconto . Determina Regione Basilicata n. 10BA.2022/D.00025 del 30/8/2022, DGR n. 202300273 del 23/5/2023 e D.D.G. n. 32 del 4/4/2024.	415.800,00 €
202401263	27/12/2024	REGIONE BASILICATA. Progetto Lucania Ambiente e Salute (LUCAS). Incasso Secondo Acconto 2024 . Determina Regione Basilicata n. 10BA.2024/D.00002 del 06/12/2024. Progetto Lucania Ambiente e Salute .	311.850,00 €
202500316	17/03/2025	SIST. C.C. N. 17 PER Regione Basilicata. Progetto Lucania Ambiente e Salute (LUCAS). Impegno Fondi per Cofinanziamento Regionale SALDO Annualità#65533; 2024 . Determina Regione Basilicata n. 10BA.2024/D.00002 del 27/02/2024. Capitolo Regione Basilicata 26021.	311.850,00 €
TOTALE ANNO 2024			1.039.500,00 €
202500628	03/06/2025	SIST. C.C. N. 36 Regione Basilicata. Progetto Lucania Ambiente e Salute (LUCAS). Incasso Anticipazione Annualità#65533; 2025 . Determina Regione Basilicata n. 23BA.2025/D.00589 del 07/05/2025.	477.720,00 €
202501333	04/11/2025	SIST. C.C. N. 90 PER Regione Basilicata. Progetto Lucania Ambiente e Salute (LUCAS). Incasso 1#65533; Acconto 2025 . Determina Regione Basilicata n. 31BA.2025/L. 00036 del 18/10/2025. CAPITOLO REGIONE BASILICATA n. 26021	358.290,00 €
TOTALE ANNO 2025			836.010,00 €
TOTALE FINANZIAMENTO DA REGIONE PER PROGETTO LUCAS			1.935.570,00 €

Tabella Scheda IBM_01

INTERVENTO IBM	SOCCORTO IMP	STATO SPESA	EPOLOGIA	NUM.DOCUMENTO	DATA.DOCUMENTO	COMPETENZA	TITOLARE	SOCCORTO	IMPONIBILE	IMPORSA	TOTALE DOCUMENTO	MACROVOCE	VOCE DI COSTO	IMPORTO SULIP	QUOTA COFINANZIAMENTO	TOTALE LIQUIDATO (per impegno)	NOTE
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.1	CHIAVIATA	ALTRO	2	25/07/2023	2025	ARFAB	COSTI INDEBITTI	0,00	0,00	0,00	3	Salute generali e consumo di struttura	0,00	0,00	COSTI INDEBITTI
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.1	CHIAVIATA	ALTRO	2	25/07/2023	2025	ARFAB	COSTI INDEBITTI	7.000,00	0,00	7.000,00	3	Salute generali e consumo di struttura	7.000,00	7.000,00	COSTI INDEBITTI
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.3	COMPLETA	IMPEGNO	202301082	26/11/2023	2025	ARFAB	Determina contratto Progetto LucAS - conveyed dal 6/7 e 8 Novembre "Lucaswork 2023" presso Casa Abbigliatura Lucania.	1.000,00	220,00	1.220,00	A_CD	Prossimo	220,00	0,00	20,00
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.3	COMPLETA	IMPEGNO	202301077	10/11/2023	2025	ARFAB	Determina contratto per fornitura a parate da banca e accessori per l'ing. al INNOVETEC S.p.A. Progetto 32025	1.000,00	854,02	1.854,02	A_CD	Strutturazione e logistica	1.854,02	0,00	0,00
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.3	COMPLETA	IMPEGNO	202301496	26/11/2023	2025	ARFAB	Affidamento a LIFE TECHNOLOGIES ITALIA S.R.L. per la fornitura di consumabili per progetto LucAS.	6.300,00	1.400,00	7.700,00	A_CD	Materiali di consumo	7.700,00	0,00	0,00
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.3	COMPLETA	IMPEGNO	202301544	26/11/2023	2025	ARFAB	Determina contratto a V.A. servizio per servizio di trasporto campioni.	15.740,49	16.220,01	31.960,50	A_CD	Acquisizione servizi professionali (LucasAS)	16.220,00	0,00	0,00
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.3	COMPLETA	IMPEGNO	202301532	10/12/2023	2025	ARFAB	Affidamento ad AUTOCINE s.r.l. per fornitura consumabili - Progetto LucAS.	354,40	365,17	719,57	A_CD	Materiali di consumo	365,17	0,00	0,00
BM_01_005_01P	ARFAB	IMP.3	COMPLETA	IMPEGNO	202301530	10/12/2023	2025	ARFAB	Affidamento a PR SOLUTIONS di Palermo Raffabba - acquisto campioni per Progetto LucAS.	360,00	78,98	438,98	A_CD	Supporti informatici hardware (cavo e diffusori)	438,98	0,00	0,00
Totale impegni IBM																20.984,50	

Tabella Scheda BAS_01

	INTERVENTO	SOCCORTO IMP	STATO SPESA	EPOLOGIA	NUM.DOCUMENTO	DATA.DOCUMENTO	COMPETENZA	TITOLARE	SOCCORTO	IMPONIBILE	IMPORSA	TOTALE DOCUMENTO	MACROVOCE	VOCE DI COSTO	IMPORTO SULIP	QUOTA COFINANZIAMENTO	TOTALE LIQUIDATO (per impegno)	NOTE
BAS_01	ARFAB	IMP.1	CHIAVIATA	IMPEGNO	01	01/03/2024	2025	ARFAB	Prima anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	20.000,00	0,00	20.000,00	3	Prossimo	20.000,00	0,00	17.644,14	Prima anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	26/11/2024	2025	ARFAB	SECONDO Impegno n. 2020003 per attività di coordinamento, impegno sul Progetto Lucas	16.300,00	1.000,00	17.300,00	3	Struttura	17.300,00	0,00	0,00	SECONDO Impegno n. 2020003 per attività di coordinamento, impegno sul Progetto Lucas
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.2	COMPLETA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.2	COMPLETA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.2	COMPLETA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.000,00	0,00	10.000,00	3	Accordi inter istituzionali con B3	10.000,00	0,00	0,00	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.
BAS_01	ARFAB	IMP.3	CHIAVIATA	IMPEGNO	0241024	01/12/2024	2025	ARFAB	Prima Anticipazione di collaborazione con l'AMBITO INNOVETEC S.p.A. per realizzazione attività di ricerca di progetto.	10.00								

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 31/12/2025 risulta essere il seguente:

TABELLA 3 - FINANZIAMENTO MASTERPLAN TIPOLOGIE DI SPESA E FONTI DI FINANZIAMENTO AL 31.12.2025

LINEE	Importo €	Fonti di finanziamento inserite in atti Regionali
Linea A – Personale		STANZIAMENTI DESTINATI A PROGETTO MASTERPLAN – LINEA A € 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".
		STANZIAMENTI DESTINATI A PROGETTI SPECIALI € 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
		€ 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
		€ 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
	€ 8.058.000 € 1.500.000 € 1.500.000 € 1.000.000 € 2.900.000	€ 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:
	Tot. € 14.958.000	- 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. - 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. - la disposizione di liquidazione di € 1.000.000,00 per l'annualità 2025 - C. Regione 26229 Addendum 2019 Total SHELL all'accordo del 2006 con TOTAL SHELL E MITSU, CLAUSOLA A1. Impegno e trasferimento ad ARPAB delle risorse finanziarie di cui all'art. 12 della L.R. 1/2020 di cui alla Determina Dirigenziale n. 23BA.2025/L. 01433 del 02/10/2025 e Disposizione Dirigenziale di liquidazione di spesa n°23BA.2025/L.00212 del 03/10/2025 (* l'incasso della somma da parte di ARPAB non è ancora avvenuto 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. 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.
Linea B - Attrezzature ed Infrastrutture	€ 7.000.000	FSC 2014-2020 Anticipazione erogata dalla Regione Basilicata pari a € 10.341.900,00 di cui alle DD n. 12A2.2017/D.02309 del 07/12/2017 (anticipazione € 150.000,00) e DD N. 12A2.2019/D.00539 del 14/06/2019 (anticipazione di ulteriori € 10.191.900,00) - Liquidazione dell'importo di € 5.946.622,17 a titolo di primo I° SAL per le spese afferenti alle Linee B e C del Progetto MASTERPLAN di cui alla Disposizione Dirigenziale di Liquidazione di Spesa n. 23BA.2025/L. 00123 del 13/06/2025 della Direzione Generale dell'Ambiente del Territorio e dell'Energia
	€ 1.929.000	Avanzo vincolato ARPAB
Linea C - Outsourcing, Consumi e Beni durevoli	€ 10.486.000	FSC 2014-2020 - Anticipazione erogata dalla Regione Basilicata pari a € 10.341.900,00 di cui alle DD n. 12A2.2017/D.02309 del 07/12/2017 (anticipazione € 150.000,00) e DD N. 12A2.2019/D.00539 del 14/06/2019 (anticipazione di ulteriori € 10.191.900,00)
	€ 7.000.000	- Liquidazione dell'importo di € 5.946.622,17 a titolo di primo I° SAL per le spese afferenti alle Linee B e C del Progetto MASTERPLAN di cui alla Disposizione Dirigenziale di Liquidazione di Spesa n. 23BA.2025/L. 00123 del 13/06/2025 della Direzione Generale dell'Ambiente del Territorio e dell'Energia

€ 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 31/12/2025, nonché la differenza tra queste due ultime voci.

TABELLA 4 - SOMME SPESE E LIQUIDATE AL 31/12/2025

LINEA	FINANZIAMENTO	SPESO AL 31/12/2025	TRASFERITI AD ARPAB AL 31/12/2025	DISPONIBILITA' (Trasferimenti-Speso)	CREDITI (Finanziamento- Trasferimenti)
	A	B	C	(C - B)	(A - C)
Linea A	€ 14.958.000,00	€ 12.533.183,45	€ 13.958.000,00*	€ 1.424.816,55	€ 1.000.000,00
Linea B	€ 7.000.000,00	6.955.508,89 €	€ 16.288.522,17	- € 6.073.798,05	€ 8.197.477,83
Linea C	€ 17.486.000,00	15.406.811,33 €			
TOTALE	€ 39.444.000,00	€ 34.895.503,67	€ 30.246.522,17	- € 4.648.981,50	9.197.477,93

* La somma

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.

PNRR- PROGRAMMA PER LA RESILIENZA CYBER NAZIONALE- Finanziato dall'Unione Europea

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. La fase iniziale include la definizione del piano di potenziamento contenente le attività necessarie a colmare i GAP dell'attuale gestione della governance e programmazione cyber. Le aree coinvolte comprendono la struttura organizzativa, i processi, le policy e tutte le procedure per garantire sicurezza delle informazioni, assegnazione di ruoli e responsabilità, gestione delle informazioni, supply chain, asset, Identification & Access Management. Il risultato atteso è la produzione di report di mitigazione e la mappatura delle criticità della governance. Una volta programmate e definite le azioni per migliorare la gestione della governance e programmazione cyber dovranno essere messe in atto tutte le attività programmate, tra le quali tutte le azioni come la formazione o l'acquisizione di certificazioni. L'obiettivo è incrementare la consapevolezza delle minacce e gestire gli attacchi anche attraverso l'acquisizione di piattaforme open source per la crescita della maturità cyber con l'obiettivo primario di rendere autonoma la gestione dell'Ente su tali tematiche. Pertanto, si propone l'acquisizione di un sistema GRC open source e di una piattaforma e-Learning open source che saranno messi a disposizione di tutta la struttura organizzativa dell'Ente.

È prevista l'acquisizione di una piattaforma di Cyber Threat Intelligence per supportare la prevenzione dei rischi e la formazione del personale sui vettori di attacco. Il progetto proposto vuole colmare le carenze di competenze della struttura organizzativa, rivedere i processi in particolare quelli di risk management, BIA, gestione continuità operativa. Inoltre, vuole identificare e aggiornare le Tecnologie IT / OT di Security, e infine, particolare attenzione è data alla formazione riguardo alle tematiche della cyber security.

Il progetto rientra nell'ambito della Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.5 "Cybersecurity" del PNRR finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa "Next Generation EU" per un importo pari a € 1.496.787,38

Lo stato di attuazione del progetto e i documenti correlati sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ARPAB al seguente link: <https://www.arpab.it/pnrr/>

La programmazione strategica triennale

Il Ciclo della performance 2026-2028 è stato avviato in prosecuzione a quello del triennio precedente, conformemente a quanto indicato 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 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 2025, 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; 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.

L'integrazione tra anticorruzione e performance nella Pubblica Amministrazione (PA), conseguita nel PIAO 2026-2028 attraverso la formulazione dell'obiettivo operativo 4.3 "Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione", all'interno dell'area strategica A4, mira a superare la gestione compartimentale, unendo il ciclo della performance (PdP) e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) per creare Valore Pubblico. L'approccio attuale, con l'integrazione esplicita tra obiettivi strategici e misure di anticorruzione, implica un monitoraggio puntuale del rispetto degli obblighi di legge in materia di anticorruzione e trasparenza da parte degli Uffici, in un'ottica di prevenzione e riduzione del rischio. La riduzione del rischio corruttivo e degli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5- Agenda 2030) consente di creare e proteggere il Valore Pubblico, favorendo lo Sviluppo di istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6- Agenda 2030). Nell'area strategica A4 è stato definito, inoltre, un obiettivo specifico in materia di parità di genere, che coinvolge 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 l'analisi dei report prodotti dagli uffici e i monitoraggi semestrali effettuati con il Sistema Informativo della Performance, che consentono di confrontare i target con i risultati conseguiti. I dati e le informazioni saranno elaborati dagli uffici competenti e confluiranno nella Relazione annuale sulla Performance, trasmessa annualmente all'OIV/ARVM per la validazione e successivamente pubblicata nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale (<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance/>).

TABELLA 5 AREE STRATEGICHE E OBIETTIVI 2026-28

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 A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici A3 - Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica A4 - Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione in una logica di soddisfazione dell'utenza, promozione parità di genere, semplificazione e trasparenza	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
	2.- Innovazione e transizione al digitale	2.1 Transizione al digitale e semplificazione amministrativa
	3.- Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	3.1 Raggiungimento degli obiettivi dei progetti 3.2 Comunicazione, informazione ambientale ed educazione alla sostenibilità ambientale
	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 2026 - 2028

La programmazione annuale

La programmazione annuale per il 2026 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 assegnate al personale coinvolto e il relativo valore da raggiungere in termini quantitativi nel periodo di riferimento (target). Gli indicatori 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 2025, 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. È compito dei dirigenti partecipare tramite colloquio il personale del comparto, assegnare le azioni di competenza e trasmettere la documentazione alla Segreteria di Direzione, nei modi e tempi definiti dal Direttore Generale.

Dal 2024 L'ARPAB utilizza un Sistema Informativo della Performance (SI), personalizzazione di 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 degli specifici uffici. Tale attività rientra tra quelle sfidanti a partire dal 2025 e in prosecuzione nel 2026 (Ob. 4.1 "Aggiornamento e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione")

Si riportano di seguito le tabelle degli obiettivi per il triennio 2026-2028.

TABELLA 6 AREE STRATEGICHE 2026-2028

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	Proseguire nel completamento delle procedure atte a certificare i propri laboratori e ad ottenere l'accreditamento delle restanti prove laboratoriali; a sottoporre a processi di certificazione le proprie reti di misura, di monitoraggio e di controllo secondo la normativa tecnica di riferimento, nonché a svolgere le proprie attività rapportandole con le attività dei circuiti di intercalibrazione 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 (LEPTA), della committenza istituzionale e alle istanze della collettività e dei portatori di interesse 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, ed in alternativa alla impossibilità documentata di non poter espletare tale forma di reclutamento attivando tutte le soluzioni previste dalla normativa di settore, a garantire le attività e prestazioni previste dal progetto MASTERPLAN ed al potenziamento delle attività dell'Agenzia nonché all'attuazione dei progetti speciali
		3.2 Comunicazione, informazione ambientale ed educazione alla sostenibilità 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 - 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, implementazione 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	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) 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 2026 - 2028	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)			

A.R.P.A.B.

FIGURA 3 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO 2026-2028
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, 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	Innovazione e 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. 14.8- Agenda 2030)	ambientale sociale sanitario	 
				3.2	Comunicazione, informazione ambientale ed educazione alla sostenibilità 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, implementazione e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.6- 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. 16.6- 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.16.6- Agenda 2030)	sociale economico	
				4.4	Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (ob. 16.6- Agenda 2030)	sociale economico	
				4.5	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2026-2028	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

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Direzione Generale	Direzione Tecnico Scientifica	Settore Regionale Valutazioni Ambientali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amm.vo	Settore Regionale Laboratori
					Popolamento in continuo della banca dati BDNCP (Banca dati nazionale contratti pubblici) da parte dei Responsabili Unici 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 BDNCP per ARPA8	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X	X	X
					Aggiornamento documenti transizione al digitale e cyber security (proseguimento progetto PNRR)	documento di aggiornamento	documento 2025	si/no	si/no	si/no	X					
					Avvio della formazione in materia di sicurezza informatica e di adeguamento delle strutture agenziali alla Direttiva NIS2 (Network and Information Systems 2)	documento di aggiornamento	---	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X	X	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		si/no	si/no	si/no					X	
					Attuazione dei progetti: Masterplan, LucAS, RINDEC**, DAIE, IV PROGRAMMA CEM** , Strategie Marine, S.A.R.I., PNRR, ...con redazione del rapporto delle attività svolte rispetto a quelle previste dal cronoprogramma Per il Masterplan: chiusura del progetto, rispetto del cronoprogramma e degli obblighi di rendicontazione.	documento/tabella attestante il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto del cronoprogramma	si	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X		X
			3.2	Comunicazione, informazione ambientale ed educazione alla sostenibilità ambientale	Supporto tecnico operativo su richiesta di ISPRA ARPA sui temi specifici della sicurezza nei luoghi di lavoro	documento di aggiornamento		si/no	si/no	si/no	X					
					1. Partecipazione ad iniziative nell'ambito delle reti SNPA-SIURP, Osservatorio Comunicazione, Osservatorio EDS (questionari, news, articoli, indagini statistiche, eventi SNPA) 2. Divulgazione nelle scuole di prodotti multimediali realizzati dall'Agenzia e in focus specifici rivolti alla cittadinanza 3. Organizzazione di eventi istituzionali e di sistema 4. Realizzazione focus specifici su tematiche agenziali rivolti a vari stakeholder 5. Redazione e divulgazione di strumenti multimediali (opuscoli, vademecum, newsletter) 6. Redazione di news e articoli sul sito agenziale 7. Progetti di educazione alla sostenibilità ambientale rivolti a vari stakeholder	Documento di sintesi delle attività svolte	si	si/no	si/no	si/no	X					
4	Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione dell'utenza	15	4.1	Aggiornamento, implementazione e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Aggiornamento, implementazione e popolamento del sistema informativo delle Performance	documento di aggiornamento	Sistema informativo al 31.12.2025.	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X	X	X
					Aggiornamento del SMVP	documento di aggiornamento	SMVP 2024-2025 (DOG 003/2025)	si/no	si/no	si/no	X					
					Redazione Integrata PIAO	documento di aggiornamento	PIAO 2025-2027 (DOG 11/2025)	si/no	si/no	si/no	X	X			X	
					Aggiornamento del Catalogo dei servizi ARPA8 con allineamento al Catalogo Nazionale SNPA	documento di aggiornamento	Catalogo dei servizi 2025	si/no	si/no	si/no	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	si/no	si/no	si/no					X	
			4.3	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	1-Contributi all'aggiornamento del Piano anticorruzione (sottosezione 2 PIAO) e all'attuazione delle misure ivi previste con riscontri puntuali e tempestivi al RPCT 2- Riscontro richieste di accesso e comunicazione al RPCT e all'Ufficio Comunicazione e Relazioni con il pubblico 3- Rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs 33/2013 smi e dei provvedimenti di regolazione ANAC. Monitoraggio delle attività e riscontro al RPCT 4- Rispetto delle misure per la gestione dei rischi conativi riportate nel PIAO (documento di valutazione dei rischi specifici allegato 3 e sottosezione 2 del PIAO) e riscontri al RPCT (ivi comprese le misure concrete attuate a garantire il rispetto del principio di rotazione) 5- Vigilanza e controllo sul rispetto del Codice di Comportamento	Documento descrittivo delle attività svolte con tabella di sintesi	Documento descrittivo delle attività svolte con tabella di sintesi	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X	X	X
					-Monitoraggio di tutte le attività previste dal d.lgs 33/2013 e della L. 190/2012 -Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO - Monitoraggio sull'attuazione del codice di comportamento	documento di sintesi dei monitoraggi	documento di sintesi dei monitoraggi	si/no	si/no	si/no	X					
					- Relazione sugli esiti delle richieste di accesso e Report bimestrale	documento di sintesi	documento di sintesi	si/no	si/no	si/no	X					
			4.4	Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	- Indagini di Customer Satisfaction periodiche e annuali ed elaborazioni dei risultati - anno 2026	documento	Relazione customer satisfaction 2025	si/no	si/no	si/no	X					
			4.5	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2026-2028	Programmazione ed esecuzione di attività formative straordinarie per il personale Agenziale in riferimento ai rischi trasversali, con particolare riferimento allo stress lavoro-correlato, conflittualità e tecniche di comunicazione interna	documento di aggiornamento	--	si/no	si/no	si/no	X					
					-Attività promosse e attuate dai singoli dirigenti all'interno dei propri uffici in attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2026-2028 e ai fini della realizzazione del benessere organizzativo	documento contenente le azioni promosse e le misure adottate	risultati 2025	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X	X	X

44

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-ARPAB

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

Come noto, la nuova disciplina recata dal 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 stato 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 creazione 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.

