

# PIAO

---

PIAO 2023- 2025 -Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione

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

Donato Ramunno - Direttore Generale

Achille Palma - Direttore Tecnico Scientifico

**✚ Documento a cura dell'Ufficio Pianificazione e Programmazione**

Beatrice Rossi – Dirigente;

Ersilia Di Muro, Giuseppe Di Nuzzo

**✚ Redazione delle sottosezioni:**

VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Ufficio Pianificazione e Programmazione

Beatrice Rossi, Ersilia Di Muro, Giuseppe Di Nuzzo;

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Anna Cammarota- Dirigente Ufficio Comunicazione e Relazioni con il Pubblico

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E PIANO DELLA FORMAZIONE

Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione

Beatrice Rossi-Dirigente; Margherita Tancredi

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Ufficio Valorizzazione delle Risorse Umane ed Organizzazione

Beatrice Rossi – Dirigente; Antonio Matturro

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE

Responsabile Transizione al Digitale – Beatrice Rossi

con la collaborazione di Giuseppe Di Nuzzo e il contributo di Paolo Gerardi e Brigida Serpillo

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-25 a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB

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

INTRODUZIONE .....	1
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	3
1.1 L'ARPAB RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1.2 L'ARPAB E I SOGGETTI ISTITUZIONALI DI RIFERIMENTO A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE.....	4
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
2.1 VALORE PUBBLICO .....	6
2.2 PERFORMANCE.....	10
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	30
2.3 _1. VALUTAZIONI PRELIMINARI .....	31
2.3 _1.1 Contenuti e finalità del piano.....	31
2.3 _2.La Formazione .....	33
2.3 _2.1 Pianificazione del piano formativo.....	33
2.3 _3. ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO .....	35
2.3 _3.1 INFORMAZIONI TRATTE DAL PIANO STRATEGICO REGIONALE 2021/2030 .....	35
2.3 _4.ANALISI DEL CONTESTO INTERNO .....	44
2.3 _4.1 Premessa .....	44
2.3 _4.2 Chi siamo .....	44
2.3 _4.3 Le Attività .....	45
2.3 _4.4. I LEPTA (Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali) .....	47
2.3 _4.5. I Servizi essenziali di assistenza e tutela della salute del cittadino .....	47
2.3 _4.6.Il progetto Masterplan.....	47
2.3 _4.7.Attività a valere sul PNRR.....	48
2.3 _4.8 La dislocazione Territoriale .....	49
2.3 _4.9 La Struttura Organizzativa.....	50
2.3 _5.MAPPATURA DEI PROCESSI VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO	52
2.3 _5.1 Premessa .....	52
2.3 _5.2 L'Iter procedurale.....	53
2.3 _5.3.Elenco delle principali Aree di Rischio.....	54
2.3 _5.4 Il processo di gestione del rischio di corruzione .....	55
2.3 _A5.5.Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio.....	55
2.3 _6. INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE.....	58
2.3 _7.MISURE DEL PNA APPLICABILI.....	59

2.3 _A7.1 Inconferibilità per incarichi dirigenziali - Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali (decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39).....	59
2.3 _7.2 Il conflitto di interessi.....	60
2.3 _7.3 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti .....	61
2.3 _7.4 Monitoraggio dei rapporti fra l'agenzia e i soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica.....	62
2.3 _7.5 Incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti.....	62
2.3 _7.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro .....	62
2.3 _7.7 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.....	63
2.3 _7.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) .....	63
2.3 _7.9 Codice di comportamento.....	64
2.3 _7.10 Disposizioni in merito alla rotazione del personale .....	65
2.3 _8 Sezione Trasparenza .....	72
2.3 _8.1 Principi generali in un'ottica di " Valore pubblico" .....	72
2.3 _8.2 Garantire l'accesso civico e generalizzato e il diritto di accesso ai documenti amministrativi ed alle informazioni in materia ambientale.....	73
2.3 _8.3 Iniziative di promozione e diffusione della trasparenza nel triennio 2023-2025 .....	73
2.3 _8.4 La trasparenza sui servizi.....	73
2.3 _8.5 Quadro normativo .....	74
2.3 _8.6 Individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ( vedi tabella : PNA 2022- Allegato n° 3 sottosezione del PIAO/PTPCT).....	76
2.3 _8.7 Sistemi e flussi informativi .....	76
2.3 _9. Collegamento con il ciclo della performance.....	77
2.3 _10. Individuazione RASA.....	77
2.3 _11. Portatori di interesse: gli "stakeholders" .....	78
2.3 _12. Decorrenza e durata obblighi pubblicazione .....	79
2.3 _13. Accessibilità.....	79
2.3 _13.1 Sito web.....	79
2.3 _13.2 Posta Elettronica Certificata (PEC) .....	79
2.3 _14. GLOSSARIO.....	79
2.3 _15. Normativa di riferimento e linee di indirizzo .....	81
2.3 _16. Cronoprogramma indicativo e azioni conseguenti all'adozione del Piano ...	83