Nella elaborazione del documento si è tenuto in debito conto degli "elementi di novità" intervenuti nel corso dell'annualità 2025 e che sono di seguito evidenziati in forma sintetica, salvo approfondimenti nelle diverse parti della sottosezione.

In primis, al momento della redazione della presente sottosezione è in fase di conclusione l'iter procedurale per l'adozione finale del Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione PNA - strategia 2026-2028, che, come sottolineato dal Presidente Anac, conferisce una ulteriore *spinta alla legalità ed al buon uso delle risorse*. La novità è rappresentata dal fatto che il Nuovo Piano Nazionale propone un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica in Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi

e indicatori per il triennio 2026-2028 e che si articola in 6 linee strategiche e 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno.

Come precisato da Anac "si tratta di un nuovo approccio che non sostituisce il precedente, ma che lo rafforza e mira a valorizzare ulteriormente i contenuti del PNA, presentandoli in una modalità innovativa, sintetica e immediatamente intellegibile.

Nella Parte generale vengono fornite indicazioni volte ad indirizzare Amministrazioni ed RPCT ad un migliore coordinamento tra la Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" e quelle che compongono le restanti parti del PIAO, in un'ottica di programmazione unitaria. La parte speciale approfondisce gli ambiti di seguito evidenziati:

A) Un approfondimento sui contratti pubblici, alla luce delle disposizioni intervenute con il dlgs 209/2024 da monitorate nella loro prima attuazione;

B) un secondo approfondimento sulle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di cui al D. lgs 39/2013. L'approfondimento è corredato da un allegato contenente schemi esplicativi delle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità previste dal Dlgs 39/2013;

C) l'ultimo approfondimento è dedicato alla trasparenza, con il quale ANAC ha inteso supportare le amministrazioni/enti nella corretta implementazione della sezione AT (Amministrazione Trasparente) nei siti istituzionali, quale preconditione per garantire la trasparenza e rendere accessibili ai cittadini le informazioni sull'organizzazione, sulle attività e sulla gestione delle risorse pubbliche.

Al contempo, a partire dal 19 settembre 2025 è stata resa disponibile da Anac la Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT) a libero accesso per cittadini e stakeholder (associazioni, operatori economici ed Amministrazioni Pubbliche etc) che si pone come strumento unico e centralizzato, integrato ed interoperabile di raccolta, organizzazione e messa a disposizione di informazioni, dati e documenti di interesse pubblico in quanto assoggettati al regime dell'obbligo di pubblicazione.

La Piattaforma nazionale utilizzando i dati presenti nei siti delle PP.AA., rileva automaticamente le sezioni di Amministrazione trasparente (AT) delle diverse Amministrazioni/Enti, nonché la conformità e la presenza delle alberature di primo e secondo livello in conformità alle disposizioni recate dal dlgs 33/2013.

La finalità è duplice:

- esterna, mirata a fornire ai cittadini e più in generale, alla collettività informazioni fruibili agevolmente, standardizzate e facilmente leggibili;
- interna, consentendo all'Ente di verificare eventuali carenze o difformità e conseguentemente implementare azioni e misure volte al miglioramento della qualità e completezza delle informazioni rese disponibili ai cittadini

Dell'avvio della Piattaforma Unica è stata data comunicazione dall'RPCT ai dirigenti degli Uffici con note circolari con cui è stato indicato altresì il link per la navigazione sul portale.

Ancora, diversi sono i provvedimenti e gli atti di regolazione Anac intervenuti nell'anno 2025, taluni immediatamente applicabili all'interno degli Enti, altri che avranno ricadute attuative nelle annualità successive, a partire dal 2026, altri ancora intervenuti al termine del 2024 e dunque, da monitorare sin dall'annualità 2025, appena conclusa.

Si fa riferimento a titolo esemplificativo, alle linee guida n.1 ed al Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflage (delibera n.493 del 23 settembre 2024), aggiornate nel 2025 con la delibera n.329 del 30 luglio 2025, alla delibera n.495/2024 che introduce - in forma obbligatoria dopo un periodo transitorio di 12 mesi - i tre schemi di pubblicazione standardizzati (art. 4 bis, 13 e 31 del dlgs. n.33/2013) e le annesse istruzioni operative per la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex dlgs 33/2013, aggiornate e modificate con la successiva delibera n.481 del 3 dicembre 2025, la nuova delibera dell'Autorità n.497 del 3 dicembre 2025 che approva cinque nuovi schemi di pubblicazione per A.T. dei siti web istituzionali e le nuove linee guida sul whistleblowing in materia di canali interni di segnalazione (478/2025), in coerenza con la delibera n.479 che aggiorna le segnalazioni esterne al fine di garantire uniformità (delle misure attuate si dirà *infra* all'interno del documento).

Nello scenario sopra descritto e seguendo le direttrici del PNA 2025 quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, è stata elaborata la presente sottosezione del PIAO 2026-2028 "Rischi corruttivi e trasparenza" dell'Agenzia, in continuità con il lavoro avviato nel 2024, a valle dell'affidamento del nuovo incarico di RPCT, prevedendo al contempo, la progressiva 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 sottosezione contiene oltre ad una più dettagliata programmazione delle misure, anche gli esiti complessivi del monitoraggio che hanno evidenziato talune criticità che dovranno auspicabilmente essere superate nell'arco del primo triennio dell'incarico (in essere a far data dal mese di maggio 2024). La scrivente RPCT ha prioritariamente posto all'attenzione degli Uffici dell'Agenzia sulla necessità di assolvere con puntualità agli obblighi di pubblicazione attraverso:

- l'aggiornamento costante delle sezioni/sottosezioni di competenza
- il rispetto dell'alberatura delle sezioni e sottosezioni di primo e secondo livello
- il rispetto di tutti gli indicatori di qualità dei dati pubblicati
- la intellegibilità dei dati e delle informazioni pubblicate

E' stato inoltre, concluso l'iter procedimentale per la approvazione del Nuovo Codice di comportamento rispondente alle disposizioni intervenute ed aggiornati i modelli di dichiarazione di inconferibilità, incompatibilità ed insussistenza di situazioni di conflitto di interesse.

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 (e integrato nel PNA2025) 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 apposito paragrafo della sottosezione rischi corruttivi e 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 2026-2028 predisposto come indicato nell'all.2 del PNA "sottosezione Trasparenza (allegato 1 al presente);
- Il documento di valutazione dei rischi specifici dell'Agenzia 2026 – 2028 (allegato 2 al presente e soggetto ad aggiornamento annuale)

Si è tenuto conto nella redazione del presente documento altresì, dell'impianto normativo regolatorio discendente dal nuovo correttivo al codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n.209/2024 in vigore dal 1° gennaio 2025 che apporta alcune modifiche ed integrazioni al dlgs 36/2023.

Il presente documento, predisposto dalla 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'introduzione del Piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.) come strumento principale di pianificazione strategica dell'Ente, ha comportato la necessità di orientare tutti i documenti di programmazione e misurazione in un'ottica unitaria e finalizzata alla creazione del Valore pubblico in una dimensione multidisciplinare,

maggiormente dinamica e coordinata: ciò ha oggettivamente contribuito ad incrementare il livello di consapevolezza sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza inclusi nell' unica sezione del PIAO " VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE"

Come ribadito dal Presidente Anac dopo la prima approvazione del PNA 2025 – 2027 in Consiglio dell'11 novembre 2025 " *le buone pratiche di prevenzione della corruzione non sono un onere che appesantisce l'attività amministrativa e nemmeno un ostacolo al perseguimento degli obiettivi istituzionali di una Amministrazione; al contrario, costituiscono un importante alleato degli enti pubblici, non solo per garantire il rispetto della legalità ed il buon uso del denaro pubblico , ma anche per amministrare meglio, più celermente ed efficacemente*" .

Ciò significa che l'impianto anti-corruttivo 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 intrinseca, 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, confluyendo 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 2026 diventano *anche* specifici obiettivi nella sezione della Performance 2026-2028.

Di seguito sono evidenziati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, integrati agli obiettivi di Valore Pubblico e Performance 2026-2028, approvati dalla Direzione Generale, trasmessi all'organismo di valutazione regionale e partecipati in contraddittorio ai dirigenti e responsabili (prot. 689 del 15/01/2026), nella loro qualità di principali soggetti di propulsione ed attuazione delle azioni e misure che richiedono specifiche rendicontazioni sia in fase di monitoraggio dell'RPCT sia in fase di rendicontazione del Ciclo della Performance come regolati dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Agenzia consultabile sul sito dell'Agenzia nella specifica sottosezione di A.T. dedicata <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>

Tale programmazione degli obiettivi strategici di anticorruzione e trasparenza da parte dell'organo di vertice e conseguente "condivisione per accettazione" da parte dei dirigenti degli Uffici ed a cascata a tutti gli operatori interni all'Agenzia, è avvenuta *ex ante* e con riferimento alla pianificazione dell'anno 2026 e del triennio, fermo restando il monitoraggio e l'aggiornamento annuale, previa verifica degli stati di avanzamento ed eventuali scostamenti.

Nel nuovo PNA è infatti chiarito che *"gli obiettivi anticorruzione e trasparenza concorrono a realizzare anche quelli di VP (valore pubblico) individuati dall'Amministrazione/Ente al pari degli obiettivi di performance e necessitano di essere pianificati e collegati tra loro nonché accompagnati da misure ed indicatori congrui, anche pluriennali. Pur nella logica di coordinamento ed integrazione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO"*

In continuità con l'annualità 2024, sarà quindi svolto il monitoraggio integrato con gli obiettivi di valore pubblico e Performance ed al contempo il monitoraggio delle misure generali e specifiche della sottosezione.

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2025)	Target 2026
4	Sviluppo della dimensione valutativa, azioni di trasparenza, di prevenzione della corruzione, promozione della parità di genere e misurazione della soddisfazione dell'utenza	15	4.3	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	1-Contributi all'aggiornamento del Piano anticorruzione (sottosezione 2 PIAO) e all'attuazione delle misure ivi previste con riscontri puntuali e tempestivi al RPCT 2- Riscontro richieste di accesso e comunicazione al RPCT e all'Ufficio Comunicazione e Relazioni con il pubblico 3- Rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs 33/2013 s.m.i. e dei provvedimenti di regolazione ANAC. Monitoraggio delle attività e riscontro al RPCT 4- Rispetto delle misure per la gestione dei rischi corruttivi riportate nel PIAO (documento di valutazione dei rischi specifici- allegato 3 e sottosezione 2 del PIAO) e riscontri al RPCT (ivi comprese le misure concrete attuate a garantire il rispetto del principio di rotazione) 5-Vigilanza e controllo sul rispetto del Codice di Comportamento	Documento descrittivo delle attività svolte con tabella di sintesi	Documento descrittivo delle attività svolte con tabella di sintesi	si/no
					-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	documento di sintesi dei monitoraggi	documento di sintesi dei monitoraggi	si/no
					- Monitoraggio sull'attuazione del codice di comportamento			
					- Relazione sugli esiti delle richieste di accesso e Report bimestrale	documento di sintesi	documento di sintesi	si/no
			4.4	Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	- Indagini di Customer Satisfaction periodiche e annuali ed elaborazioni dei risultati - anno 2026	documento	Relazione customer satisfaction 2025	si/no
			4.5	Attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2026-2028	Programmazione ed esecuzione di attività formativa straordinaria per il personale Agenziale in riferimento ai rischi trasversali, con particolare riferimento allo stress lavoro-correlato, conflittualità e tecniche di comunicazione interna	documento di aggiornamento	--	si/no
					-Attività promosse e attuate dai singoli dirigenti all'interno dei propri uffici in attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2026-2028 e ai fini della realizzazione del benessere organizzativo	documento contenente le azioni promosse e le misure adottate	risultati 2025	si/no

L'Agenzia pubblica in 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").

<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/ammontare-complessivo-dei-premi/>
<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/performance/dati-relativi-ai-premi/>

Il citato collegamento è stato evidenziato nella redazione del Nuovo Codice di Comportamento dell'ARPAB negli art.4 e 5, nonché ripreso in diversi passaggi del documento.

Gli articoli 4 e 5 del Nuovo Codice di comportamento A.R.P.A.B. sono espressamente dedicati ai collegamenti con la programmazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed al Coordinamento tra Codice di comportamento e Sistema di Valutazione e Misurazione della performance come richiesto dalle - Linee guida ANAC, delibera 177/2020;

esemplificativamente di seguito alcuni punti specifici dell'art.5

"2. Il livello di osservanza delle regole contenute nel Codice di comportamento dell'amministrazione costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il sistema definito ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

3. Il controllo sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti, è svolto dal soggetto sovraordinato che attribuisce gli obiettivi ai fini della misurazione e valutazione della performance, con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

4. Il riferimento nel presente Codice al soggetto sovraordinato è da intendersi per i dipendenti e Incaricati di Funzione al dirigente della struttura di appartenenza; per i dirigenti facenti capo alla Direzione Generale e al Settore Amministrativo, nonché per il Direttore Tecnico Scientifico, al Direttore Generale; per i dirigenti rientranti nell'ambito della Direzione Tecnico scientifica al Direttore Tecnico scientifico.

5. Il soggetto responsabile della misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto delle violazioni del Codice debitamente accertate, dandone atto nelle schede di valutazione previste dai sistemi di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 150/2009.

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, commi 3, 4 e 5 del Codice, la grave o reiterata violazione, debitamente accertata, delle regole contenute nel Codice, esclude la corresponsione di qualsiasi forma di premialità, comunque denominata, a favore del dipendente.

7. Fra gli obiettivi di performance dei dirigenti può essere prevista la diffusione della conoscenza del contenuto del codice di comportamento fra il personale e l'adesione dei destinatari al sistema di principi e valori in esso contenuto."

Tra gli obiettivi strategici , in coerenza con il punto 7 sopra citato, è espressamente indicato il monitoraggio del Codice di comportamento: la finalità che si vuole perseguire è la più ampia e capillare conoscenza dei valori di legalità all'interno di ciascun Ufficio che non deve limitarsi asetticamente alla informazione ed al controllo (cfr. consegna del codice di comportamento all'atto dell'assunzione del dipendente) ovvero ad una generica vigilanza da parte dei dirigenti degli Uffici, ma alla costante diffusione all'interno del gruppo di lavoro dei principi di integrità come declinati dal Codice di Comportamento Nazionale e del Codice interno dell'Agenzia affinché siano percepiti come ordinario ed intrinseco *modus operandi* del funzionario pubblico.

2.3.4 LA FORMAZIONE INTERNA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE ETICA E INTEGRITÀ QUALE LEVA STRATEGICA DELLA DIFFUSIONE 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 un aggiornamento formativo continuo per l'RPCT, una formazione mirata e specifica, ai dirigenti e ai dipendenti, avuto riguardo prioritariamente a coloro che sono maggiormente esposti in quanto operanti nelle aree di maggiore rischio.

In continuità con le attività formative svolte nell'annualità 2025 ed al fine di realizzare interventi di sensibilizzazione e formazione continua, anche per l'anno 2026 e per il triennio, sarà proseguita la somministrazione di appositi percorsi formativi periodici rivolti anche alla generalità dei dipendenti, sempre, comunque, in una ottica di promozione di iniziative differenziate, sia in relazione ai contenuti proposti, sia 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:

- La 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,
- I Dirigenti e Responsabili dell'Amministrazione, hanno il compito di individuare i soggetti da formare, verificando le eventuali carenze sul piano dell'informazione e della conoscenza, e proporre eventuali ulteriori interventi 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 percorso di aggiornamento e di formazione continuerà ad essere organizzato secondo le indicazioni di legge, prevedendo ove possibile, modalità in presenza, e learnig e mista (metodologia blended) 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 come sopra individuato.

Nell'anno 2025 la scrivente RPCT ha svolto la formazione di livello generale e specifico, erogando i corsi pubblicati nella sezione specifica di Amministrazione Trasparente (<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-prevenzione-della-corrruzione/formazione-l-190-2012-e-d-lgs-n-39-2013/>.)

Nel mese di dicembre 2025 con nota 2254 del 4.12.2025 è stata programmata ed assegnata, a dirigenti, responsabili e dipendenti RUP, la partecipazione sulla Piattaforma Nazionale Syllabus del corso di 10 ore sulla digitalizzazione dei contratti, prorogato ai primi mesi del 2026. La formazione in materia di anticorruzione ed integrità pubblica è stata svolta sia sul Catalogo formativo Syllabus, sia a mezzo del Piano formativo interagenziale promosso da AssoArpa con il corso "Etica pubblica, codici di comportamento e responsabilità disciplinare", in modalità e - learning.

Inoltre, nell'ambito della programmazione generale è stato richiesto alla Direzione di integrare il budget a disposizione dell'RPCT per lo svolgimento di corsi di alta formazione per dirigenti e funzionari scelti dal Catalogo formativo SNA (Prt.G 1009 del 20.01.2026) Tanto risulta indispensabile in quanto la Scuola Nazionale dell'Amministrazione fornisce corsi di formazione sugli appalti pubblici in grado di qualificare le S.A. nonché di professionalizzare gli operatori che lavorano negli Uffici gare ed i responsabili unici di progetto acquisendo competenze specialistiche ed adeguate capacità di gestione in tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici. Inoltre, sulla base dell'Accordo quadro di cooperazione con l'Autorità Nazionale Anticorruzione, possono essere fruiti da dirigenti e funzionari pubblici percorsi formativi di alto livello in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza volti a prevenire i fenomeni illeciti più dannosi per il nostro Paese ed a promuovere la diffusione della cultura dell'integrità.

Di seguito i SOGGETTI EROGATORI DELLA FORMAZIONE 2026-2028:

- 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 nel Catalogo formativo Syllabus "Competenze digitali per la PA"

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 di autovalutazione, che si aggiungerà alla rendicontazione periodica richiesta ai dirigenti in sede di monitoraggio.

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

I collegamenti tra rischi corruttivi e ambiente esterno si focalizzano sull'analisi dei fattori territoriali, socioeconomici e degli stakeholder (istituzioni, fornitori, utenti) che, interagendo con l'Ente, possono favorire fenomeni corruttivi. L'analisi del contesto esterno è fondamentale per identificare vulnerabilità nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con l'obiettivo di valutare come tali influenze esterne possano compromettere l'imparzialità e l'efficienza della pubblica amministrazione.

I principali elementi di indagine sono stati:

- **Stakeholder esterni:** Relazioni con fornitori, utenze industriali e partner istituzionali che possono generare pressioni indebite o conflitti di interesse.
- **Contesto territoriale:** Il contesto sociale ed economico esterno che influenza la sensibilità della struttura al rischio di corruzione.
- **Mappatura dei processi:** L'analisi del contesto esterno, il quale permette di adattare le misure di prevenzione alle specifiche interazioni con il mondo esterno, migliorando l'efficacia del PIAO.

Per la parte relativa all'aspetto socioeconomico-ambientale è stato preso in considerazione 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

Demografia e occupazione

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 investimento; - 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.). Non bisogna sottovalutare il rischio, inoltre, che la tendenziale riduzione del numero degli utenti finisca per giustificare decisioni - che naturalmente non vengono annunciate - a non investire e/o 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.

Settore 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 dei 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 2025 il presidente della Giunta della Regione Basilicata, dott. Vito Bardi, ha analizzato alcuni temi portanti dell'anno in corso, a cominciare dalla crisi idrica (<https://agr.regione.basilicata.it/wp-content/uploads/2025/12/Bardi-conferenza-fine-anno.pdf>). L'emergenza idrica assume carattere di priorità indifferibile così come la questione sanità e il tema del lavoro e delle attività economiche, considerati temi centrali di questa legislatura. L'emergenza idrica, in particolare, paradossale per il nostro territorio, è stata contrastata efficacemente riducendo al massimo i disagi e utilizzando quale risorsa complementare l'acqua proveniente dal fiume Basento. È stato poi approntato un piano al fine di invasare più acqua nella diga della Camastra richiamando l'attenzione dell'autorità competente sulla necessità di proseguire i lavori per superare anche l'attuale soglia al fine di potenziare ulteriormente la capacità di invaso e superare le criticità strutturali della diga, avendo come obiettivo quello di dare una soluzione definitiva al problema.

Per quanto riguarda le attività economiche presenti sul territorio, 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.

Risorse ambientali

La Basilicata è riccamente dotata:

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

Rispetto a 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".

Tutela e valorizzazione delle risorse endogene: le risorse energetiche

Secondo il rapporto ISPRA 418/2025 (https://emissioni.sina.isprambiente.it/wp-content/uploads/2025/09/Rapporto_418-2025_Decarbonizzazione.pdf) la nostra regione non solo soddisfa interamente il proprio fabbisogno energetico con fonti rinnovabili, ma produce un surplus che contribuisce alla decarbonizzazione dell'intero Paese con oltre il 90% dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, la Basilicata si piazza al secondo posto in Italia, preceduta solo dalla Valle d'Aosta. Un risultato che la distingue dalla media nazionale, ferma poco sopra al 44%. Ma il primato più significativo riguarda l'autosufficienza energetica. La nostra regione produce circa il 170% del proprio fabbisogno elettrico da fonti rinnovabili, esportando il surplus verso altre aree del Paese. In termini concreti, questo significa che per ogni 100 kilowattora consumati in Basilicata, ne produciamo 170 da fonti pulite, contribuendo a ridurre le emissioni nazionali di CO₂. Il rapporto ISPRA evidenzia anche un differenziale del 52% tra le basse emissioni di CO₂ legate alla produzione elettrica e quelle associate al consumo, confermando il contributo positivo della Basilicata al bilancio ambientale nazionale. Dal 2020 al 2023, le emissioni di CO₂ per la produzione elettrica sono aumentate di pochissimo, passando da 0,17 a

0,18 milioni di tonnellate. Un valore molto contenuto rispetto agli aumenti registrati in altre regioni. Un modello virtuoso, quello lucano, che dimostra come la transizione energetica possa rappresentare non solo un obiettivo ambientale, ma anche un'opportunità di sviluppo economico per i territori.

La Basilicata è anche nodo centrale del sistema energie non rinnovabili dell'intero Paese, sia in relazione al Progetto Eni-Villa d'Agri che al Progetto Total-Tempe 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 infelici. 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 di ARPAB nel contesto ambientale

L'Agenzia svolge 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 in media 34.000 barili di greggio (dati presenti sul sito della Regione Basilicata: (<https://www.regione.basilicata.it/?temi-pgr=petrolio-in-basilicata/concessione-val-dagri-centrale-oli-val-dagri-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 Tempe Rossa, è presente il Centro di Trattamento Olio di Corleto Perticara, denominato Centro Olio Tempe 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 in media 32.000 barili di greggio (dati presenti sul sito della Regione Basilicata: <https://www.regione.basilicata.it/?temi-pgr=petrolio-in-basilicata/concessione-gorgoglione-centrale-olio-tempa-rossa-di-corleto-perticara-cotr>)

Le ricadute di tali attività sull'ecosistema rappresentano una delle sfide più importanti per l'azione di questa Agenzia.

Sul versante settentrionale del territorio lucano, area 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. Nella conferenza di fine anno, Bardi ha parlato della "crisi globale dell'auto", influenzata anche da fattori europei (Green Deal) e concorrenza internazionale, evidenziando che l'azione regionale si concentra sulla tenuta sociale e produttiva del sito. Bardi ha espresso speranza che la nuova guida di Stellantis, con Antonio Filosa, amministratore delegato, dal maggio 2025, porti a una maggiore attenzione verso lo stabilimento lucano, definendolo strategico. Il presidente ha confermato che l'avvio della produzione della nuova Jeep Compass a Melfi è un segnale concreto per il futuro.

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 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 e 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'Agenzia 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 dalle Autorizzazioni Uniche Ambientali e attività ispettiva delle aziende soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale, (art. 29-decies del Dlgs 152/2006 e s.m.i) secondo quanto previsto dal Piano Regionale delle Ispezioni, di cui alla DGR n. 771/2019;
- controllo ed accertamenti analitici in materia di prevenzione igienico- sanitaria su acque destinate al consumo umano, acque di piscina, acque di dialisi, acque minerali naturali e termali, acque di balneazione, campioni di acqua 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, emergenza idrica, 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: "[Presa 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. Tali prestazioni sono state riviste attraverso il concerto interministeriale la cui ultima versione (acquisita dall'ISPRA nel dicembre 2024) costituisce lo stato dell'arte, aggiornato e condiviso, in materia di Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali e relativi Servizi e Prestazioni (Allegato 2, Delibera n. 266 del 23 gennaio 2025). Con la citata delibera, contenente parere favorevole sul Programma Triennale delle attività 2025/2027 del SNPA, è stata rafforzata l'integrazione tra le prestazioni rese dal sistema di protezione ambientale (LEPTA) e gli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai LEA. Tale correlazione può essere più o meno diretta in relazione a singole funzioni, attività o prestazioni ma è evidente che ambiente e salute sono due ambiti eziologicamente interrelati. 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 costituisce 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

L'operato dell'Agenzia ha trovato un rilancio e un potenziamento con la realizzazione di progetti di rafforzamento delle attività di monitoraggio e controllo delle matrici ambientali, aventi ricadute positive sul benessere dei cittadini lucani, in un'ottica di crescita del valore pubblico. 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 degli ultimi anni, attestano la necessità indifferibile di rafforzare la dotazione strutturale delle risorse umane, unitamente all'arricchimento delle competenze tecniche e metodologiche a disposizione.

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
- 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-
- PROGETTO 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..."

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, "Cybersecurity" che rientra nell'ambito del PROGRAMMA PER LA RESILIENZA CYBER NAZIONALE Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.5 del PNRR finanziato dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa "Next Generation EU" per un importo pari a € 1.496.787,38.

Per il dettaglio sulle attività si rimanda al capitolo [2.1.3 ENTRATE DALL'EROGAZIONE DEI SERVIZI](#), paragrafo "Progetti finanziati ad ARPAB", del presente documento.

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 sono ubicati la Direzione Generale e la Direzione 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 È presente sul sito anche la Carta dei servizi e standard di qualità (<https://www.arpab.it/arpab/wp-content/uploads/2023/12/Art.-11-della-L.-R.-n.-1-2020-%E2%80%93-Adozione-della-Carta-dei-Servizi-anno-2024-%E2%80%93-DDG-n.-161-2023.pdf>) che include, indica e descrive: gli standard di qualità ai quali si uniformano le attività che l'Agenzia svolge, nel rispetto dei criteri di trasparenza, accessibilità, tempestività ed efficacia e in linea con le attività indicate nel Catalogo dei Servizi Nazionale del SNPA, delle quali adotta la codifica; Ø le attività istituzionali obbligatorie e non obbligatorie che l'ARPAB è tenuta a svolgere con riferimento alle matrici aria, acqua e suolo, sottosuolo e rifiuti nonché ai fattori di inquinamento di tipo fisico (radioattività, rumore ed emissioni elettromagnetiche), chimico e biologico, contenute nel Catalogo ARPAB.

Il numero di dipendenti complessivamente impiegato al 31.12.2025 è pari a n. 161 unità secondo la ripartizione di cui alla tabella sotto riportata:

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	1
CCNL pubblico impiego - Area funzioni locali	Numero dirigenti - tempo indeterminato	7
	Numero dirigenti - tempo determinato	2
CCNL pubblico impiego - Comparto Sanità	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	23
	Totale	135
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) - tempo indeterminato (attualmente D.T.S. f.f.)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. - tempo indeterminato	25
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	26
NUMERO TOTALE		161

Personale di ruolo dell'Agenzia al 31.12.2025

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:

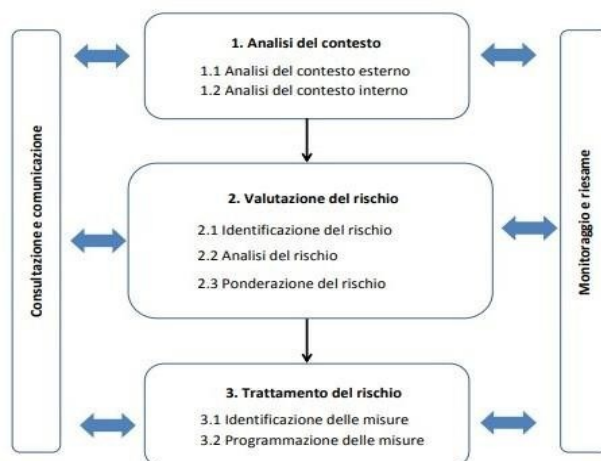
- A. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. *Riferimento:* Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012), aggiornato con delibera 1208 del 2017 (Approvazione definitiva Pna 2017);
- 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) e Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (Delibera Anac n. 31/2025);
- C. Contratti pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture). *Riferimento:* - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2025 al PNA, con particolare riferimento all'adeguamento al nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs. 36/2023);
- D. Area acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale). *Riferimento:* - Legge 190/2012 – PNA 2013, Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10, Aggiornamento PNA 2019 (Delibera Anac 74/2018) e Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (Delibera Anac n. 31/2025);
- 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) e Aggiornamento PNA 2022 (All. N. 3).

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 5 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 sottosezione 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.

L'Arpab non ha un OIV interno ma come Ente strumentale della Regione Basilicata si avvale dell'Autorità Regionale di Valutazione e Merito di Basilicata in funzione anche di

OIV. Secondo le indicazioni Anac 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". Con la delibera n. 42/2024 data del conferimento dell'incarico aggiuntivo di Rpct, 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

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.



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: 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.
Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	Consiste nell'individuazione: - 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;	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.
Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a: - soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; - soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;	Evitare: 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	Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

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: - 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 a tutti i concorrenti.
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

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.

2.3.11 TRASPARENZA

Innalzamento dei livelli di trasparenza delle sezioni e sottosezioni di AT – delibera ANAC n.495/2024- 481/2025 – Istruzioni operative per la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione Delibera Anac n.497/2025			
STATO DI ATTUAZIONE AL 31 GENNAIO 2026	FASI/TEMPI DELL'ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO / STATO DI AVANZAMENTO 2026	SOGGETTO/I RESPONSABILI
Rispetto obblighi di pubblicazione (allegato 1) – Adeguamento standard delibere 495 e 481	Verifica operata costantemente	100%	TUTTI GLI UFFICI Con particolare riguardo a quelli interessati dai dati di cui agli art..4 bis, 13 e 31
N.5 SCHEMI DELIBERA 497 DA ATTUARE ENTRO 12 MESI	Attività di analisi Interlocuzioni /informativa con Uffici competenti all'adeguamento Adeguamento e ottemperanza	100% entro la data indicata dalla delibera ANAC	RPCT Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane Direzione Ufficio Bilancio Finanze Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane
Diffusione capillare delle istruzioni operative ANAC per la corretta pubblicazione e miglioramento continuo del livello di trasparenza Raccomandazioni ANAC – PNA 2026-2028 Informative specifiche sulle funzionalità di Piattaforma Unica di trasparenza (PUT) Informativa su Trasparenza AI	Prosecuzione 2026 delle attività intraprese nel 2025	100%	RPCT (informative, note circolari, etc) e tutti gli uffici

Schemi /modelli di attestazione in autovalutazione attuata al 31.01.2026	Rispetto della tempistica di rendicontazione (nota 17008/ 2025 e successive)	100%	Tutti gli Uffici
Rispetto dell'alberatura di legge e implementazione per ciascuna sottosezione dei rif normativi, delle indicazioni di Anac	verifiche e monitoraggio continuo	100% Rispetto istruzioni operative	Tutti gli Uffici
Accessibilità e formati aperti	verifiche e monitoraggio continuo	100% Rispetto indicazioni AgId	Tutti gli Uffici

Il Nuovo PNA che contiene la programmazione della strategia 2026-2028 in materia di anticorruzione, dedica, tra le altre sezioni, anche una parte speciale sulla Trasparenza e nello specifico opera un dettagliato approfondimento che, prendendo le mosse dalla normativa di riferimento, richiama tutti gli interventi legislativi e gli atti regolatori dell'Autorità a partire dalla delibera Anac n.1310/2016 e relativo allegato, fino alle recenti istruzioni operative per la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione. Contiene altresì, una serie di raccomandazioni volte al superamento delle criticità riscontrate dall'Autorità nel corso delle verifiche sui siti web delle Amministrazioni. Alla trasparenza dell'Agenzia è dedicato uno specifico paragrafo nella presente sottosezione che contiene sia la programmazione che gli esiti delle verifiche e del monitoraggio anche in considerazioni sui diversi interventi dell'Anac finalizzati alla semplificazione e standardizzazione delle pubblicazioni (rilascio nuovi schemi di pubblicazione, Piattaforma Unica della Trasparenza e Trasparenza AI)

2.3.12 CODICE DI COMPORTAMENTO

Monitoraggio codice di comportamento dipendenti A.R.PAB – Osservanza attuazione del codice ARPAB			
STATO DI ATTUAZIONE AL 31.01.2026	TEMPI/FASI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO/I RESPONSABILI
Documento e sua capillare diffusione	attuato	100%(informativa a tutti gli uffici)	RPCT
Osservanza ed attuazione del Codice	semestrale	100% report attestante l'osservanza da parte degli uffici all'RPCT	Direzione e tutti gli Uffici
Monitoraggio del codice ARPAB	annuale	Report	RPCT
Integrazione/collegamento con il sistema della Performance	Annuale e triennio	100% delle rendicontazioni	Tutti gli Uffici

Nell'anno 2024, a valle dell'affidamento dell'incarico di RPCT, è stato verificato il mancato aggiornamento del codice di comportamento interno alla luce dell'intervenuto DPR 81/2023 e, su impulso dell'RPCT, che ha condotto e seguito tutte le fasi, è stato elaborato l'aggiornamento del codice interno alla luce dell'iter procedurale scandito dalle linee guida ANAC 177/2020.

Nel maggio 2025 sono stati nominati dalla Regione Basilicata i nuovi componenti dell'OIV /ARMV regionale (precedente OIV cessato nel 2024). L'iter si è riavviato ed è intervenuto il parere favorevole dell'Autorità cui è seguita, come indicato nelle linee guida Anac 177/2020, una nuova consultazione pubblica interna ed esterna di 15 giorni (conclusasi senza osservazioni). Terminato l'iter procedimentale sopra menzionato, a valle del rilascio del parere favorevole dell'organismo regionale di valutazione, il Codice dell'Agenzia è stato approvato con DDG 154 del 9.12.2025 Il documento contenente gli aggiornamenti intervenuti alla luce delle normative sopracitate, è stato diffuso a dipendenti, collaboratori ed operatori economici per il tramite degli Uffici competenti ed è pubblicato sul sito agenziale nella sezione dedicata di A.T. e nelle disposizioni generali consultabile al link <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/>

Come strumento atto a regolare le condotte dei funzionari pubblici in servizio orientandole alla prioritaria cura dell'interesse pubblico, il Codice interno integra e specifica i doveri di comportamento del Codice nazionale di cui al DPR 62/2013. La

novità per l'Agenzia è il collegamento con il SMV ed il ciclo della Performance, nonché l'innalzamento del presidio da parte degli Uffici - e in particolare dei dirigenti - finalizzato alla più ampia e capillare diffusione della cultura dell'integrità. Il documento contiene, tra gli altri aspetti, una specifica sezione (sezione III) dedicata all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media; nella sezione riguardante i doveri di comportamento in servizio del dipendente (sezione II) sono incluse disposizioni afferenti allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e/o in lavoro agile (art. 15), particolari disposizioni per le attività in campo (ispettive, di controllo etc- art.19); è dedicata, poi, una disposizione – art.11- riferita alla tutela del dipendente che segnala illeciti, nonché norme sulla vigilanza, controllo sull'attuazione e sul rispetto del codice cui devono conformarsi i soggetti a vario titolo responsabili al fine di far "conseguire una piena conoscenza dei contenuti" ai dipendenti e sul dovere di tener conto in fase di valutazione del personale delle violazioni del codice accertate e sanzionate. Il documento include anche l'obbligo di dipendenti e dirigenti di rendere apposita dichiarazione in cui si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage. L'attuazione della misura sarà monitorata dall'RPCT mediante la valutazione dei report degli Uffici competenti.

2.3.13 ROTAZIONE DEL PERSONALE- PNA 2019 - ALLEGATO 2, DELIBERA ANAC 1134/2017

Si tratta di una misura generale disciplinata dall'art.1 co 5 lett.b della legge n.190/2012, finalizzata ad evitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie derivanti dalla permanenza nel tempo di dipendenti nella medesima funzione, ovvero nel medesimo ruolo o attività. La rotazione ordinaria riguarda tutti i dipendenti, dirigenti e non dirigenti, sebbene - come chiarisce Anac nelle faq - "l'istituto della rotazione dei dirigenti specialmente quelli operanti nelle aree a più elevato rischio corruttivo dovrebbe essere una prassi "fisiologica", peraltro anche applicabile ai casi di titolari di posizione organizzativa nei casi in cui il personale dirigenziale sia carente o addirittura assente". L'Agenzia è un Ente relativamente piccolo (con numero inferiore a 200 dipendenti), di natura tecnico scientifica che richiede competenze di elevata specializzazione per lo svolgimento di attività di controllo e monitoraggio delle matrici ambientali. Ciò rende più complesso, in uno alla carenza di personale all'interno degli Uffici, attuare misure concrete di rotazione, in particolare nell'area dell'amministrazione, sovente interessata a minori acquisizioni di personale al fine di dar luogo al reclutamento di figure specialistiche in ambito tecnico per consentire il regolare svolgimento delle attività istituzionali di natura tecnica. Altri condizionamenti derivano dal "carattere infungibile" di alcune professionalità specifiche in alcuni settori, Uffici ed aree (es. chimici e fisici dei laboratori e/o di altri settori interni, tecnici specializzati e con certificazioni per talune attività di controllo etc). Tali vincoli di natura oggettiva, connessi alla necessità di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, tuttavia, non devono costituire un ostacolo insormontabile alla programmazione ed all'attuazione di misure organizzative che possano produrre effetti analoghi all'istituto

della rotazione. Sul tema l'Anac è intervenuta a più riprese con raccomandazioni ed indicazioni, che sono state recepite dall'RPCT con la programmazione di un monitoraggio puntuale; la misura della rotazione del personale, ovvero misure organizzative analoghe alternative, sono state inserite anche tra le azioni strategiche della performance, con lo scopo di presidiare alla concreta ed efficace attuazione delle stesse. Dovranno essere monitorate più puntualmente attraverso i report restituiti dai dirigenti e responsabili le azioni messe in campo affinché la misura venga progressivamente e gradualmente attuata, dando evidenza ad esempio, di aver fatto fruire corsi di formazione specialistica per acquisizione di competenze specifiche a più dipendenti. Il graduale ampliamento dei percorsi formativi ad una platea di soggetti più ampia, come anche l'affiancamento, è molto importante in funzione "propedeutica" all'applicazione della misura della rotazione in quanto consente di evitare rallentamenti e/o blocchi delle attività istituzionali. Nelle attività ispettive, di sopralluogo e campionamento, come anche nella redazione di istruttoria dei pareri, dovrà ad esempio, applicarsi la rotazione interna tra i collaboratori. All'interno degli Uffici, tecnici ed amministrativi, potrà realizzarsi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidate ai dipendenti, valutando le attitudini e le capacità professionali dei singoli dipendenti e/o l'applicazione di procedure di controllo di diversi livelli.

Con riguardo ai dirigenti, in Agenzia sono stati per lo più affidati gli incarichi di struttura semplice a nuovi dirigenti che si trovano pertanto, nel primo quinquennio di incarico.

Nell'area amministrativa sono presenti due incarichi dirigenziali PTA - Area funzioni locali, di cui uno solo di ruolo amministrativo (la scrivente RPCT); ai sensi e per gli effetti della legge regionale di Basilicata n.1/2020 il Direttore Generale p.t è responsabile e presidia a tutte le attività di direzione, gestione, indirizzo e coordinamento della struttura amministrativa dell'ARPAB (art 21 comma 2 lett.a). Sono stati affidati nel 2023 incarichi di funzione organizzativa anche funzionari amministrativi. Personale non dirigenziale è cessato dal servizio o è di prossima quiescenza e ciò ha comportato il reclutamento di nuove unità di personale anche amministrativo. Con riguardo alla "rotazione straordinaria" del personale nei casi di avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva (art 16 comma 1 lett. 1 quater del dlgs 165/2001 l'adozione del provvedimento e le valutazioni conseguenti con riguardo ai dirigenti è in capo al Direttore Generale / con il supporto dell'Ufficio/ IF Risorse umane), ove riguardi il Direttore Generale la competenza e valutazione è in capo al Presidente della Giunta Regionale che ha attribuito l'incarico, previa procedura comparativa.

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 semestre 2026	Report Report	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 2026	Report Report	Direzione generale e tecnico scientifica RPCT
Monitoraggio delle misure alternative adottate in caso di impossibilità di rotazione	Entro il 31.12.2026	Report con descrizione delle misure alternative adottate	Tutti gli Uffici

2.3.14 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

“Il responsabile del procedimento e i titolari degli Uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

Ne discende una duplice prescrizione:

- a) L'obbligo di astensione per il responsabile di procedimento, il titolare dell'Ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli Uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali;
- b) Il dovere di segnalazione a carico dei sopracitati soggetti.

La norma si rinviene nel Codice di Comportamento Nazionale ma è integrata anche nel Codice di comportamento ARPAB (art 10 – Obbligo di astensione) e contiene le possibili misure che il dirigente dell'Ufficio può adottare all'atto della comunicazione (obbligatoria e tempestiva) del dipendente di sussistenza di conflitto di interesse, anche solo potenziale. Con report annuale gli Uffici rendicontano all'RPCT il numero delle comunicazioni ricevute e gli esiti delle valutazioni. Nel caso di dirigente la valutazione compete al dirigente sovraordinato (Direttore Generale – Direttore Tecnico scientifico). Inoltre, al verificarsi dell'evento si dà informazione all'RPCT sia della comunicazione formale del dipendente sia dell'esito della valutazione e della eventuale sostituzione. Un elemento di rilievo introdotto nel codice di comportamento interno è l'obbligo di effettuare la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi in capo al dipendente nominato RUP nelle procedure di gara ed in tutte le fasi del ciclo di vita del contratto. L'art 9 intitolato "Comunicazioni degli interessi finanziari e conflitti di interesse" al comma 7 statuisce che *"nell'ottica di un rafforzamento dei presidi di prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi, per ciascuna procedura di gara in cui sia coinvolto, il dipendente è tenuto a rendere al responsabile dell'Ufficio di appartenenza ed al RUP un aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali, di conflitto di interessi con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento. Il RUP deve rendere la dichiarazione al soggetto che lo ha nominato ed al suo superiore gerarchico"*

Misura di disciplina del **CONFLITTO DI INTERESSE**

Rispetto degli obblighi di comunicazione e di astensione e potenziamento delle fasi di controllo				
STATO DI ATTUAZIONE AL 31 dicembre 2026	TEMPI/FASI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO 2026	SOGGETTO/I RESPONSABILI	
Fase di rilascio/acquisizione delle dichiarazioni	all'atto dell'assunzione al trasferimento presso altro ufficio	acquisizione dichiarazioni Report	Dirigenti di tutti gli Uffici Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane /IF gestione delle risorse umane	
Verifica delle dichiarazioni	Entro la data del monitoraggio	100%	Dirigenti degli Uffici Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane RPCT in caso di segnalazione di criticità	
Ipotesi di conflitto d'interessi: comunicazione, gestione e risoluzione	Tempestiva comunicazione	100% delle comunicazioni 100% della gestione e risoluzione	Tutti i dipendenti Dirigente Ufficio/superiore gerarchico	
Rilascio di Dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse in sede di commissioni di concorso Rilascio delle dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse nelle procedure di gara con aggiornamenti in ogni fase del ciclo di vita del contratto	Tempestiva comunicazione	100%	Tutti i dipendenti Dirigente Ufficio/superiore gerarchico Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle risorse umane /IF gestione delle risorse umane (Ricevente le dichiarazioni)	
Rilascio delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi in sede di contrattazione integrativa	Ad ogni riunione sindacale	Report	Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane / IF gestione delle risorse umane	

2.3.15 INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

L'art 53 del dlgs 165/2001 reca la disciplina della incompatibilità e del cumulo degli impieghi ed incarichi in capo ai dipendenti pubblici; il comma 7 statuisce che il dipendente può svolgere incarichi retribuiti se conferiti e/o autorizzati dall'Amministrazione purché non sussistano conflitti di interesse.