2.3 _17. Adeguamenti del Piano.....	88
2.3 _18. Consultazione pubblica.....	88
2.3 _19. Entrata in vigore .....	88
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	89
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	89
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	93
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	97
3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE .....	102
3.5 PARITÀ DI GENERE .....	108
4. MONITORAGGIO .....	113

## **Allegati**

ALL.1 Obiettivi Strategici Operativi 2023-2025

ALL.2 Piano transizione al digitale-Aggiornamento

ALL.3 Elenco obblighi di pubblicazione 2023-2025

ALL.4 Documento di valutazione dei rischi specifici del PTPCT

ALL.5 Regolamento Lavoro Agile

ALL.6 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-24

ALL.7 Piano della formazione

ALL.8 Piano delle Azioni Positive

## 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 2023-2025, di durata triennale ed in prosecuzione e aggiornamento del documento 2022-2024, l'ARPAB integra i principali strumenti di pianificazione, definendo:

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



- i. le modalità e le azioni finalizzate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il documento elaborato è organizzato in quattro Sezioni.

**La Sezione 1** riporta i dati anagrafici dell'amministrazione.

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

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

**La Sezione 4** descrive le procedure di monitoraggio del PIAO.



## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

## 1.1 L'ARPAB RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

- Potenza,
- Matera,
- Metaponto

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

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

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

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

L'Agenzia si inserisce nel Sistema a rete delle Agenzie, regionali e provinciali, per la protezione dell'Ambiente (SNPA), istituito per garantire un efficiente scambio di informazioni e competenze su tutto il territorio nazionale, nonché per migliorare i controlli e la conoscenza sullo stato dell'ambiente. Il SNPA nasce per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di



prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica. Per questo, sono istituiti i Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), per assicurare il livello minimo omogeneo in tutto il territorio nazionale.

Il SNPA coniuga conoscenza diretta del territorio e dei problemi ambientali locali con le politiche nazionali di prevenzione e protezione dell'ambiente, così da diventare punto di riferimento, tanto istituzionale quanto tecnico-scientifico, per l'intero Paese. Il Sistema è coordinato dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), che fornisce indirizzi ed indicazioni al fine di armonizzare le metodiche di indagine in campo ed in laboratorio, e di pervenire ad un sistema unico di indicatori ambientali da trasferire univocamente all'Agenzia Europea dell'Ambiente (AEA). Negli ultimi anni, con l'intento di rafforzare le potenzialità dell'Agenzia, coniugandole con le conoscenze di ISPRA e delle altre Agenzie del SNPA, sono state sottoscritte convenzioni con Enti e Istituzioni a valenza nazionale, quali ISPRA, AssoARPA e ISS.

## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

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

Il valore pubblico che si prefigge di creare l'ARPAB nel triennio 2023-25 rappresenta un importante risultato della mission agenziale, da raggiungere seguendo le linee di programmazione SNPA, gli obiettivi dettati dalla Regione Basilicata ai sensi della L.R. 1/2020 e mirando ai risultati compatibili con l'Agenda ONU 2030 ed a quelli fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

La sottosezione *Valore Pubblico, direttamente collegata agli obiettivi strategici della performance*, costituisce l'elemento innovativo del PIAO, introdotto nell'anno 2022, attraverso il quale è possibile evidenziare l'impatto positivo dell'operato dell'ARPAB sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini e delle imprese.