L'Arpab ha regolato la procedura a mezzo di un Regolamento interno (DDG n.113 del 9.11.2022) consultabile in <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/>

Nella sezione di AT "Personale" è possibile consultare l'elenco degli incarichi ai dipendenti comunicati al Dipartimento della funzione Pubblica (sistema PERLAPA)

Di seguito il monitoraggio della misura:

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali				
STATO DI ATTUAZIONE A GENNAIO 2026	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	
Osservanza delle disposizioni	Entro il 31.12. di ciascun anno	100%	Tutti gli Uffici Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane /IF gestione delle risorse umane	

2.3.16 INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' (DLGS N.39/2013)

Il tema è affrontato nel PNA 2025 allegato n.1 titolato schemi esplicativi per una corretta applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo dell'8 marzo 2013 n.39 che la scrivente RPCT ha diffuso a mezzo di nota formale all'organo di vertice, ai dirigenti ed all'Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane /IF gestione delle risorse umane in occasione del monitoraggio sul codice di comportamento nel quale è stato inoltrato altresì, un nuovo modello di dichiarazione. Come chiarisce l'Autorità gli schemi esplicativi sono predisposti "a fini collaborativi" per "una corretta applicazione del citato

decreto e per supportare i soggetti che rendono le dichiarazioni ex art.20 del dlgs n.39/2013". In continuità con i precedenti provvedimenti dell'ANAC viene ribadito l'aspetto centrale nel conferimento degli incarichi dirigenziali ossia la necessità di svolgimento *ex ante* degli adempimenti di verifica delle assenze di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al decreto, soprattutto in considerazione del fatto che a differenza della incompatibilità, che, se verificata deve essere rimossa con rinuncia dell'interessato ad uno dei due incarichi, la inconferibilità ove accertata, determina la nullità del provvedimento di incarico con risvolti anche eventuali di profilo sanzionatorio. Come già indicato nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del Piao 2025-2027, attesa la organizzazione interna dell'Agenzia, le verifiche preliminari competono al responsabile del procedimento che ha istruito l'atto di assunzione /conferimento dell'incarico dirigenziale da parte dell'organo di vertice. Per assicurare l'osservanza della disciplina in materia deve programmarsi per il triennio a mezzo di segnalazioni, note, circolari dell'RPCT, la opportunità di incentivare la più ampia e puntuale attività di controllo preliminare all'adozione del provvedimento (finale) di conferimento dell'incarico. È opportuno altresì riprogrammare il miglioramento della attuazione e monitoraggio della misura, riproponendo la elaborazione di linee guida e/o atti interni di regolazione. In ogni caso, alla conoscenza a mezzo albo pretorio on line dei provvedimenti di che trattasi, diversi sono stati i richiami, anche nel 2025, dell'RPCT all'Ufficio delle risorse umane all'ottemperanza, in uno all'assolvimento tempestivo degli obblighi di pubblicazione connessi ai conferimenti.

L'incarico alla scrivente non ha ancora raggiunto il triennio di programmazione PIAO, essendo intervenuto, è opportuno ricordare, a far data dal 1° maggio 2024.

INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA'

Stato di attuazione al 31.12.2025	Fasi /tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Aggiornamento modello e trasmissione dell'allegato 1 al PNA 2025 Verifica in corso d'anno	Attuato Nota Prtg 23522/2025 Da attuare	100 % Report all'RPCT	RPCT Ufficio / IF gestione delle risorse umane
Osservanza delle disposizioni recate dal dlgs 39/2013	All'atto di conferimento Report all'RPCT	100%	Direttore generale Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane /IF gestione delle risorse umane Responsabile del procedimento

Con riguardo alla misura 7) relativa alla **FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PA**

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) PNA 2025 allegato 1			
Da attuare	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali Linee guida	Primo Semestre 2026	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 dell'inconferibilità e incompatibilità	Nomina dei commissari interni ed esterni	Report Report Report	Direzione Ufficio delle risorse umane (procedure concorsuali) Ufficio Patrimonio e approvvigionamenti (procedure di gara)
Vigilanza: controllo su campione definito con procedure direzionali	Dichiarazioni annuali	Report Report	Ufficio organizzazione e valorizzazione delle risorse umane RPCT

2.3.17 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO

In occasione della cessazione e comunque in prossimità della elaborazione degli atti di risoluzione del rapporto il dipendente/dirigente deve sottoscrivere una apposita dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di svolgere per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorative o professionali presso i soggetti destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali. La stessa sottoscrizione deve essere effettuata dai concorrenti nelle gare ed affidamenti.

L'RPCT ha inoltrato agli Uffici competenti nota contenente una linea guida e anche uno specifico modello da far sottoscrivere.

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 2026	100%	RPCT
Acquisizione di dichiarazioni del personale cessato dal servizio in corso d'anno	All'atto della cessazione	100% Report sul n. attestazioni /n cessazioni	Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane

Della misura 8) della **FORMAZIONE** si è detto infra nelle pagine iniziali del documento La misura riveste una funzione importantissima e la scrivente RPCT promuove l'attivazione di processi formativi sui temi di anticorruzione. Si intende arricchire nel triennio di programmazione sempre più la formazione al fine di ingenerare la massima consapevolezza dell'esercizio delle funzioni pubbliche, anche includendo l'offerta formativa SNA

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. Il percorso di programmazione dei processi formativi 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.

2.3.18 PATTI DI INTEGRITA'

Come complesso di regole finalizzate a prevenire il fenomeno corruttivo viene fatta sottoscrivere una dichiarazione di accettazione del Patto di Integrità approvato dall'Agenzia ai concorrenti nelle gare di appalto e/o affidamenti diretti. Continuerà il monitoraggio della misura per il triennio della presente programmazione.

Patti di integrità			
Stato di attuazione al 1.01.2026	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Sottoscrizione del Patto	Annuale in sede di monitoraggio	100%	Ufficio Approvvigionamenti /IF gare e contratti

2.3.19 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE

Anac a più riprese raccomanda agli Enti / Amministrazioni il coinvolgimento e la partecipazione degli stakeholder e cittadini a vario titolo ed ai vari livelli gerarchici. Per il triennio attuale si ritiene di programmare tempi più estesi di consultazione pubblica della sottosezione rischi corruttivi e degli obiettivi strategici al fine di garantire la massima partecipazione degli stakeholder.

2.3.20 MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

La scrivente RPCT a valle dell'affidamento dell'incarico ha osservato da subito una obsolescenza della tipologia dei procedimenti amministrativi rappresentata ai dirigenti degli Uffici (Prtg 9071 del 14.05.2025).

Ne è conseguito una nuova mappatura dei procedimenti alla luce dei nuovi assetti organizzativi dell'Agenzia operata con la approvazione del Nuovo Regolamento del 2022 consultabile al link <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/attivita-e-procedimenti/tipologia-dei-procedimento/>

Al contempo ha inviato richiesta formale agli Uffici di monitorare il rispetto dei tempi procedurali i cui esiti sono in fase di pubblicazione.

L'attuazione della misura va migliorata nella programmazione del triennio in corso, anche con apposite riunioni con i dirigenti degli Uffici.

Aggiornamento del Monitoraggio dei tempi procedurali			
Stato di attuazione al 31.01.2026	Fasi/tempi di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Aggiornamento della mappatura dei procedimenti	Primo Semestre 2026	Pubblicazione in A.T.	Dirigenti di tutti gli Uffici
Monitoraggio esiti	Entro il 31.11.2026 e ogni anno	100% Dei report all'RPCT	Tutti gli Uffici

2.3.21 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

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

Sull'home page del sito dell'Agenzia www.arpab.it è presente la informativa sul Wistleblowing che rimanda alla pagina dedicata di AT con le informazioni necessarie. I nuovi provvedimenti ANAC (delibera n.478 del 26 novembre 2025 e successiva delibera n.479) richiamano l'attenzione sulla *Informazione e formazione*. L'attuazione della misura nel triennio dovrà dunque prevedere una maggiore diffusione e sensibilizzazione e una specifica formazione oltre che rivolta all' RPCT dedicata al personale.

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

2.3.22 PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

L'XI Giornata della trasparenza ANAC svoltasi in data 26 gennaio u.s. ha avuto come titolo

"Pubblicare, Proteggere, Programmare" alla luce della nuova strategia di prevenzione della corruzione elaborata nel Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione e che sarà applicabile nel 2026-2028 nonché dei numerosi interventi dell'Autorità intervenuti nell'anno 2025.

Il secondo anno di incarico di RPCT è stato interessato da una incessante e copiosa attività di cui si è dettagliato nella presente sottosezione, focalizzata soprattutto sulla redazione e trasmissione di note e circolari interne al fine di regolamentare le misure (a titolo esemplificativo, circolari sul pantouflage, rispetto del principio di rotazione degli affidamenti, rispetto del corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, "riavvio" della mappatura dei procedimenti ed endoprocedimenti, informative sui nuovi schemi Anac e sulla Piattaforma Unica di trasparenza, etc) nonché sull'aggiornamento del

Codice di Comportamento che è giunto alla sua approvazione finale dopo un iter interrotto e riavviato dal nuovo Organismo di Valutazione / Autorità Regionale di Misurazione e Valutazione.

Molta importanza è stata data alla misura della Trasparenza al fine di innalzare sempre più il livello di pubblicazione ed intellegibilità dei dati. Nella tabella seguente in coerenza con gli obiettivi strategici approvati dall'organo di vertice e condivisi con i dirigenti degli Uffici, integrati con gli obiettivi di valore pubblico e Performance viene esposta una più dettagliata programmazione delle misure che si intendono realizzare/migliorare nell'arco di programmazione PIAO del triennio attuale (2026-2028), fatto salvo il cronoprogramma generale di scadenziario adempimenti riepilogato alla fine del documento.

Obiettivo	misura	Soggetto responsabile	Tempo di attuazione	Indicatori	Target
Avviare e Portare avanti l'adeguamento della sezione Amministrazione Trasparente alla delibera anac n.497 del 3 dicembre 2025 e agli altri provvedimenti che dovessero intervenire	Riunioni operative Trasmissione di circolari informative e finalizzate alla corretta attuazione	RPCT Soggetti responsabili degli obblighi	Triennio 2026-2028	Aggiornamento elenco titolari degli obblighi di pubblicazione	31.12.2026
Controllo e vigilanza sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione anche in relazione ai formati Focus specifico sul miglioramento della trasparenza delle Sezioni e	Monitoraggio continuo	RPCT Soggetti responsabili dell'assolvimento dell'obbligo : tutti gli Uffici Gli Uffici interessati	Triennio 2026-2028	Piena attuazione e copertura degli Uffici della trasmissione del modello implementato con la circolare 17008	Secondo la tempistica 31.12.2026

sottosezioni di A.T. del Personale e informazione ambientale					
Programmare la piu' ampia mappatura dei processi anche in relazione alle indicazioni introdotte dal PNA 2025	Diffusione della metodologia a supporto degli Uffici		Triennio 2026-2028	Stato di avanzamento Piena attuazione	31.12.2026 31.12.2027
Monitorare l'attuazione della disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità	Attuazione della disciplina	Tutti gli Uffici interessati	Triennio 2026-2028	Report di attuazione	31.12. di ciascun anno
Monitorare puntualmente la disciplina del pantouflage alla luce delle linee guida Anac	Attuazione della disciplina	Ufficio /IF risorse umane	Triennio 2026-2028	Report semestrale all'RPCT	Primo semestre 2026
Monitoraggio codice di comportamento	Massima diffusione e sensibilizzazione e oltre al presidio di vigilanza	Tutti gli Uffici	Triennio 2026-2028	Report annuale all'RPCT	31.12.2026
Aggiornamento semestrale registro degli accessi	Puntualità e completezza del report	Ufficio Comunicazioni/URP come da regolamento Tutti gli Uffici	Triennio 2026-2028	Pubblicazione del registro	Semestre 2026 Semestre 2027

Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTPCT precedente 2025-2027. Esiti dello svolgimento del monitoraggio sulla mappatura dei processi e programmazione 2026-2028.

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)

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 2026-2028 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. Si è osservato un miglioramento nella pianificazione ed una copertura maggiore degli Uffici; tuttavia, bisogna operare in miglioramento continuo migliorando analisi e tempistiche, al fine di avere migliori possibilità di interlocuzioni e/o riunioni con gli Uffici al fine di realizzare un modello integrato e sempre più adeguato.

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).

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 i monitoraggi annuali previsti e degli stessi è data evidenza nella sezione di A.T. Prevenzione della corruzione <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/>

Nel triennio 2026-2028 dovrà essere progressivamente migliorato il livello di "percezione" e consapevolezza da parte degli Uffici dell'importanza della gestione del rischio attraverso la mappatura dei processi anche potenziando gli interventi formativi, avviati nel 2025.

2.3.23. SEZIONE TRASPARENZA

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

La trasparenza, nella visione dell'ordinamento giuridico italiana (art 117 Cost), è elevata a livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili; il principio di trasparenza, *"che si esprime anche nella conoscibilità dei documenti amministrativi rappresenta il fondamento della democrazia amministrativa in uno Stato di diritto in quanto garantisce l'intelligibilità dei processi decisionali e l'assenza di corruzione"* (adunanza plenaria del 2 aprile 2020 n.10 – Consiglio di Stato)

Alla luce di quanto sopra, la trasparenza tuttavia, non deve costituire meramente un obbligo di legge cui sono tenuti tutti gli Enti, essa, rappresenta anche l'opportunità" di rendere conoscibili e visibili alla collettività i dati e le informazioni sulla organizzazione, le attività svolte e la gestione delle risorse pubbliche.

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

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. e dai provvedimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

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).

Anche nel corso del 2025, le richieste di accesso civico generalizzato pervenute nell'anno hanno riguardato soprattutto le richieste di informazioni ambientali che costituiscono attività principale dell'Agenzia. Sono tuttavia, incrementate le richieste di accesso documentale, stanti le numerose procedure di selezione e di reclutamento avviate dall'Ufficio delle risorse umane anche su progetti a valere PNRR e/o finanziati da fonti terze e affidati ad ARPAB dall'ente regionale di Basilicata e dal Ministero (cfr progetto ministeriale Marine strategy).

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.

Il registro degli accessi dell'ARPAB è pubblicato sul sito web agenziale nella apposita sezione di A.T.

Di seguito il link per la visione del registro annualità 2025
<https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-degli-accessi/>

La sezione di A.T. "Accesso civico" include oltre al registro degli accessi, i riferimenti normativi e le specifiche informazioni sulla procedura, l'indicazione sui nominativi dei responsabili detentori del dato e responsabili di procedimento, nonché il nominativo della Responsabile PCT ed i riferimenti di contatto (e-mail e pec).

Le richieste 2025 sono in numero totale di 73 (di cui 40 di accesso civico generalizzato soprattutto in materia di informazione ambientale, n 32 accessi documentali ai sensi della legge n.241/1990 ed 1 accesso civico semplice).

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, nelle ipotesi che afferiscono alle istanze di accesso civico semplice.

Non sono pervenute richieste di riesame all'RPCT e non sono state segnalate dagli Uffici competenti, salvo un caso opportunamente indicato nel registro degli accessi del primo semestre 2025, ricorsi di natura giurisdizionale.

Sebbene il numero di richieste di accesso pervenute sia alquanto contenuto numericamente bisogna osservare che l'idea della "casa di vetro", ossia dell'Amministrazione "aperta" dovrebbe determinare il costante decremento delle stesse sulla base dell'incremento del livello di trasparenza del sito web.

Si ritiene opportuno confermare alcune azioni di miglioramento già programmate nel corso del 2025-2027 e implementarne altre come di seguito esplicitate:

- rigorosa osservanza dei flussi in entrata ed in uscita secondo le procedure recate dal Regolamento, con protocollazione nel registro di protocollo generale anche se la richiesta avviene via e-mail nella casella di posta elettronica del titolare del dato / Ufficio competente/responsabile del procedimento
- monitoraggio semestrale sull'andamento della presa in carico e della gestione degli accessi da parte dell'Ufficio competente da regolamento dell'Agenzia
- Rigoroso rispetto dei tempi dettati dalla legge per la protocollazione delle comunicazioni in ingresso e per le comunicazioni di riscontro (ostensione/rigetto) al fine di dare la possibilità al cittadino di valutare l'attivazione della eventuale "richiesta di riesame" all'RPCT

Oltre ad aver monitorato le richieste di accesso, l'RPCT ha segnalato agli Uffici che tutte le richieste, anche quelle che *prima facie* risultano generiche, ovvero non siano chiare nei riferimenti indicati (mittente non univocamente indicato, riferimenti di luoghi non chiaramente individuati) vanno riscontrate con una risposta formale o dell'URP o dell'Ufficio a cui è stata assegnata la richiesta e con indicazione, ove l'oggetto della richiesta non rientri nei compiti d'istituto dell'Agenzia, della informazione sull'Ente o Autorità competente, ove possibile.

Tanto si è reso necessario anche valutato il tempo di riscontro di alcuni casi.

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.

A ciò si aggiunge a partire dall'annualità corrente (sebbene sia stata implementata già nel 2025) la trasmissione da parte di dirigenti e IF/ del report periodico denominato "*modello di attestazione/autovalutazione*" sulla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui si dirà infra, nel prosieguo della sezione.

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 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 sono stati svolti in maniera costante con trasmissione di diverse note formali (a titolo esemplificativo, note regolatorie ed esplicative, solleciti, richieste di adeguamenti etc), riferite a tutte le sezioni e sottosezioni di A.T. a prescindere dalla delibera annuale dell'ANAC

Per il 2026 e con prosecuzione nel triennio si intende dedicare un apposito spazio informativo all'interno della sezione di A.T. dedicato alla consultazione delle note e circolari RPCT nonché delle principali delibere dell'Autorità.

Il monitoraggio è stato, altresì, svolto in occasione della pubblicazione della delibera ANAC 192 del 7 maggio 2025, come sopra riepilogato con controlli dell'RPCT sulle sezioni ivi indicate sino alla data del 30 novembre 2025 in supporto alla rilevazione svolta dall'Autorità regionale di valutazione e merito, in funzione di OIV dell'Agenzia

A valle della attestazione dell'OIV inserita entro il termine prescritto da Anac nella apposita sezione dedicata di A.T. stata data comunicazione formale degli esiti della rilevazione indicando anche la presenza dei dati dell'Agenzia sulla Piattaforma unica di trasparenza (PUT) Anac. 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.

È onere di ciascun dirigente e responsabile la verifica costante dell'avvenuta e corretta pubblicazione dell'aggiornamento dei dati. La data di ogni aggiornamento deve essere indicata e risultare in calce e/o di fianco ad ogni nuovo inserimento come indicato nelle note circolari inviate dall'RPCT (cfr. circolare del 2 settembre 2025 - "assolvimento obblighi di pubblicazione" nelle viene richiesto ai diversi responsabile/titolari dell'obbligo altresì, di rispettare la nomenclatura e le alberature previste per le specifiche sezioni/sottosezioni/obblighi, indicando laddove l'obbligo non sia applicabile di specificare la non applicabilità nel caso di specie e la motivazione corrispondente. Infine, inserire sempre la data degli aggiornamenti effettuati.

**Regole interne per la corretta pubblicazione dei dati: le misure attivate.
(Istruzioni operative per la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione
– delibere ANAC nn. 495 /2024 e 481/2025 – nuovi schemi di pubblicazione:
artt 4 bis, 13 e 31 dlgs. 33/2013)**

Come già evidenziato in premessa alla sottosezione, diversi sono stati gli interventi di Anac in materia di trasparenza, soprattutto con riguardo alla corretta attuazione da parte delle Amministrazioni della pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione A.T, a partire dalla 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 ANAC sulla trasparenza. I tre schemi approvati hanno riguardato essenzialmente l'utilizzo delle risorse pubbliche, l'organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni ed i controlli sull'organizzazione e sull'attività delle Amministrazioni. La delibera Anac accordava all'Amministrazione un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di AT riferite ai predetti schemi: tanto, per consentire alle PP.AA. l'adeguamento ai propri sistemi al termine del quale "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".

È stata indetta una riunione operativa con i responsabili delle specifiche sottosezioni interessate dalla delibera in questione per la verifica preliminare degli adeguamenti ai sensi delle indicazioni Anac su ciascuno schema ed è stato monitorato dall'RPCT attraverso le verifiche sul sito e con interlocuzioni il livello di adeguamento.

Tra questi, particolare attenzione è stata prestata all'esposizione ed adeguamento dei dati sui pagamenti dell'Agenzia (consultabili al link <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/pagamenti-dellamministrazione/>) di cui all'art. 4 bis D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 che riportano la dicitura riferita all'obbligo di pubblicazione da parte dell'ARPAB nonché la indicazione che "A partire dal 1° gennaio 2025, le pubblicazioni tengono conto di quanto prescritto dalla Delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024 e successivi aggiornamenti. (Delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025". Sono stati altresì verificati i dati di cui all'art.31 controlli e rilievi sull'Amministrazione <https://www.arpab.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/>.

La sottosezione "organizzazione" di A.T. è stata corredata dalla pubblicazione di aree ed uffici con indicazione dei nominativi dei responsabili e delle competenze come da declaratoria del Regolamento di organizzazione e funzionamento. Con la delibera Anac 495/2024, successivamente integrata e modificata dalla delibera del 3 dicembre 2025 n.481 tutte oggetto di informativa specifica da parte dell'RPCT sono state aggiornate

anche le **“istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi del dlgs 33/2013”**. Le citate istruzioni sono state a più riprese oggetto di note circolari inviate a tutti i responsabili della pubblicazione e dirigenti di Uffici e con l'occasione è stato implementato un *modello periodico di rendicontazione secondo* uno schema standard che, a partire dal gennaio 2026, i dirigenti devono inviare all'RPCT attestando in autovalutazione l'assolvimento agli obblighi di pubblicazione. I titolari degli obblighi di pubblicazione devono periodicamente, secondo la tempistica indicata nella nota 17008 del 19 settembre 2025 e successive, attestare per ciascun contenuto dell'obbligo di aver assolto alla pubblicazione dei contenuti specifici per ciascuna sezione e sottosezione di competenza a tutti i requisiti di qualità del dato come indicati nelle istruzioni operative di cui alle citate delibere 495 del e 481 del 3 dicembre 2025. Come sopra descritto, il modello inoltrato richiede, oltre che di attestare in autovalutazione l'aggiornamento costante dei dati e delle informazioni, anche la verifica dei requisiti di qualità dando evidenza scritta per ciascuna sezione e sottosezione di competenza del livello di rispondenza agli indicatori delle istruzioni operative (allegato alla delibera 481 del 3 dicembre 2025) :1) Integrità del dato; 2) Completezza; 3)Tempestività 4) costante aggiornamento 5) semplicità di consultazione;6) comprensibilità ; 7)omogeneità ; 8) facile accessibilità e riutilizzabilità 9)conformità ai documenti originali ; 10) indicazione della provenienza; 11) riservatezza. Come si è detto il modello è stato implementato nel 2025 per tutti gli Uffici e per tutte le sezioni di A.T.; dal 2026 dovrà realizzarsi la piena copertura delle attestazioni in autovalutazione da parte dei responsabili come richiesto dal Codice di comportamento agenziale, in uno alle progressive approvazioni dei nuovi schemi di pubblicazione approvati dall' Autorità Nazionale. Ciò anche in quanto la citata delibera n.495 mette comunque, a disposizione ulteriori schemi relativi agli artt. 12, 20, 23, 26 e 27, 29 ,32, 35, 36, 39 e 42 del d.lgs. n. 33/2013 sebbene non ne statuisce la immediata applicazione. Gli obiettivi strategici 2026-2028 dell'Agenzia danno atto della necessità di incrementare i livelli di trasparenza e la rendicontazione a mezzo dei citati modelli costituisce una misura essenziale volta al continuo miglioramento ed innalzamento degli stessi. Gli esiti della prima applicazione in forma generalizzata a tutti gli Uffici sono stati in via di carattere generale, positivi soprattutto perché' hanno sortito l'effetto di generare una più diffusa conoscenza delle modalità corrette di pubblicazione dei dati e delle informazioni anche in ambiti di natura più tecnica, quali le “informazioni ambientali” che costituiscono l'area di competenza istituzionale dell'ARPAB. Tanto anche in considerazione del fatto che come precisa l'Autorità Anticorruzione, le istruzioni operative contengono anche le procedure di controlli anche sostitutivi ed i meccanismi di garanzia attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse.

La nuova Delibera Anac n. 497 del 3 dicembre 2025

Corre necessità menzionare la recente **delibera Anac n.497 del 3 dicembre 2025** avente ad oggetto: "Approvazione di 5 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art.48 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto (pubblicata nella GU - SERIE GENERALE n.3 del 5 gennaio 2026)"

La citata delibera approva i nuovi schemi allegati al provvedimento di seguito:

artt. 14 (titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e titolari di incarichi dirigenziali), **15-bis** (incarichi conferiti sulle società controllate), **15-ter** (amministratori ed esperti nominati da organi giurisdizionali o amministrativi), **33** (tempi di pagamento dell'amministrazione), **41** (trasparenza del servizio sanitario nazionale) del citato decreto (all.ti. 1, 2, 3, 4 e 5)

Gli schemi vengono messi a disposizione con un periodo di sperimentazione transitoria e volontaria di 12 mesi a decorrere dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale; quindi, entro il primo bimestre 2026 sarà inviata apposita informativa e nota circolare ai fini dell'avvio delle verifiche e dell'adeguamento.

Resta ferma, come precisa Anac, anche per i citati schemi l'applicazione del documento "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013" di cui alla delibera n. 495/2024 come modificata con delibera n. 481 del 3 dicembre 2025, anche agli schemi approvati con la presente delibera in quanto 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 come integrata"

La Piattaforma Unica di Trasparenza (PUT) di ANAC

Si è già accennato al nuovo Strumento predisposto ed in fase di implementazione da parte dell'ANAC che ha la funzione "raggruppare" i dati di trasparenza degli Enti ed Amministrazioni e rendere agevolmente fruibili ed omogenei a cittadini e stakeholder le informazioni sulla attività amministrativa e sulla gestione delle risorse pubbliche di ciascuna Amministrazione.

Nel PNA 2025 sono dedicati specifici obiettivi strategici per l'Anac volti al completamento della PUT e per le PP.AA. ed Enti per la realizzazione di livelli sempre maggiori di trasparenza dei siti web e di A.T.

Dalle novità 2024 di A.T. – Bandi gara e contratti – (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) alle modifiche recate al Codice dal d.lgs n. 209/2024 – le previsioni 2026- 2028 del Nuovo PNA

Nella delibera sopra richiamata 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 a periti di comprovata esperienza (es. *pareri pro veritate*) 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. Relativamente agli ultimi sviluppi in materia di contratti pubblici attinenti al tema specifico della trasparenza, rivestono particolare interesse le recenti modifiche introdotte dal d.lgs n. 209/2024, recante: «*Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36*». Un primo aggiornamento riguarda la figura del collaudatore, chiamato a svolgere verifiche tecniche e amministrative operando autonomamente rispetto ai soggetti coinvolti nell'appalto nella fase esecutiva del contratto; le recenti modifiche all'art.116 evidenziano la rilevanza attribuita alla qualità del controllo tecnico, quale fattore determinante per la piena verifica della funzionalità dell'opera e dell'effettiva realizzazione del risultato.

La novella legislativa sottolinea, inoltre, come la transizione digitale nel settore dei contratti pubblici, costituisce un impulso fondamentale per accrescere la trasparenza, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, contribuendo significativamente alla prevenzione e al contrasto della corruzione; le misure da attuare di tipo organizzativo, strumentali e operative di carattere generale si applicano per ogni determinata procedura e ad ogni tipo di contratto pubblico quale che sia la tipologia e l'importo.

Nella presente sezione è indicato un cronoprogramma indicativo con riguardo al passaggio graduale per l'ottemperanza agli interventi di regolazione ANAC.

2.3.24 CRONOPROGRAMMA GENERALE INDICATIVO TRIENNIO

Azioni conseguenti all'adozione della sezione PIAO 2026-2028 /Rischi corruttivi e trasparenza - In seguito all'approvazione del presente documento, inserito come "sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza" nel PIAO-2026-2028 - 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, da leggersi in combinato con la programmazione sopra descritta 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

Data	Attività	Soggetto Competente
Entro 31.01.2026	Proposta e redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	RPCT
	Adozione PIAO 2026-2028 Relazione annuale RPCT	Direzione Generale e struttura di coordinamento PIAO RPCT Trasmissione a DG e OIV
Entro 28.02.2026	Divulgazione. a Dirigenti, responsabili e dipendenti	RPCT
Entro 15.03.2026	Analisi e Proposta programmi di formazione	RPCT
Entro il 15.06.2026	Incontri preliminari per avvio adeguamento Delibera ANAC 497/2025	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 30.06.2026	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

Entro il 30.06.2026	Analisi valutazione rotazione personale	Direzione Generale e Tecnico scientifica / dirigenti Uffici
Entro il 30.06.2026	Monitoraggio attuazione pantouflage delibera ANAC 493	Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane /IG gestione del personale Report all' RPCT
Entro 30.10.2026	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento	R.P.C.T. in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Riesame misure prevenzione su variazioni delle attività censite	
Entro 30.10.2026	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di Responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Generale e Tecnico scientifica
Entro 31.12. 2026	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 31.01.2027	Relazione annuale RPCT	RPCT
Entro il 31.01.2027	Proposta sezione PIAO 2026- 2028 Rischi corruttivi anticorruzione	RPCT
	Adozione Aggiornamento PIAO 2026-2028	Direzione struttura di coordinamento PIAO
entro il 28.02.2027	Divulgazione dell'aggiornamento della sottosezione triennale a seguito di approvazione del PIAO	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 15.10.2027	Incontro con Dirigenti, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e 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 30.10.2028	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 30.10.2028	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Strategica
Entro 31.12.2028	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC (sottosezione rischi corruttivi e trasparenza)	R.P.C.T. e Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro il 31.01.2029	Relazione annuale RPCT e trasmissione a DG e OIV	RPCT
Entro 31.01.2029	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 30.11.2028	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 14/01/2026 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 2026/2028, sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" finalizzato a raccogliere contributi e suggerimenti da parte di cittadini e stakeholder per l'aggiornamento 2026-2028.

In data 15.01.2026 si è proceduto all'avviso di consultazione interna ed esterna degli obiettivi di valore pubblico e performance.

La consultazione ha previsto la raccolta dei contributi via e-mail all'indirizzo dell'RPCT.

In data 29/01/2025, è stata pubblicata in Amministrazione Trasparente l'intera sezione 2 del redigendo PIAO 2026/2028, 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 e-mail 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 31/01/2026.

La presente sottosezione aggiorna e sostituisce la precedente ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che approva il PIAO 2026-2028.

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 proposti 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 e, 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

2.3.25 PRINCIPALI PORTATORI DI INTERESSE: GLI "STAKEHOLDER"

I soggetti interessati alle informazioni sulle attività svolte dall'Agenzia sono sottoindicati 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 Carta dei servizi Dati inerenti all'ambiente Bandi di concorso/Avvisi di selezione	Sezione Performance Sezione Servizi erogati Sezione Informazioni ambientali Sezione Bandi di concorso Albo
Organizzazioni sindacali	Dati relativi al personale Bandi di concorso/Avvisi di selezione	Sezione Personale 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 Albo
Associazioni di consumatori	Piano della performance	
Associazioni ambientaliste e di tutela degli interessi diffusi	Opportunità di collaborazione Dati inerenti all'ambiente	Sezione Informazioni ambientali
Università, amministrazioni scolastiche, istituti di ricerca		
Operatori economici	Avvisi di indagine di mercato Bandi di gara	Albo Sezione bandi di gara e contratti

2.3.26 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
- Delibera Anac 481/2025
- Delibera Anac 478 e 479 del 26 novembre 2025
- Delibera 497 del 3 dicembre 2025
- PNA 2025

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Introduzione

Articolazione dell'Agenzia nell'Anno 2025

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

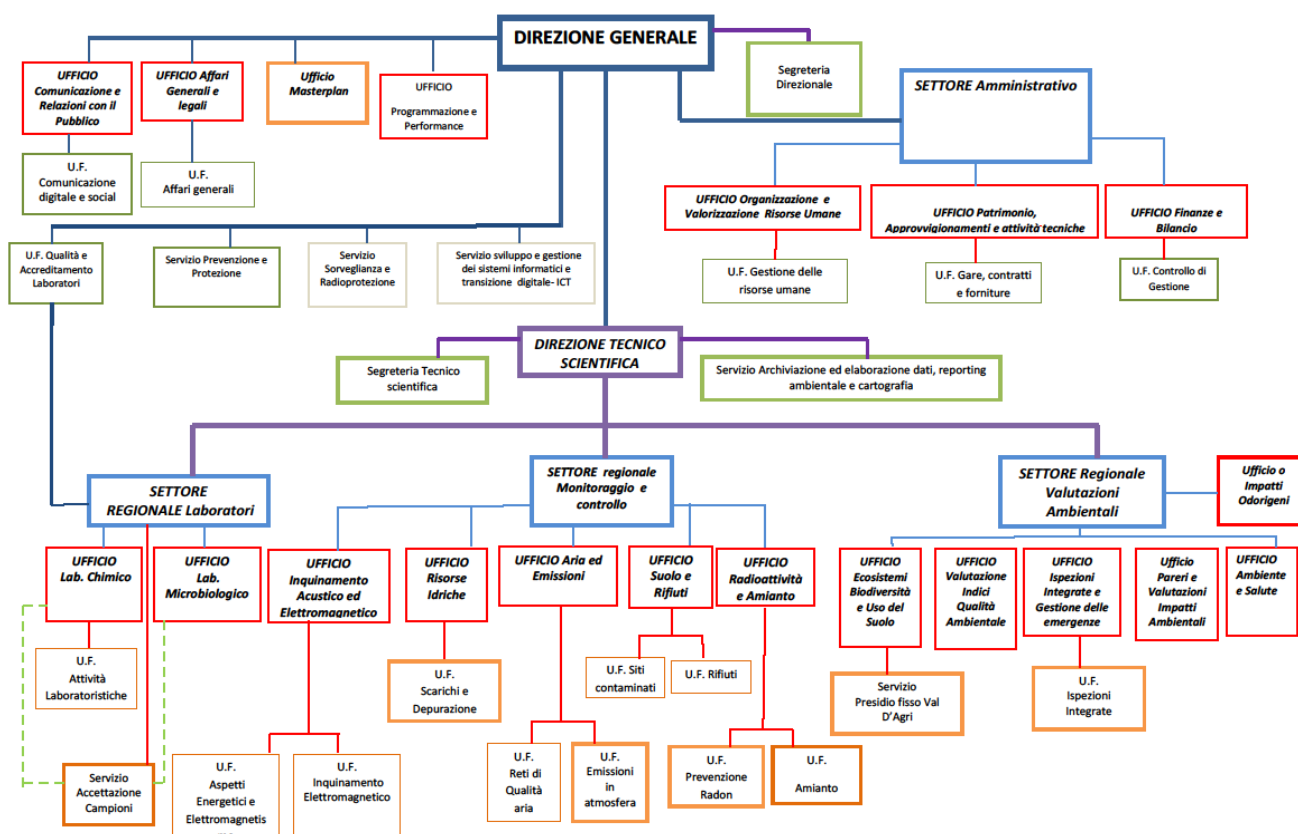


Figura 6 - Grafico del modello organizzativo

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 dell'Agenzia al 31.12.2025

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	1
CCNL pubblico impiego - Area funzioni locali	Numero dirigenti - tempo indeterminato	7
	Numero dirigenti - tempo determinato	2
CCNL pubblico impiego - Comparto Sanità	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	23
	Totale	135
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) - tempo indeterminato (attualmente D.T.S. f.f.)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. - tempo indeterminato	25
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	26

NUMERO TOTALE			161
DIRETTORE GENERALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
		1	
QUADRO DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			
SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE e AMMINISTRATIVA	2	0	2
DIREZIONE TECNICO-SCIENTIFICA	5	0	5
TOTALE	7	0	7
SEDE DI POTENZA	7	0	7
SEDE DI MATERA	0	0	0
TOTALE	7	0	7
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO			
LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Coadiutore amm.vo/ operatore tecnico/operatore tecnico specializzato	6	6	12
Assistente amm.vo/ tecnico	5	7	12
Collaboratore amm.vo professionale/tecnico	43	33	76
Collaboratore amm.vo professionale/tecnico esperto	2	0	2
TOTALE	56	46	102
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO			
PROFILO PROFESSIONALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	2	2
PERSONALE A T. D.	15	8	23
TOTALE	15	10	25
C.R.M.			
PROFILO PROFESSIONALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE	10	15	25
TOTALE	10	16	26
TOTALE GENERALE	88	73	161

Situazione del personale in servizio presso l'A.R.P.A. Basilicata aggiornata al 31 dicembre 2025.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (ARPAB) riconosce nel lavoro agile non solo una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ma una vera e propria leva di cambiamento culturale e organizzativo. L'adozione dello *smart working* risponde alla necessità di modernizzare l'azione amministrativa, puntando sulla digitalizzazione dei processi e sul superamento del rigido vincolo della presenza fisica, ove la natura delle attività lo consenta.

Questa scelta si inserisce armoniosamente nella missione istituzionale dell'Agenzia: ridurre gli spostamenti casa-lavoro, contribuisce direttamente alla diminuzione delle emissioni di CO2 e del traffico veicolare, traducendo in pratica i principi di sostenibilità ambientale che l'Ente promuove sul territorio. L'approccio adottato mira a conciliare l'efficienza dei servizi tecnici e amministrativi con il benessere dei dipendenti, favorendo un miglior equilibrio tra vita professionale e privata (*worklife balance*). Attraverso la programmazione per obiettivi, il lavoro agile sposta l'attenzione alla qualità e tempestività dei risultati, incentivando la responsabilità individuale e l'autonomia operativa. Per l'Agenzia, questo significa garantire la continuità delle attività di monitoraggio, analisi e reportistica ambientale con una flessibilità capace di rispondere meglio alle sfide del contesto attuale.

I CCNL regolamentano le forme di lavoro agile e da remoto da diverso tempo quale istituto contrattuale, considerandolo quale modalità finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Il nuovo CCNL 2022- 2024 comparto sanità applicabile all'Agenzia – sottoscritto il 27.10.2025 ne reca la disciplina all'art. 28 rafforzando l'integrazione del lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione, semplificando i criteri di accesso e potenziandone le tutele relative. Rimane ferma l'adesione al lavoro agile su base volontaria e consensuale, e l'accesso alla generalità dei lavoratori sempre nell'ottica della conciliazione delle esigenze di benessere e flessibilità dei dipendenti con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, " *fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle norme per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorative, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza* "

Molto importante la previsione del "diritto alla disconnessione" di cui al comma 7 dell'art 29 che rappresenta una previsione di rafforzamento delle tutele del lavoratore in modalità agile, al pari della prestazione lavorativa in presenza (che non può superare un monte orario quotidiano e mensile)

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 Direttiva sul lavoro agile della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero della Pubblica Amministrazione emanata e diffusa a tutte le PP.AA. dal Ministro Zangrillo 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 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** ".

È 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.

L'Agenzia ha inteso il prioritario utilizzo della dotazione informatica dell'Ufficio per i dipendenti svolgenti la prestazione lavorativa in modalità agile. Nell'anno 2025, il lavoro agile è stato utilizzato dal 20% (n.31 dipendenti) ed è stato utilizzato da personale di tutte le aree contrattuali compreso il personale dirigenziale.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1 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 31.12.2024 ai fini della proposta di fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle unità di personale in servizio alla data del 31.12.2024:

Qualifica/Area Contrattuale	Profilo Professionale	Dotazione organica Delibera n. 202/2007	Posti coperti al 31.12.2024	Posti vacanti al 31.12.2024
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	80	20
Totale		100	80	20
Area degli Assistenti	Assistenti tecnici/Amministrativi	53	14	39
Totale		53	14	39
Area degli Operatori	Operatore tecnico Specializzato/Coadiutore Amministrativo Senior	2	1	1

TOTALE		2	1	1
Personale di Supporto	Operatori tecnici/Coadiutori Amministrativi	30	12	18
Totale		30	12	18
Totale DOTAZIONE ORGANICA		209	116	93

2. 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 **16385/2025 – I – 09.09.2025** 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.

3. Aggiornamento della programmazione triennale delle assunzioni 2025-2027.

Per le annualità 2025, 2026 e 2027 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 2025-2027, come dettagliatamente descritto nell'Allegato PTFP nella Sezione Organizzazione e capitale Umano al presente PIAO.