Per la misurazione di valore pubblico sono stati considerati gli indicatori del BES (Benessere e Sostenibilità) dell'ISTAT, gli obiettivi definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti" e gli obiettivi fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per risparmio energetico

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

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

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

- le priorità indicate dalla Regione Basilicata
- le priorità individuate dal Consiglio del SNPA per le attività del Sistema

- i compiti, responsabilità e azioni migliorative attribuite all’Agenzia dalla normativa.

Nell’ambito di quanto sopra descritto l’Agenzia ha selezionato le Aree Strategiche, descritte sinteticamente nella seguente tabella che danno origine agli obiettivi strategici e operativi per il triennio 2023-2025.



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.

Di seguito le priorità strategiche di ARPAB

**Agire per rafforzare la tutela della qualità ambientale** – Il rafforzamento delle attività di monitoraggio e controllo hanno evidenziato le capacità operative dell’Ente e la disponibilità del personale. L’implementazione del Sistema di Qualità dell’Agenzia e accreditamento delle prove di laboratorio, per la quale l’ARPAB sta lavorando da tempo, costituisce obiettivo di elevato interesse regionale ed indirizzo strategico per il triennio. L’obiettivo dell’Agenzia per il prossimo triennio è quello di rafforzare la fiducia dei cittadini e degli altri stakeholder nelle capacità tecnico-operative dell’Ente e promuovere l’innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Agenda ONU 2030 ob. 9). E’ stata posta, inoltre, attenzione alla tematica dell’efficientamento energetico prevedendo delle misure specifiche finalizzate alla

sensibilizzazione del personale al risparmio energetico e all'integrazione di misure volte all'integrazione delle attività sul territorio per la riduzione delle emissioni inquinanti (Agenda ONU 2030 ob.7). Al riguardo si ricorda che nel programma biennale 2023-24 degli acquisti è stato programmato il rinnovo parco auto dell'Agenzia con veicoli a ridotta emissione.

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

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

**Sviluppare la dimensione valutativa e le azioni di trasparenza/prevenzione della corruzione** - Nel prossimo triennio ARPAB dovrà perseguire l'obiettivo di sviluppare gli strumenti di verifica della soddisfazione dell'utenza, della valutazione e verifica gestionale dell'operato agenziale, per allinearsi alle linee guida tracciate dall'ente Regione ed ai nuovi dettami normativi emanati dal legislatore nazionale con l'introduzione del documento unico di programmazione e governante "PIAO", Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132. L'Agenzia si impegna ad assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, coinvolgendo tutte le strutture ed il relativo personale per garantire i necessari riscontri al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (agenda ONU 2030 ob. 16.5 e 16.6).

**Proseguire e rafforzare l'integrazione delle attività di ARPAB con il programma SNPA** - Nel prossimo triennio ARPAB dovrà portare avanti l'azione di armonizzazione con il sistema a rete delle Agenzie, avviata negli anni precedenti. E' un'azione importante, che vede l'Agenzia a confronto con altri enti e istituzioni

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

- puntare ad un sistema di controlli/monitoraggio ambientali organico e mirato, le cui priorità sono determinate in funzione della presenza e pericolosità delle attività produttive e/o della vulnerabilità del territorio;
- riuscire a fronteggiare situazioni di emergenze ambientali, per arginare la diffusione e propagazione dei possibili inquinamenti;
- partecipare alle attività del SNPA finalizzate alla definizione di una reportistica di sistema qualificata, in grado di fotografare i vari aspetti ambientali del Paese.

**Incrementare le collaborazioni** – ARPAB partecipa attivamente alle iniziative del SNPA. Per allinearsi alle migliori pratiche adottate dalle altre ARPA/APPA ed accrescere le proprie capacità, ARPAB proseguirà una serie di collaborazioni e accordi attivati con ISPRA, AssoARPA, l'ISS, Istituti di Ricerca e Università durante i progetti in itinere e si renderà promotrice di nuove iniziative.

La risorsa umana è la principale forza di una Agenzia Ambientale. Il numero di operatori e la loro formazione tecnico-professionale devono essere adeguati alla mission dell'Ente, per consentire lo svolgimento delle attività istituzionali di controllo e monitoraggio per la protezione dell'ambiente e della salute umana. I percorsi di potenziamento, innovazione e collaborazione passano, dunque, attraverso la crescita del personale, realizzata mediante specifici percorsi di formazione e di confronto con le best practice del SNPA.