Personale a tempo indeterminato – anno 2025-2027

Personale cessato	Dirigenti	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover dirigenza	Comparto	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo
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. 2 Assistente Tecnico	Per assunzione a seguito di Progressione verticale alla categoria D	68.779,95 €	132.956,52 €
				n. 1 Coll. Tecnico	Dimissioni a seguito di procedura concorsuale presso altri Enti	37.103,59 €	37.103,59 €
				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 €
Anno 2026				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. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				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. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Assistente Tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 216	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 1 Coll. Tecnico	Dimissioni a seguito di procedura concorsuale presso altri Enti	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Coadiutore Amministrativo	Per assunzione a seguito di Progressione verticale alla categoria degli Operatori	60.639,46 €	60.639,46 €
				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 2027	n. 1 Dirigente		64.176,57 €	n. 1 Coadiutore Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	30.319,73 €	94.496,30 €
Residui turnover non speso – PTFP 2024-2026							196.904,76 €
TOTALE							640.728,40 €

Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui				
Anno 2025	n. 1 Dirigente	Concorso pubblico – Scorrimento graduatoria approvata con la DDG n. 69/2023.	64.176,57 €	n. 1 Collaboratore Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	37.103,59 €	101.280,16 €				
					Procedura Esterna						
				n. 2 Operatori	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	64.035,70 €	64.035,70 €				
					Procedura Interna						
				n. 2 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001	60.639,47 €	Non incide sul turnover perché assunzione disabile				
					Procedura Esterna						
Anno 2026				n. 2 Assistente Tecnici	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	68.779,95 €	68.779,95 €				
					Procedura interna						
				n.1 Coll. Tecnici	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	74.207,18 €	74.207,18 €				
					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 2027				n. 7 Assistenti Tecnici	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	240.729,44 €	240.729,44 €				
					Procedura interna						
				n. 1 Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	34.389,92 €	34.389,92 €				
					Procedura Esterna						
				n. 1 Collaboratore tecnico	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						
				TOTALE							620.525,94 €
				RESIDUI DA UTILIZZARE ANNO 2028							20.202,46 €

Personale a tempo determinato:

- a) **n. 1 unità con qualifica di Dirigente Ambientale ex DDG n. 122/2025 per la copertura dell'Ufficio Solo, Rifiuti e Siti Contaminati**

Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
	n. 1 Dirigente Ambientale	3 mesi	€ 19.573,18
	TOTALE		€ 19.573,18

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

Anno 2025

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

Anno 2027

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

Personale a tempo determinato etero –finanziata:

1) Progetto Masterplan di cui alla DGR n. 435/2016 prorogato con la DGR. n. 78 del 28/02/2025 fino al 31.12.2026- Linea A. Potenziamento del personale ARPAB Piano Finanziario P1 S01. CUP H31H16000030008:

- a) n. 1 Dirigente Ambientale per l'attuazione delle attività e degli obiettivi del Progetto Masterplan fino al 31.12.2026:

Anno 2025

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. 1 Dirigente Ambientale	1 anno	€ 64.176,57
	TOTALE		€ 64.176,57

Anno 2026

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
	n. 1 Dirigente Ambientale	1 anno	€ 64.176,57
	TOTALE		€ 64.176,57

- b) n. 9 unità di Assistenti Tecnici per l'attuazione delle attività e degli obiettivi del Progetto Masterplan
fini al raggiungimento dei 36 mesi massimi (31.10.2026):

Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
	n. 10 Assistenti tecnici	1 anno	€ 373.013,97
	TOTALE		€ 373.013,97

Anno 2026

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
	n. 10 Assistenti tecnici	10 mesi	€ 338.551,28
	TOTALE		€ 338.551,28

- 2) **Progetto LUCAS – approvato con la DGR n. 273/2023 e con Convezione approvata con la DDG n. 32/2024 – CUP G46C21000000009.**

Anno 2025

- a) n. 10 unità di personale non dirigenziale di cui n. 4 Collaboratori Tecnici, n. 4 Assistenti Tecnici e n. 2 Collaboratori Amministrativi

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
	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		€ 464.904,28

Anno 2026

b) n. 13 unità di personale non dirigenziale di cui n. 5 Collaboratori Tecnici, n. 4 Assistenti Tecnici e n. 2 Collaboratori Amministrativi e n. 2 Assistenti Amministrativi:

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. 5 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 238.550,90 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.319,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 601.934,06

Anno 2027

c) n. 13 unità di personale non dirigenziale di cui n. 5 Collaboratori Tecnici, n. 4 Assistenti Tecnici e n. 2 Collaboratori Amministrativi e n. 2 Assistenti Amministrativi:

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. 5 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 238.550,90 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.319,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 601.934,06

3) 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

Anno 2025

a) n. 1 unità di personale con profilo professionale di Collaboratore Tecnico

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
	cofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2026

b) n. 1 unità di personale con profilo professionale di Collaboratore Tecnico

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1° anno

art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	Cofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite	€ 7.710,18 – 1° anno
--	---	----------------------

Anno 2027

c) n. 1 unità di personale con profilo professionale di Collaboratore Tecnico

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
	Cofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Sezione. Personale dipendente della società Metapontum Agrobios srl in liquidazione assunto contratto di diritto privato nell'ambito del CCNL Chimici - Industria in attuazione dell'art. 27 della L.R. n. 17/2011.

1 Dotazione organica e consistenza del personale.

In attuazione dell'art. 27 della Legge n. 17/2011 che ha trasferito il personale già dipendente della Società Metapontum Agrobios srl in liquidazione presso ARPA Basilicata con contratto di diritto privato nell'ambito del CCNL in godimento e senza la costituzione di un rapporto di pubblico impiego, l'Agenzia riporta la tabella riepilogativa delle unità di personale in servizio alla data del 30.09.2025 con relativo costo:

NN	CCNL	Categoria	Livello	Settore	Ufficio	Costo Personale
1	DIRIGENTI CHIMICI	C0007	CHIM - Dirigente	DIREZIONE TECNICO SCIENTIFICA	CENTRO ARCHIVIAZIONE ED ELABORAZIONE DATI	149.605,25 €
1	CHIMICI ex AGROBIOS	C00A1	Livello A1	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO AMBIENTE E SALUTE	88.278,06 €
2	CHIMICI ex AGROBIOS	C00A1	Livello A1	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO VALUTAZIONE INDICI AMBIENTALI E QUALITA' CORPI IDRICI	98.575,90 €
3	CHIMICI ex AGROBIOS	C00A2	Livello A2	SETTORE AMMINISTRATIVO	UFFICIO PATRIMONIO	77.843,58 €

4	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B1	Livello B1	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO AMBIENTE E SALUTE	66.407,99 €
5	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B1	Livello B1	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	IMPATTI ODORIGENI	71.387,64 €
6	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B1	Livello B1	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO CHIMICO	68.218,26 €
7	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B1	Livello B1	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO VALUTAZIONE INDICI AMBIENTALI E QUALITA' CORPI IDRICI	61.475,53 €
8	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B2	Livello B2	SETTORE AMMINISTRATIVO	UFFICIO PATRIMONIO	61.981,75 €
9	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B2	Livello B2	SETTORE AMMINISTRATIVO	FINANZE BILANCIO	63.684,41 €
10	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B2	Livello B2	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO CHIMICO	65.385,98 €
11	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B2	Livello B2	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO CHIMICO	62.263,41 €
12	CHIMICI ex AGROBIOS	C00B2	Livello B2	SETTORE AMMINISTRATIVO	UFFICIO FINANZE E PROGRAMMAZIONE	62.277,51 €
13	CHIMICI ex AGROBIOS	C00C1	Livello C1	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO CHIMICO	59.556,68 €
14	CHIMICI ex AGROBIOS	C00C1	Livello C1	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO ECOSISTEMI, BIODIVERSITA' E USO DEL SUOLO	58.417,66 €
15	CHIMICI ex AGROBIOS	C00C2	Livello C2	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	IMPATTI ODORIGENI	57.569,05 €
16	CHIMICI ex AGROBIOS	C00C2	Livello C2	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO VALUTAZIONE INDICI AMBIENTALI E QUALITA' CORPI IDRICI	60.563,16 €
17	CHIMICI ex AGROBIOS	C00C2	Livello C2	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO VALUTAZIONE INDICI AMBIENTALI E QUALITA' CORPI IDRICI	56.352,74 €

18	CHIMICI ex AGROBIOS	C00C2	Livello C2	SETTORE REGIONALE VALUTAZIONE AMBIENTALE	SERVIZIO TECNICO VALUTAZIONE INDICI AMBIENTALI E QUALITA' CORPI IDRICI	53.766,96 €
19	CHIMICI ex AGROBIOS	C00D1	Livello D1	DIREZIONE GENERALE	SERVIZI DI SORVEGLIANZA RADIOPROTEZIONE	55.345,43 €
20	CHIMICI ex AGROBIOS	C00D1	Livello D1	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO ECOTOSSICOLOGIA	52.499,97 €
21	CHIMICI ex AGROBIOS	C00D1	Livello D1	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO CHIMICO	55.507,16 €
22	CHIMICI ex AGROBIOS	C00D1	Livello D1	SETTORE REGIONALE LABORATORI	LABORATORIO CHIMICO	51.523,33 €
23	CHIMICI ex AGROBIOS	C00D1	Livello D1	SETTORE REGIONALE LABORATORI	ACCETTAZIONE CAMPIONI, VERIFICA E REGISTRAZIONE	51.322,03 €
24	CHIMICI ex AGROBIOS	C00D2	Livello D2	SETTORE AMMINISTRATIVO	UFFICIO ORGANIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE	50.315,35 €
26	CHIMICI ex AGROBIOS	C00E3	Livello E3	DIREZIONE GENERALE	SERVIZI DI SORVEGLIANZA RADIOPROTEZIONE	46.826,41 €

Il costo del personale riportato nella tabella ha tenuto conto degli emolumenti fissi ed accessori corrisposti a detto personale e riportato nel Conto Annuale 2024 - nella sezione dei "Contrattisti"- di cui alla Circolare MEF RGS n. 19 del 19.06.2025

Si precisa che il costo per il personale assunto per la cessione del ramo d'azienda della società Metapontum Agrobios srl e senza la costituzione di un rapporto pubblico non è computato ai fini del contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, co. 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.

2. Programmazione Anno 2025. Passaggio di categoria per attribuzione di mansioni superiori.

Per le annualità 2025, in applicazione dell'art. 6 del CCNL Chimico - Industria e dell'art. 2103 c.c., l'Agenzia, effettuata una ricognizione delle attività lavorative concretamente svolte dal personale di che trattasi raffrontandole con le

mansioni contrattuali di cui alla declaratoria prevista dal citato CCNL, ha disposto l'avvio della procedura finalizzata al passaggio di categoria del predetto personale in ragione dell'attribuzione a mansioni superiori assegnate e svolte dal personale de qua in maniera continuativa ed effettiva dal trasferimento in ARPA Basilicata avvenuto nell'anno 2012 sino a oggi. Analogamente al settore pubblico, si è deciso, in sede decentrata e con l'accordo sindacale con le OOSS di categoria, di provvedere al nuovo inquadramento professionale del predetto personale mediante una procedura selettiva, nei limiti del 50% del personale assegnato ed adibito alle mansioni superiori, e nell'ambito della spesa del personale trasferita dalla Regione Basilicata per la gestione vincolata e destinata alle risorse umane del ramo d'azienda trasferito per effetto del citato art. 27 della L.R n. 17/2011. In particolare, il costo per l'attribuzione dei nuovi passaggi di categoria sono imputati a valere sui risparmi di spesa derivanti dalla cessazione del predetto personale come evidenziato dalla tabella sotto riportata:

Risparmio di spesa per cessazione di personale già dipendenti ex Metapontum Agriobios srl in liquidazione: € 423.558,93.

Personale	cat.	Retribuzione lorda	Oneri previdenziali	IRAP	Totale	causale	data di cessazione
			29,50%	8,50%			
1	B2	36.949,50	10.900,10	3.140,71	50.990,31	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	28/02/2017
2	C1	33.763,38	9.960,20	2.869,89	46.593,46	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	31/07/2017
3	C1	30.095,94	8.878,30	2.558,15	41.532,40	00004 - FINE RAPPORTO	31/08/2017
4	A3	42.173,88	12.441,29	3.584,78	58.199,95	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	30/06/2018
5	A3	42.480,34	12.531,70	3.610,83	58.622,87	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	30/06/2018
6	C2	33.263,44	9.812,71	2.827,39	45.903,55	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	30/11/2018
7	C1	36.663,62	10.815,77	3.116,41	50.595,80	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	30/06/2019
8	A1	51.536,66	15.203,31	4.380,62	71.120,59	00003 COLLOCAMENTO RIPOSO - A	30/06/2025
TOTALE		306.926,76	90.543,39	26.088,77	423.558,93		

Progressioni professionali messi a selezione.

Fino a concorrenza dell'importo complessivo di € **28.000,00*** annuali, per ciascuna area contrattuale sono messe a selezione le seguenti progressioni professionali distinte per aree professionali, secondo la tabella che segue:

Livello		COSTO	Oneri previdenziali	IRAP	Totale
Ricerca e Sviluppo (A3)	3 su 5	13.000,00	3.835,00	1.105,00	17.940,00
Amministrazione e controllo (A3)	2 su 3	8.700,00	2.566,50	739,50	12.006,00
Ricerca e Sviluppo (B1)	1 su 1	6.300,00	1.858,50	535,50	8.694,00
TOTALE		28.000,00	8.260,00	2.380,00	38.640,00

In relazione alla procedura selettiva di cui sopra, in relazione alla sostenibilità economica e giuridica del passaggio di categoria dei livelli messi a selezione, è stato rilasciato il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti – giusta Nota PrtG 15047/2024.

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (ARPAB) considera l'investimento nel capitale umano non solo un dovere istituzionale, ma il vero motore del progresso professionale di ogni dipendente. In un settore complesso come quello della salvaguardia ambientale, la crescita delle competenze individuali rappresenta la condizione necessaria per elevare la qualità dei servizi offerti e per rispondere con efficacia alle sfide poste dalla tutela del nostro territorio.

Negli ultimi anni, ARPAB ha dato un forte impulso a una strategia formativa dinamica, capace di alternare momenti di apprendimento in aula a percorsi digitali e a distanza. Questo impegno nasce dalla consapevolezza che solo attraverso un approccio interdisciplinare — che sappia integrare le diverse eccellenze tecniche, scientifiche e amministrative presenti in Agenzia — è possibile rafforzare il ruolo di ARPAB come punto di riferimento autorevole. Tale percorso viene condiviso in costante dialogo con le altre istituzioni e i soggetti preposti alla sicurezza ambientale, lavorando in una logica di rete e collaborazione.

Per inquadrare correttamente le linee guida del Piano Formativo 2026-2028, è fondamentale partire dalla natura stessa dell'Agenzia. È stata istituita con legge regionale n. 27 del 19 maggio 1997, per svolgere attività tecnico-scientifiche connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente.

L'ARPAB, in qualità di ente strumentale della Regione, è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile e, nell'esercizio delle attività ad essa affidate, è organo di controllo pubblico della qualità dell'ambiente garantendo imparzialità, terzietà e trasparenza.

Le attività istituzionali obbligatorie svolte a favore della Regione, degli enti sub-regionali, delle province, dei comuni e degli enti parco regionali nell'interesse della collettività consistono in:

- a) attività di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale;
- b) attività di supporto tecnico-scientifico;
- c) attività di elaborazione dati, di informazione e conoscenza ambientale;
- d) attività di tutela della salute.

Il suo compito, dunque, va ben oltre il semplice monitoraggio: l'Agenzia è chiamata a supportare le decisioni politiche degli Enti locali attraverso dati certi e a informare costantemente i cittadini sulla salute dell'ecosistema lucano.

L'assetto organizzativo dell'Ente è stato recentemente aggiornato con la legge regionale n. 1 del 20 gennaio 2020 "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (ARPAB)" per rispondere con maggiore agilità alle disposizioni della Legge 132/2016, che ha istituito il Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) al fine di migliorare l'efficacia e l'omogeneità della protezione ambientale in Italia. Questa nuova dimensione nazionale, infatti, richiede ad ARPAB un impegno costante nel garantire i livelli di attività richiesti dal Sistema, puntando sull'efficienza operativa e su un potenziamento mirato del personale.

Il presente documento si configura, dunque, come uno strumento strategico che trascende il mero adempimento degli obblighi normativi. Esso mira a proiettare l'Agenzia verso le sfide ambientali emergenti, garantendo che ogni azione di controllo, monitoraggio e tutela sia sostenuta da un patrimonio di conoscenze solido, d'avanguardia e in costante evoluzione. In questa prospettiva, la formazione diviene il presupposto indispensabile per assicurare quell'eccellenza operativa che la delicatezza e l'importanza del ruolo di ARPAB richiedono, a presidio della salute pubblica e a beneficio dell'intera comunità lucana.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La programmazione delle attività formative per il triennio 2026-2028 è stata elaborata in stretta coerenza con il quadro normativo nazionale e regionale, garantendo il pieno allineamento tra le azioni di sviluppo professionale, gli obiettivi strategici dell'Agenzia e le direttive del Sistema Nazionale.

Il Piano tiene conto dei seguenti pilastri fondamentali, suddivisi per ambiti di intervento:

- Ordinamento Ambientale e di Sistema

Legge 28 giugno 2016, n. 132: Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) e disciplina dell'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale), che definisce i nuovi standard operativi e i livelli di omogeneità della protezione ambientale in Italia.

Delibera SNPA n. 23/2018: Documento istruttorio per la determinazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), ai quali la formazione deve dare supporto tecnico.

Legge Regionale di Basilicata n. 1/2020: "Riordino della disciplina dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata", che ridefinisce l'assetto e le funzioni dell'Ente.

- Riforma della Pubblica Amministrazione e Strategie Digitali

D.L. n. 80/2021, art. 6: Istituzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che integra la pianificazione della formazione nella strategia organizzativa complessiva.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 2023: "*Syllabus – Competenze digitali per la PA*", finalizzata allo sviluppo delle competenze trasversali necessarie alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24 gennaio 2024: Prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, con riflessi diretti sulla formazione come leva di miglioramento dei risultati.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025: Atto di indirizzo strategico che riafferma la formazione come investimento primario per la competitività della PA, ponendo l'accento sulla crescita continua delle competenze come pilastro per l'efficacia dell'azione amministrativa e la creazione di valore pubblico.

Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO del 22 dicembre 2025: Linee guida che hanno l'obiettivo di fornire alla PA in modo non prescrittivo e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO e un REPORT utile e di qualità.

- Organizzazione Interna, Lavoro e Welfare Professionale

DDG ARPAB n. 12/2022: Definizione del modello organizzativo interno e assegnazione del personale alle diverse articolazioni agenziali.

Direttiva Ministeriale del 20 dicembre 2023: Indirizzi in materia di lavoro agile, che richiede specifiche competenze metodologiche e gestionali.

Legge 15 gennaio 2021, n. 4: Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione delle molestie sul luogo di lavoro, che impone percorsi formativi obbligatori sui temi dell'etica e del benessere lavorativo.

- Altre Fonti e Integrazioni Obbligatorie

Il Piano recepisce, inoltre, i contenuti previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNLL) di riferimento per la Dirigenza e per il Comparto, oltre alle disposizioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) e nelle Linee guida ministeriali in materia di Parità di Genere e Pari Opportunità.

1. ASSETTO ORGANIZZATIVO E MULTIDISCIPLINARITÀ DEL PERSONALE

La struttura operativa di ARPAB si riflette in una realtà profondamente eterogenea, dove la coesistenza di diverse qualifiche professionali risponde alla necessità di affrontare sfide multidisciplinari. Il personale dell'Agenzia ricopre un ruolo estremamente delicato: ogni attività di controllo, analisi e monitoraggio non è finalizzata esclusivamente alla salvaguardia degli ecosistemi, ma rappresenta un presidio imprescindibile per la tutela della salute di tutti i cittadini lucani. Il legame tra ambiente e salute è, in Basilicata, il fulcro attorno al quale ruota l'agire quotidiano dei nostri professionisti.

Questa complessità è ulteriormente accentuata da un'organizzazione del lavoro articolata in progetti e ambiti d'intervento specifici. All'interno dell'Agenzia operano nuclei di personale con competenze e missioni molto diverse tra loro: dalla vigilanza tecnica sui processi industriali alla ricerca applicata in campo agronomico, dalla modellistica dei dati ambientali alla gestione specialistica delle bonifiche, in un'integrazione costante tra competenze amministrative e profili scientifici d'avanguardia. Questa diversificazione fa sì che le esigenze di aggiornamento di un ufficio possano differire radicalmente da quelle di un altro.

Per tale ragione, nella redazione del presente Piano Formativo, si è scelto di non adottare un approccio calato dall'alto, bensì un metodo partecipativo e puntuale. È stata avviata una fase di consultazione diretta con i diversi uffici e i relativi Responsabili, i quali — conoscendo profondamente le specificità e le necessità dei propri settori — sono stati chiamati a individuare le attività formative ritenute necessarie o prioritarie.

Questo ascolto delle basi operative ha permesso di mappare con precisione i fabbisogni reali, garantendo che l'offerta formativa non sia solo teorica, ma diventi uno strumento concreto e utile per migliorare l'efficacia dell'azione agenziale. In questo modo, ogni ora di formazione si trasforma in un investimento mirato a supportare le eccellenze professionali di ARPAB nel loro fondamentale compito di sentinelle del territorio e della salute pubblica.

L'efficacia dell'azione di ARPAB risiede nella qualità e nella varietà delle sue risorse umane. L'Agenzia si distingue per una struttura organizzativa complessa, definita "multidisciplinare", in cui profili tecnici (ingegneri, chimici, biologi, geologi, tecnici della prevenzione) collaborano con profili amministrativi e gestionali.

Al fine di garantire una programmazione formativa puntuale, il personale è stato organizzato in diverse aree di riferimento (storicamente definite "Ditte"), ciascuna caratterizzata da missioni istituzionali specifiche e fonti di finanziamento dedicate:

1.1. Personale di Ruolo

Rappresenta la struttura permanente dell'Agenzia. È il nucleo che garantisce la continuità delle funzioni istituzionali obbligatorie (monitoraggio aria, acqua, suolo, controlli e autorizzazioni). La formazione per questo gruppo è orientata al mantenimento degli standard LEPTA (Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali) e all'aggiornamento normativo e amministrativo richiesto dalla PA.

1.2. Centro Ricerche di Metaponto

Il Centro rappresenta il polo d'eccellenza per la ricerca applicata, con particolare attenzione all'agrometeorologia, alla tutela della biodiversità vegetale e allo studio dei suoli. Il percorso formativo per questi professionisti è orientato all'innovazione scientifica e alle metodiche analitiche d'avanguardia, fondamentali per il supporto tecnico al settore agro-ambientale lucano.

1.3. Personale Progetto Strategia Marina (Marine Strategy)

Nato per rispondere alle direttive europee sul monitoraggio degli ecosistemi marini, questo gruppo si occupa di proteggere le coste della Basilicata. Il personale richiede una formazione altamente specialistica in biologia marina e tecniche di campionamento avanzate, con l'obiettivo di preservare la biodiversità e monitorare l'impatto delle attività umane sul mare.

1.4. Personale Progetto Masterplan

Detto personale è stato assunto per l'attuazione obiettivi specifici del Progetto Masterplan approvato con DGR n. 435/2016. Il percorso formativo per questo gruppo è estremamente tecnico e focalizzato sulle tecnologie di risanamento e sul *risk assessment*, per garantire interventi di ripristino ambientale efficaci e sicuri.

1.5. Personale Progetto LucAS (Lucania Aria e Salute)

Rappresenta la sfida più recente dell'Agenzia: integrare i dati ambientali con quelli sanitari per studiare la salute della popolazione lucana. Il personale impegnato richiede una formazione specifica in epidemiologia ambientale e analisi dei dati, per fornire basi scientifiche solide e trasparenti alle decisioni di sanità pubblica.

2. IL MODELLO DELLE COMPETENZE DELLA DIRETTIVA 14 GENNAIO 2025

La nuova strategia nazionale per la Pubblica Amministrazione pone la crescita delle conoscenze e delle capacità individuali al centro del processo di rinnovamento delle istituzioni. In questo quadro, ARPAB ha recepito la Direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025, che ha trasformato la formazione da semplice adempimento tecnico a responsabilità strategica della dirigenza. È compito dei dirigenti, infatti, sostenere attivamente lo sviluppo professionale del personale assegnato, garantendo una partecipazione che, a partire dal 2025, non dovrà essere inferiore alle 40 ore annue per ogni dipendente.

In altri termini, la crescita delle competenze professionali entra a far parte del Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) dell'Ente: formare i dipendenti diventa un obiettivo di gestione monitorato dai competenti organismi di valutazione.

Superando la logica dell'adempimento tecnico, l'obiettivo è trasformare la formazione in un fattore motivante, capace di trasformare le competenze individuali in patrimonio collettivo. Solo attraverso una corretta rilevazione dei fabbisogni e una gestione consapevole delle conoscenze è possibile garantire quel "valore aggiunto" indispensabile per operare con efficacia in un settore delicato come quello ambientale.

L'azione formativa di ARPAB, in linea con la Direttiva, persegue tre obiettivi strategici:

a. **La crescita delle conoscenze (sapere):** intesa come acquisizione e aggiornamento costante dei saperi tecnici e teorici necessari per svolgere i compiti affidati e seguirne le evoluzioni normative e tecnologiche;

b. **Lo sviluppo delle competenze (saper fare)**: rivolto al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e di *problem solving*, essenziali per affrontare le sfide lavorative e aumentare l'efficacia operativa;

c. **La crescita della coscienza del ruolo (saper essere)**: la consapevolezza dell'impatto del proprio operato sui colleghi, sull'organizzazione e sull'utenza finale. Per trasformare queste dimensioni in valore concreto, l'Agenzia garantisce un legame diretto tra la formazione e la gestione del personale, sostenendo la crescita professionale in ogni momento della carriera.

Il percorso inizia sin dalla fase di inserimento (onboarding), dove i nuovi assunti vengono accompagnati da attività di affiancamento e mentoring per integrare subito teoria e pratica. Questo supporto prosegue anche durante i cambiamenti di carriera: la formazione diventa infatti fondamentale sia nei casi di mobilità o nuove funzioni, per facilitare il passaggio a compiti diversi, sia per le progressioni professionali, dove aiuta a colmare i divari necessari per raggiungere ruoli di elevata professionalità.

L'impegno si estende poi ai processi di innovazione: l'Agenzia accompagna il personale nell'adozione di nuovi strumenti e metodologie legati alle transizioni digitale ed ecologica. In questo modo, l'apprendimento continuo (life-long learning) non è solo un aggiornamento tecnico, ma un investimento costante che permette a ogni dipendente di qualificarsi come protagonista del cambiamento all'interno dell'amministrazione.

Il rafforzamento della capacità amministrativa e la generazione di Valore Pubblico passano attraverso lo sviluppo di competenze integrate, capaci di superare la frammentazione dei saperi. ARPAB recepisce la visione che vede nelle transizioni digitale, ecologica e amministrativa un unico processo di cambiamento radicale.

In questo contesto, l'azione formativa dell'Agenzia si articola attorno a queste principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- I. **le competenze di leadership e le soft skill**, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- II. **le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica** e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;

III. **le competenze relative ai valori e ai principi** che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

L'Agenzia recepisce con convinzione il cuore della nuova Direttiva, ponendo al centro della propria strategia le competenze per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica. La vera novità consiste nel non considerare più questi ambiti come compartimenti stagni, ma come fattori interdipendenti e necessari. Per dare concretezza a questa visione, l'Agenzia ha individuato per ogni area almeno due categorie d'intervento:

- **Competenze (o cultura) di base:** set di conoscenze e abilità che mirano a creare un linguaggio comune e una sensibilità condivisa all'interno dell'amministrazione. Queste competenze sono rivolte alla generalità del personale (indipendentemente dal ruolo) per garantire che ogni dipendente sia consapevole delle sfide poste dalle transizioni e possa contribuire attivamente al cambiamento.

- **Competenze specialistiche:** set di conoscenze e abilità avanzate, necessarie per presidiare ruoli o processi specifici ad alto contenuto tecnico. Esse riguardano profili che devono gestire operativamente la trasformazione (es. esperti di cybersecurity, responsabili della sostenibilità, esperti di semplificazione amministrativa o project manager).

2.1. Framework delle competenze per la transizione amministrativa

La "transizione amministrativa" non è un semplice aggiornamento di procedure interne, ma rappresenta una componente essenziale di una trasformazione più profonda della società.

In questo scenario di rapida evoluzione generale, ARPAB considera il rafforzamento delle competenze per la transizione amministrativa uno strumento indispensabile. L'obiettivo è mettere tutto il personale nelle condizioni di comprendere e gestire con consapevolezza le grandi trasformazioni in corso.

Che si tratti di recepire nuove strategie sovranazionali o di attuare le riforme nazionali, la formazione diventa la chiave per affrontare con resilienza anche gli eventi imprevisti. Investire nella preparazione delle persone significa, per l'Agenzia, saper

contestualizzare ogni azione amministrativa all'interno di un quadro globale, garantendo risposte efficaci e tempestive alle sfide del nostro tempo.

Il mutamento culturale richiesto consiste nello sviluppo di un atteggiamento proattivo, anticipante e resiliente, orientato ad adattare flessibilmente l'organizzazione e le procedure ai cambiamenti.

Le competenze per la transizione amministrativa sono quindi ricondotte ai seguenti tre ambiti:

1. Comprendere contesto, finalità, politiche e obiettivi dei processi di transizione amministrativa attraverso l'analisi del quadro strategico e normativo, internazionale e nazionale. L'ambito comprende il rafforzamento di conoscenze relative a:

- a) il contesto internazionale ed europeo dei processi di transizione;
- b) le riforme e gli investimenti promossi dal PNRR e dalle politiche di coesione;
- c) la progettazione delle politiche pubbliche in una prospettiva sistemica e di interdipendenza.

2. Progettare e attuare la transizione amministrativa nella prospettiva di una buona amministrazione, a partire dalla pianificazione delle attività volta alla creazione di valore pubblico. Rientrano in quest'ambito le competenze per:

- a) la progettazione e l'attuazione delle politiche pubbliche;
- b) la programmazione operativa, la misurazione e la valutazione delle performance e del valore pubblico;
- c) l'innovazione organizzativa e i nuovi modelli di lavoro pubblico;
- d) il reclutamento, la gestione, la formazione continua e lo sviluppo delle risorse umane (benessere organizzativo);
- e) la semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure;
- f) la gestione delle risorse finanziarie, la contabilità pubblica e la gestione dei fondi europei;
- g) la gestione degli acquisti;
- h) la comunicazione interna ed esterna.

3. Valutare l'impatto della transizione amministrativa sui miglioramenti delle amministrazioni e della produzione di valore pubblico.

Questo ambito richiede il rafforzamento delle conoscenze relative a:

- a) la misurazione *ex post*, la valutazione e l'analisi di impatto delle politiche pubbliche;
- b) l'analisi e l'elaborazione di dati per il supporto ai processi decisionali;
- c) *l'accountability*, per rendere trasparenti gli esiti della valutazione.

2.2. Framework delle competenze per la transizione digitale

Il processo di trasformazione digitale delle amministrazioni pubbliche richiede l'attivazione di un sistema di competenze ampio e variegato, che attraversa tutti i livelli operativi e decisionali dell'Agenzia e si arricchisce continuamente per effetto dell'innovazione tecnologica. In questo contesto, recependo la Direttiva del 23 marzo 2023, l'Agenzia promuove una formazione diffusa per lo sviluppo delle competenze digitali di base del proprio personale, focalizzandosi su:

- a) gestire dati, informazioni e contenuti digitali;
- b) produrre, valutare e gestire documenti informatici;
- c) conoscere gli *open data*;
- d) comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione e con cittadini, imprese ed altre PA;
- e) proteggere i dispositivi, i dati personali e la *privacy*;
- f) conoscere l'identità digitale ed erogare servizi *on-line*;
- g) conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale e le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.

Tuttavia, la crescente pervasività dell'intelligenza artificiale (IA) impone oggi un ampliamento di questo ventaglio di abilità verso la cosiddetta "*AI literacy*". Non si tratta solo di comprendere l'esistenza di tali applicazioni, ma di governare il modo in cui l'IA influenza il lavoro pubblico, integrando conoscenze normative, operative e di dominio. La formazione in questo ambito deve quindi promuovere lo sviluppo di competenze tecniche, trasversali e umanistiche per garantire un uso corretto, efficace ed etico degli strumenti.

Parallelamente, l'Agenzia riconosce la necessità di rafforzare le competenze degli specialisti digitali per governare le tecnologie emergenti in una dimensione multidisciplinare. Infine, viene curato lo sviluppo delle competenze tecniche di dominio

legate a specifici processi, come l'e-procurement, assicurando che la digitalizzazione sia integrata verticalmente in ogni ambito applicativo dell'amministrazione.

2.3. Framework delle competenze per la transizione ecologica

La formazione e lo sviluppo del personale dell'Agenzia sono orientati a promuovere l'adozione dei principi di sostenibilità, consolidando le conoscenze necessarie per una transizione ecologica "giusta". Il riferimento metodologico è il quadro europeo **GreenComp**, che permette di strutturare le competenze per l'attuazione della transizione ecologica in tre ambiti d'azione fondamentali:

2.3.1. Incarnare i valori della sostenibilità (Base culturale e valoriale)

Questo primo ambito riguarda competenze trasversali a tutti i dipendenti, essenziali per rendere l'amministrazione sostenibile e conforme agli obblighi normativi. Esse comprendono:

- a) la conoscenza delle strategie per lo sviluppo sostenibile e degli strumenti per affrontare le sfide della transizione ecologica;
- b) la capacità di orientare la domanda di beni, servizi e attività della PA verso i principi della sostenibilità;
- c) la capacità di applicare responsabilmente il principio "*do no significant harm*" (DNSH), integrato nelle valutazioni ambientali;
- d) la conoscenza delle buone pratiche per il risparmio e l'efficienza energetica negli edifici;
- e) la capacità di riconoscere e applicare soluzioni di mobilità sostenibile;
- f) la comprensione della complessità dei cambiamenti climatici e l'importanza di mitigare i loro effetti.

2.3.2. Attuare politiche sostenibili (Traduzione pratica dei valori)

In questo ambito, le competenze (sia di base che specialistiche) consentono di progettare, implementare e monitorare azioni concrete. Nello specifico, il personale è chiamato a:

- a) organizzare iniziative di risparmio energetico e gestire appalti elettronici verdi (GPP) per prodotti a basso impatto;
- b) sviluppare modelli per la mobilità sostenibile e infrastrutture innovative per ridurre i consumi;
- c) applicare le procedure di autorizzazione per impianti da fonti rinnovabili e promuovere le Comunità dell'Energia Rinnovabile (CER).

2.3.3. Governare la sostenibilità (Programmazione e valutazione) L'ultimo pilastro riguarda la capacità di utilizzare gli strumenti di monitoraggio e rendicontazione. Sebbene l'Agenzia debba sviluppare competenze altamente specialistiche in materia di analisi dei dati ambientali e gestione del territorio, la conoscenza degli strumenti per la rendicontazione della sostenibilità è considerata una competenza di base trasversale. Essa è necessaria per acquisire piena consapevolezza degli impatti delle politiche pubbliche e orientarle verso obiettivi di sostenibilità ambientale, economica e sociale in modo integrato.

2.4. Le competenze trasversali all'attuazione delle transazioni

La realizzazione degli ambiziosi obiettivi di sviluppo delle competenze, finalizzati alla crescita delle persone, al rafforzamento della capacità amministrativa e alla produzione di valore pubblico, richiede oggi un miglioramento coordinato dell'offerta. Per dare attuazione ai processi di innovazione, l'Agenzia assume come riferimento primario e infrastruttura strategica la piattaforma "**Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni**", messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica. La fruizione dei percorsi formativi attraverso tale piattaforma consente all'Agenzia di:

- verificare lo "stato di salute" delle competenze del proprio capitale umano e attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i divari rilevati attraverso la valutazione delle competenze individuali in entrata;
- rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale;
- concorrere all'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.

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 discendi: 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

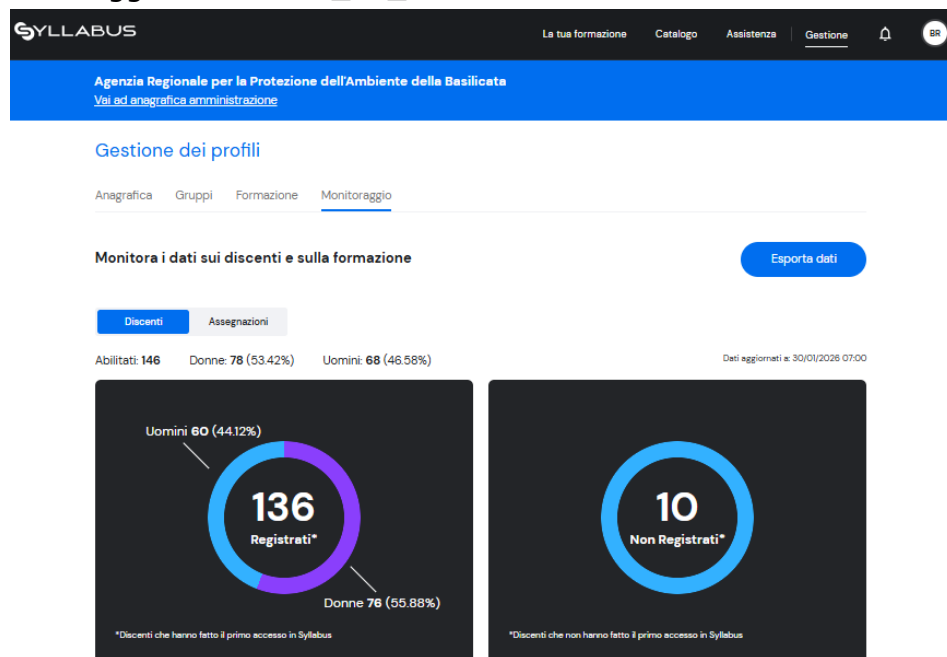
f.to Beatrice Rossi

Sin dal 2024 l'Agenzia ha provveduto al caricamento massivo a piena copertura dei dipendenti al fine di avviare la formazione dei dipendenti, e per il prosieguo sono stati registrati anche i dipendenti neo assunti.

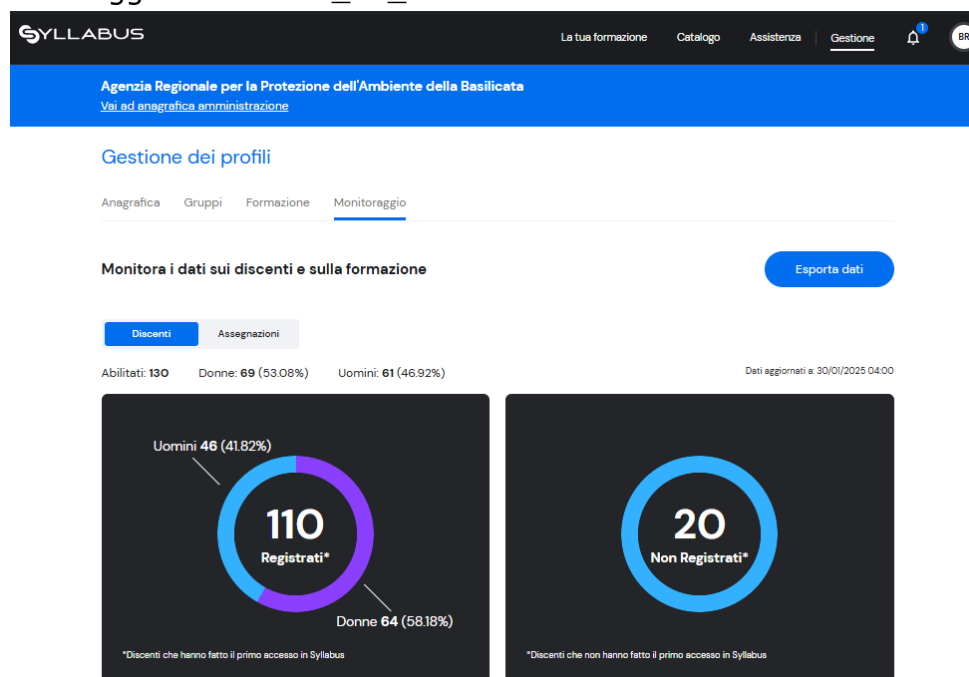
La Piattaforma Syllabus dispone di specifiche funzionalità che consentono di estrarre i dati del monitoraggio, sia in forma aggregata che in forma disaggregata anche per genere, livello di istruzione e professionale.

Di seguito il quadro di monitoraggio aggiornato alla data del 30/01/2026, confrontato con il monitoraggio al 30/01/2025 (fonte: estrazione dati dalla Piattaforma nazionale). Dal confronto emerge l'incremento di partecipazione rispetto all'anno precedente, determinato, tra l'altro, dalle tematiche di elevato interesse per l'Agenzia.

Dato aggiornato al 30_01_2026



Dato aggiornato al 30_01_2025



Dato aggiornato al 30_01_2026

Discenti registrati per fasce di età	
Età	Discenti
▼ minore di 30 anni	4 (2.94%)
▼ tra 31 e 40 anni	20 (14.71%)
▼ tra 41 e 50 anni	26 (19.12%)
▼ tra 51 e 60 anni	59 (43.38%)
▼ maggiore di 60 anni	27 (19.85%)
Totale	136

Dato aggiornato al 30_01_2025

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

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, nonché 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 "abituava" 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.

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** (percorso formativo "In prima linea contro le discriminazioni") che sarà orientata alla promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

I dipendenti stanno svolgendo regolarmente la formazione sui corsi presenti sul Catalogo (cfr a titolo esemplificativo : Intelligenza artificiale, digitalizzazione dei contratti pubblici, leadership e performance, cultura della integrità e prevenzione della corruzione). Sono inoltre svolti i corsi promossi annualmente da INPS-VALORE PA e quelli inclusi nel Piano formativo di AssoArpa a cui l'Agenzia aderisce sistematicamente in quanto costituiscono validi ed arricchenti momenti di scambio interagenziale.

In particolare, ai fini dell'assolvimento degli obblighi normativi e del conseguimento delle priorità di sviluppo, l'Ente promuove, anche per il prossimo triennio:

- la formazione dei dirigenti pubblici sui temi della leadership, delle competenze manageriali e delle soft skills, attuata anche attraverso le masterclass e i modelli di addestramento sul campo curati da Formez PA e SNA;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali, secondo le modalità e i tempi previsti dalla normativa vigente;
- la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne;
- la formazione per la promozione del lavoro agile, recependo il principio per cui le competenze individuali costituiscono fattore abilitante dello *smart working* e subordinando la sottoscrizione di nuovi accordi individuali alla fruizione dei percorsi formativi previsti.

Pur essendo *Syllabus* il punto di accesso principale e il riferimento comune per il sistema formativo, l'Agenzia mantiene la responsabilità di programmare percorsi di approfondimento specialistico legati alle proprie specifiche competenze tecniche.

A tal fine, l'Agenzia integra l'offerta attraverso:

SNA e Formez PA: per lo sviluppo di competenze di livello avanzato;

Progetto "PerForma PA": per l'accesso ai finanziamenti PNRR dedicati a percorsi formativi specifici non sovrapponibili a *Syllabus*;

Iniziativa "PA 110 e lode": per favorire l'iscrizione dei dipendenti a corsi di laurea e master a condizioni agevolate;

Formazione "In-house": per la progettazione di interventi mirati basati su risorse proprie o offerta di mercato.

3. ANALISI DEI FABBISOGNI

Il Piano di Formazione che qui si presenta non costituisce un'astratta pianificazione di attività, ma rappresenta l'esito di un'attenta analisi delle necessità agenziali, condotta attraverso un'indagine puntuale che ha saputo valorizzare l'esperienza maturata negli anni precedenti. Questo percorso di rilevazione si è posto l'obiettivo primario di decodificare le esigenze di aggiornamento del personale, partendo dalla consapevolezza che ogni ora dedicata alla formazione debba tradursi in un valore aggiunto per l'efficacia dei servizi erogati.

L'elaborazione di questa "mappa delle competenze" è stata guidata, in primo luogo, dalla stretta coerenza con gli obiettivi strategici delineati nel Piano della Performance. In quest'ottica, lo sviluppo delle carriere individuali si fonde con il miglioramento complessivo dell'Agenzia, garantendo che ogni percorso didattico risponda tempestivamente alle novità legislative e ai mutamenti del contesto ambientale.

Un'attenzione prioritaria è stata riservata alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, pilastro su cui ARPAB fonda il proprio agire quotidiano nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008. Tale impegno si intreccia indissolubilmente con i doveri di trasparenza e integrità previsti dalle normative anticorruzione, elementi che definiscono l'etica del servizio pubblico. Infine, l'intero processo di analisi ha trovato il suo naturale completamento nei principi del Sistema Nazionale (SNPA) e negli indirizzi della formazione regionale, assicurando che il bagaglio di competenze dei nostri professionisti sia sempre allineato ai più elevati standard nazionali, a garanzia di un presidio ambientale costante e qualificato per l'intero territorio lucano.

In ARPAB, la formazione è intesa come un processo dinamico basato su criteri di massima partecipazione e sostenibilità economica. Per garantire che i risultati siano capitalizzati nel percorso professionale di ciascun dipendente, l'Agenzia adotta un modello gestionale articolato in cinque fasi connesse:

- A. Analisi dei Fabbisogni: Rilevazione puntuale delle necessità espresse dai diversi uffici;
- B. Progettazione strategica: Sviluppo di percorsi formativi mirati, sia interni che esterni, utilizzando tecnologie all'avanguardia;
- C. Ottimizzazione delle Risorse: Monitoraggio oculato del budget dedicato e gestione efficiente delle risorse umane e strumentali impiegate;

- D. Monitoraggio e Valutazione dei risultati: Verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti, con particolare attenzione all'efficacia dell'apprendimento nel lavoro quotidiano;
- E. Miglioramento Continuo: Implementazione di azioni correttive sulla base dei feedback ricevuti, per affinare costantemente l'offerta formativa agenziale.

4. METODOLOGIE APPLICATIVE E INNOVAZIONE DEI PROCESSI FORMATIVI

La strategia formativa di ARPAB per il triennio 2026-2028 è improntata a un dinamismo che fonde l'esperienza consolidata con l'innovazione metodologica. L'attuale pianificazione assicura, sia al personale del comparto che alla dirigenza, un aggiornamento costante sulle evoluzioni tecnico-normative, ponendo un *focus* mirato sul potenziamento delle competenze digitali e sulle abilità necessarie per un'efficace gestione del lavoro agile.

Per garantire un'offerta didattica di elevato profilo, l'Agenzia consolida la propria partecipazione a *network* d'eccellenza, operando in una logica di sistema e cooperazione istituzionale. In questo senso la formazione obbligatoria potrà essere svolta 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.

Per il personale operante nel ruolo tecnico, si privilegia un approccio basato sull'affiancamento operativo e l'addestramento contestuale. In questa prospettiva, l'Agenzia promuove attivamente il ricorso a professionalità interne d'esperienza per favorire il trasferimento di competenze e la condivisione del sapere specialistico. Questo modello consente di coniugare le necessità quotidiane di chi opera sul campo con gli obiettivi strategici dell'Ente, diffondendo una cultura della crescita professionale che valorizza il talento già presente all'interno dell'organizzazione.

In linea con i principi di equità e benessere organizzativo, la proposta del Piano viene sottoposta all'esame del Comitato Unico di Garanzia (CUG), garantendo il pieno rispetto delle pari opportunità e della tutela dei lavoratori. Una volta formalmente adottato, il

documento riceve la massima diffusione mediante la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente". Tale passaggio conclusivo sancisce l'impegno di ARPAB verso un modello di amministrazione aperta, competente e in costante dialogo con la collettività e i propri dipendenti.

5. RENDICONTO DELL' ATTIVITÀ FORMATIVA ANNO 2025

Il passaggio dalla pianificazione alla verifica rappresenta per l'Agenzia un momento di trasparenza fondamentale, necessario per dimostrare la concretezza dell'impegno profuso e l'effettivo impatto delle risorse investite. A tal fine, il monitoraggio dell'attività svolta nel corso del 2025 non è stato inteso come una semplice rilevazione statistica, ma come un'istruttoria rigorosa volta a documentare il reale avanzamento delle competenze.

Per garantire l'attendibilità di questo bilancio, è stata avviata una ricognizione capillare presso i responsabili di ciascuna "Ditta" e dei singoli uffici. È stato richiesto a ogni articolazione organizzativa di trasmettere i risultati conseguiti e le attività effettivamente concluse nell'anno precedente, fornendo prova documentale della partecipazione e del profitto.

Questo processo di rendicontazione ha permesso di mappare con precisione lo scostamento tra quanto programmato e quanto realizzato, trasformando i dati grezzi in un indicatore di performance agenziale. La raccolta di tali evidenze documentali assicura che il Piano qui presentato non sia una mera astrazione teorica, ma la prosecuzione di un percorso di crescita misurabile e tracciabile, dove ogni intervento formativo trova riscontro nei risultati operativi raggiunti dai singoli settori tecnici e amministrativi.

Tenuto conto delle linee di finanziamento determinate per il personale dell'Agenzia, distinto tra il personale di ruolo e il personale afferenti ai singoli Progetti, con nota PrtG l'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione ha inviato ai singoli Dirigenti/Responsabili degli Uffici di voler trasmettere la rendicontazione della formazione 2025 indicando per ogni evento formativo l'impatto e il risultato di miglioramento individuale dei dipendenti e organizzativo per l'Agenzia quale valore aggiunto in relazione alle cinque aree di competenza strategica individuate dalla Direttiva del 14.01.2025, quali Leadership, competenze manageriali e skills, Transizione amministrativa, Transizione digitale, Transizione ecologica, Valori e Principi delle Amministrazioni pubbliche

In relazione al valore aggiuntivo raggiunto dai dipendenti per l'attività formativa svolta nel corso dell'anno 2025, è emerso che il personale, oltre alla formazione specialistica, ha trasversalmente accresciuto:

1) Competenza della Transizione Digitale e Amministrazione: in linea con l'obiettivo della transizione digitale, l'Agenzia ha formato i propri dipendenti sulla gestione del ciclo di vita dei contratti in modalità digitale e sull'uso avanzato delle piattaforme di approvvigionamento (MEPA). Particolare attenzione è stata posta alla gestione del dato informatico: dall'autenticazione tramite SPID/CIE alla conservazione archivistica, fino alla comprensione delle potenzialità dell'Intelligenza Artificiale e dei Big Data applicati alla Pubblica Amministrazione. Questo percorso ha permesso di migliorare la qualità dei metadati e la trasparenza dei flussi informativi.

2) Competenza nell'Etica, Legalità e Sicurezza: sul fronte della prevenzione e dell'integrità, la formazione ha permesso di rafforzare la cultura della legalità, riducendo il rischio corruttivo attraverso una migliore applicazione degli obblighi di trasparenza e del PIAO. La sicurezza è stata affrontata su due fronti: quella dei dati, con la prevenzione circa il rischio di violazione dei dati e la protezione della privacy, e quella fisica del personale, con il conseguimento delle qualifiche di esecutore BLSD, garantendo un ambiente di lavoro più sicuro per tutti i dipendenti.

3) Competenza nella Leadership: infine, ARPAB ha investito nel miglioramento del clima interno. I corsi sulla leadership e sulla gestione dei gruppi di lavoro hanno favorito la coesione e la comunicazione interpersonale, potenziando le capacità di *problem solving*. La valorizzazione delle diversità di genere e il rafforzamento del ruolo del CUG (Comitato Unico di Garanzia) hanno contribuito a diffondere una cultura del rispetto e del benessere organizzativo, elementi essenziali per la produttività dell'Ente.

Tenuto conto delle nuove Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO secondo le quali gli obiettivi di formazione devono essere coordinati ed integrati con gli obiettivi del Valore Pubblico individuati dall'Agenzia, si può ritenere che l'attività formativa consuntivata dai singoli dirigenti/responsabili per l'anno 2025 ha contribuito ad un aumento in termini di competenza, conoscenze e abilità per il dipendente con un conseguente impatto di performance individuale ed organizzativa coerente con l'obiettivo di valore pubblico organizzativo e ambientale che si era prefissato l'Agenzia per l'anno 2025.

6. PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E COPERTURA DEL PIANO.

La sostenibilità economica del Piano è garantita da una pianificazione finanziaria rigorosa, volta a ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e a garantire a ogni articolazione dell'Agenzia i mezzi necessari per l'aggiornamento professionale. Al fine di assicurare un'allocazione delle risorse che sia equa, trasparente e rispondente alle reali dimensioni dei carichi di lavoro, è stato adottato un modello di ripartizione del budget basato su criteri oggettivi di proporzionalità.

Nello specifico, lo stanziamento finanziario è stato definito attraverso una pesatura basata sulla consistenza numerica del personale assegnato a ciascun ufficio il cui criterio di assegnazione è stato condiviso con le OOSS.

Tale criterio è stato applicato uniformemente a tutta l'organizzazione, garantendo pari dignità e opportunità formative sia al personale di ruolo, colonna portante delle funzioni ordinarie, sia al personale specialistico assunto nell'ambito dei diversi Progetti Strategici (Strategia Marina, Masterplan e LucAS).

Questo metodo di calcolo, basato sull'assegnazione di una quota economica per ogni singola unità di personale, consente di correlare direttamente l'investimento formativo al capitale umano effettivamente impiegato, permettendo ai Responsabili di Progetto e ai Dirigenti di pianificare le attività con la certezza di una dotazione finanziaria certa e coerente.

Di seguito si riportano i prospetti economici dettagliati, che illustrano la distribuzione del budget distinto per linee di finanziamento e tra il personale di ruolo e quello afferenti a specifici Progetti con le relative articolazioni d'ufficio, a conferma di una gestione delle risorse orientata all'efficienza e alla valorizzazione capillare di tutte le professionalità operanti in ARPAB.

7. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI DEL TRIENNIO 2026/2028.

La programmazione formativa per il triennio 2026-2028 non rappresenta esclusivamente un passaggio burocratico o un obbligo di pianificazione gestionale; essa si configura, piuttosto, come l'atto formale con cui ARPAB sceglie di mettere al centro della propria azione la sua risorsa più preziosa: il capitale umano. Attraverso questo Piano, l'Agenzia riafferma con forza la propria missione di presidio autorevole, tecnico e scientifico sul territorio lucano, muovendo dalla ferma consapevolezza che la tutela

dell'ambiente e la salvaguardia della salute pubblica non possano prescindere da un costante e rigoroso innalzamento dei saperi.

La complessità strutturale descritta nei capitoli precedenti — che vede convivere l'esperienza consolidata del personale di ruolo con l'energia innovativa dei progetti speciali e la ricerca d'avanguardia del Centro di Metaponto — è la vera forza dell'Ente. Questo Piano mira a trasformare tale eterogeneità in una sinergia multidisciplinare, abbattendo la logica dei compartimenti stagni per favorire un'identità agenziale unitaria. In un contesto globale e regionale segnato da rapide transizioni ecologiche e tecnologiche, la formazione diviene lo strumento d'elezione per governare il cambiamento. Non si tratta solo di apprendere nuove metodiche analitiche o di adeguarsi alle riforme della Pubblica Amministrazione, si tratta di coltivare una *forma mentis* capace di anticipare le criticità ambientali e di tradurre il dato tecnico in un'informazione chiara, accessibile e utile per il decisore pubblico e per ogni singolo cittadino. Ogni ora di formazione programmata è un passo verso un'amministrazione più moderna, digitale e, soprattutto, più vicina alle reali esigenze di protezione del territorio.

L'attuazione di questo ambizioso percorso intende alimentare profondamente l'energia professionale di ogni dipendente, offrendo a ciascuno gli strumenti per essere protagonista del proprio sviluppo. Lo scopo è far sì che la formazione sia percepita come un'opportunità di emancipazione professionale, capace di consolidare quel senso di appartenenza e quell'orgoglio necessari per operare in un settore complesso e spesso delicato come quello ambientale. Migliorare le proprie competenze non è un esercizio individuale, ma un atto di rispetto verso l'istituzione e verso il territorio: significa elevare la qualità dell'apporto che ARPAB offre alla comunità lucana.

In conclusione, questo Piano rappresenta un vero e proprio patto di fiducia tra l'Agenzia, i suoi collaboratori e la Basilicata. Il triennio 2026-2028 si apre come un'opportunità cruciale per consolidare un'Agenzia capace di far parlare la scienza con la coscienza civile. L'obiettivo è che ARPAB venga riconosciuta non solo per il rigore dei suoi dati, ma come un organismo vivo, fatto di professionisti che mettono il proprio sapere al servizio della terra che abitano.

È in questo equilibrio — tra l'innovazione delle procedure, la solidità della ricerca e l'eccellenza di chi opera ogni giorno sul campo — che risiede la vera garanzia per il territorio.

Investire oggi nella formazione significa, dunque, assumersi la responsabilità di un impegno concreto verso la Basilicata: quello di agire come un presidio di conoscenza pronto a proteggere, con integrità e competenza, la bellezza e la salute del nostro straordinario patrimonio ambientale.

L'attività formativa programmata per l'anno 2026 si pone l'obiettivo prioritario di consolidare il ruolo di ARPAB quale eccellenza tecnica nella protezione ambientale, garantendo al contempo la piena aderenza alle recenti direttive ministeriali in materia di performance e valore pubblico.

Potenziamento dell'efficacia tecnica e operativa: il cuore del programma è volto all'aggiornamento specialistico del personale. I risultati attesi riguardano il perfezionamento delle tecniche di monitoraggio della qualità dell'aria (con focus su particolato e black carbon) e una gestione sempre più puntuale delle tematiche legate alla radioprotezione e all'inquinamento elettromagnetico e acustico. L'Agenzia punta, inoltre, a una maggiore autorevolezza nelle procedure autorizzative (VAS, VIA, IPPC, AUA) e nelle attività ispettive, attraverso un approfondimento critico del Testo Unico Ambientale a vent'anni dalla sua emanazione.

Transizione digitale e innovazione dei processi: sul fronte dell'innovazione, il piano mira a una trasformazione digitale concreta. L'impatto atteso è il salto di qualità nell'uso dei sistemi WebGIS e dell'APP DBIAE, grazie all'acquisizione di linguaggi di programmazione avanzati e all'integrazione dell'Intelligenza Artificiale nei flussi di lavoro della Pubblica Amministrazione. Questo permetterà una gestione del dato ambientale più fluida, trasparente e facilmente accessibile.

Efficienza amministrativa, Leadership e Valore Pubblico: la formazione punta a ottimizzare la gestione dei contratti pubblici alla luce del nuovo Codice degli Appalti e a perfezionare la redazione del PIAO. A livello manageriale, ci si attende lo sviluppo di una leadership capace di guidare il cambiamento, migliorando i sistemi di valutazione della performance e il benessere organizzativo.

Cultura del lavoro e benessere relazionale: infine, una parte significativa del percorso è dedicata al capitale umano: l'obiettivo è lo sviluppo di una comunicazione interna consapevole, capace di prevenire le criticità relazionali e di rafforzare il senso di appartenenza. Il risultato finale atteso è una crescita diffusa della coscienza di ruolo, in cui il rafforzamento delle competenze individuali si traduca direttamente in un

miglioramento delle performance collettive e nella creazione di un tangibile valore pubblico per il territorio lucano.

Al fine di programmare un'efficiente e ragionato Piano della Formazione l'IF ha provveduto ad inviare, con note PrtG **279/2025 – 376/2025 - 377/2025 – 370/2025 – 448/2025**, ai singoli Dirigenti/Responsabili degli Uffici una richiesta di proposta programmatica della formazione specialistica distinta per linee di finanziamento e, individualizzata per il personale di ruolo e il personale afferente ai singoli Progetti, indicando per ogni evento formativo le seguenti informazioni:

- 1) area di competenze e relativo ambito di competenza (o tema di riferimento), secondo la classificazione riportata al par. 4 dalla Direttiva;
- 2) eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, riportandone il riferimento normativo;
- 3) destinatari (target), espressi sia in termini di tipologia, differenziando al minimo i dirigenti dal personale non dirigente, che in termini numerici;
- 4) modalità di erogazione della formazione (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.);
- 5) numero di ore di formazione pro-capite previste (almeno 40 pro-capite);
- 6) risorse attivabili, specificando, in particolare, il costo presunto e l'eventuale il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti;
- 7) tempi di erogazione, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della formazione;
- 8) Criterio di valutazione;
- 9) Risultato atteso sia per la Performance individuale e sia per il valore pubblico.

Tenendo conto delle singole e specifiche proposte inoltrate dai dirigenti e nell'ottica di assicurare un'equa ripartizione dei fondi disponibili, sulla base delle aliquote previsionali di budget, nonché, acquisendo le ulteriori proposte non ancora pervenute, la Direzione Generale, titolare delle strategie dell'Ente, con il supporto della Direzione tecnico-scientifica valuterà le priorità di attuazione della programmazione della formazione.

Alla formazione specialistica predisposta dai Dirigenti Responsabili dei singoli Uffici si accompagnerà la formazione obbligatoria che investirà trasversalmente tutto il personale dell'Agenzia a cura degli Uffici competenti per ciascuna delle materie previste dalla Direttiva FPA del 14.01.2025: attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni come previsto dall'art. 4 della Legge n. 150/2000, salute e sicurezza

sui luoghi di lavoro come previsto dall'art. 37 del D.Lgs 81/2008, prevenzione della corruzione come previsto dall'art. 5 della Legge n. 190/2012, trasparenza, integrità e etica, contratti pubblici, lavoro agile e pianificazione strategica.

Con nota PrtG 915/2025 l'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione ha inviato ai singoli Dirigenti/Responsabili degli Uffici competenti nelle materie di formazione obbligatoria il budget 2026 per la programmazione 2026-2028.

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 e a quello ambientale, con la finalità di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne. È 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 d.lgs. 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 ha 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 sono presenti proposte formative sul tema della discriminazione di genere; si è provveduto a dare informativa del percorso 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

In prosecuzione con l'approfondimento dei temi sulla "cultura del rispetto" promossi sin dal 2024 nell'annualità 2025 è stata proposta ai dipendenti, sempre sulla Piattaforma Nazionale Syllabus, l'accesso al corso **"In prima linea contro ogni discriminazione"** fortemente raccomandato per i componenti dei Comitati unici di garanzia ma esteso alla

intera platea di dipendenti dell'Agenzia affinché acquisissero consapevolezza del ruolo svolto dal CUG ARPAB in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici.

Il programma formativo del Catalogo Syllabus si sviluppa su due livelli, un corso base ed un corso avanzato; il primo ha contenuti di carattere generale è rivolto a tutti i dipendenti con lo scopo di promuovere la cultura del benessere organizzativo; sensibilizzare ai temi di inclusione, parità di genere e non discriminazione, informare sul ruolo e sulle attività dei Comitati unici di garanzia (CUG). Il secondo corso di livello avanzato approfondisce il tema con un taglio più pratico rivolgendosi a componenti CUG e referenti inclusione, al fine di favorire la creazione di una rete istituzionale

Il corso è liberamente fruibile ed è stato già concluso quota parte dei dipendenti (circa 40); il percorso dovrà essere completato nel prosieguo dell'annualità.

È 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	• 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.

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'ARPAB

Il Comitato unico di garanzia ha proposto l'aggiornamento del PTAP 2026-2028 trasmettendolo all'Ufficio della Consigliera effettiva di parità regionale. L'Ufficio della Consigliera regionale ha espresso parere positivo; il documento di aggiornamento e il parere favorevole dell'Ufficio di parità Regionale sono inclusi in allegato al PIAO 2026-2028.

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: 2026-2027.

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

Proposta di uno spazio (#porteaperte) 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: 2026-2027.

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: 2026.

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: 2026-2027.

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 alle 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: 2026-2027.

Il Cug dell'ARPAB è stato invitato in occasione della giornata internazionale per la eliminazione della violenza sulle donne a partecipare al Seminario ISPRA – SNPA su **"Intrecci di consapevolezza, reti istituzionali e percorsi di prevenzione contro la violenza di genere"** – Roma 25 novembre 2025

L'evento organizzato da **ISPRA e SNPA** e tenutosi presso la Sala Conferenze dell'ISPRA, ha visto la partecipazione della Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (**ARPAB**). La Presidente dell'Agenzia ha relazionato portando l'esperienza di ARPAB, focalizzandosi sulle **iniziative promosse e le misure attuate negli anni** dall'Agenzia per contrastare la violenza di genere e migliorare il benessere complessivo del personale, garantendo un ambiente di lavoro sano, sicuro, sereno e inclusivo.

Durante il seminario, l'ARPA Basilicata ha condiviso un programma di collaborazione interistituzionale: il **Manifesto congiunto** sottoscritto dai CUG di diverse importanti realtà lucane (ASP, ARLAB, CROB, UNIBAS, ALSIA, AZIENDA OSPEDALIERA SAN CARLO). Questo documento, patrocinato dall'Ufficio della Consigliera effettiva di parità della Regione Basilicata, rappresenta una **voce unitaria** e coordinata per alzare la soglia di attenzione e contrastare con maggiore efficacia i fenomeni di violenza.

La news e la presentazione del lavoro è consultabile sul sito web dell'Agenzia al seguente link

https://www.arpab.it/arpab/wp-content/uploads/2025/11/Presentazione-CUG-Roma-25-novembre_def.pdf

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 annualmente 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 nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Monitoraggio della soddisfazione degli utenti (Customer Satisfaction)

La rilevazione ha carattere annuale ed è a cura dell'ufficio Comunicazione e Relazione con il Pubblico. Le indicazioni ed i risultati raccolti, a seguito delle indagini svolte, sono pubblicate sul sito web dell'Agenzia e rappresentano elementi utili per meglio definire il processo di pianificazione e gestione da parte della direzione strategica (<https://www.arpab.it/arpab-e-i-cittadini/urp/customer-satisfaction/>)

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 una rilevazione a cura dell'Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane

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 affidata all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione Risorse umane che avrà cura di trasmetterla alla Direzione Generale, alla direzione tecnico scientifica e all'ufficio programmazione e performance, per la verifica dei risultati

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.