## 2.2 PERFORMANCE

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

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

Per il triennio 2023-2025 la Direzione Generale ARPAB ha confermato le 4 aree strategiche individuate nel 2022, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi, negoziati e assegnati ai dirigenti. Gli obiettivi operativi vengono perseguiti attraverso azioni coordinate dai dirigenti/responsabili di unità di funzione e assegnate al personale del comparto.

Per la definizione delle aree e degli obiettivi strategici 2023-2025 si è tenuto conto delle innovazioni introdotte dalla recente normativa in materia di accrescimento del valore pubblico, facendo specifico riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030 e ad alcune linee del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

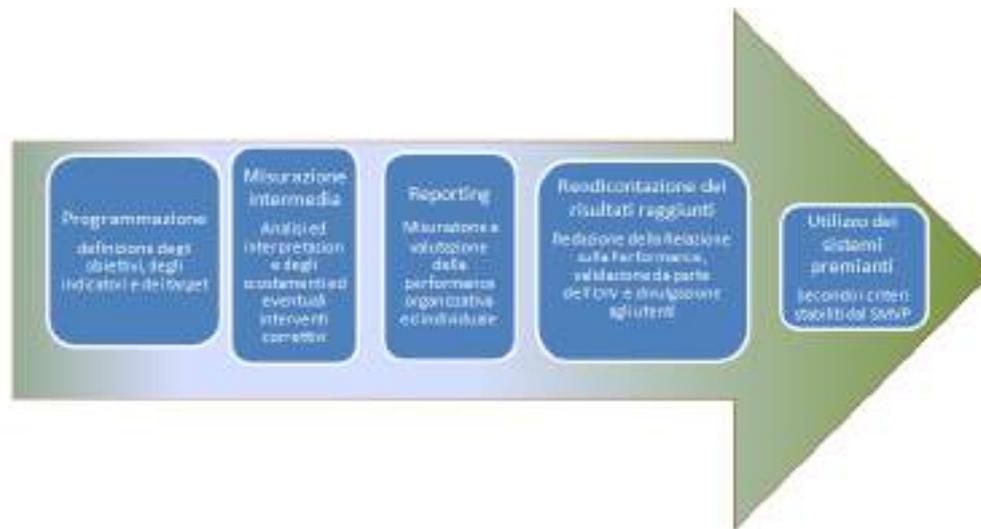
Attraverso la sezione della Performance, in attuazione degli indirizzi delle Aree Strategiche individuate dall'organo di vertice ed in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, l'Agazia ha individuato gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i target attesi per il triennio 2023-2025.

Con il Programma Biennale 2023-2024 per gli acquisti di forniture e servizi, l'Agazia ha previsto diversi investimenti in coerenza con la programmazione strategica. In particolare, con riferimento all' **Area strategica A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale, attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare e risparmio energetico** sono previsti i seguenti interventi:

- Servizio di raccolta, trasporto, smaltimento rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi;
- Servizio di efficientamento energetico sede centrale agenziale.
- Manutenzione generale immobile sede centrale.
- Rinnovo parco auto dell'Agazia, con programmazione di acquisti anche di veicoli a ridotta emissione

Con riferimento poi, all' **Area strategica A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici** il Programma di acquisti contempla interventi in materia di Cybersecurity e protezione dei dati personali.

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. 100 del 07.10.2022 l’Agenzia ha adottato il Bilancio di Pluriennale di Previsione 2022-2024, approvato con Legge Regionale n. 36 del 9.12.2022 e pubblicato sul B.U.R. n. 65 del 9.12.2022.

Allo stato, l’Agenzia è in esercizio provvisorio del Bilancio di Previsione per l’esercizio 2023, giusta DDG n.1 del 9/01/2023, ai sensi dell’art.2 Legge Regionale n.45 del 29/12/2022 (BUR n. 71 del 29/12/2022)

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

Per poter assolvere agli obblighi di legge e procedere alla redazione del PIAO nei primi mesi dell’anno, 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.

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

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

### Finanziamenti regionali (fonte: DDG n. 100/2022)

In attesa dell'aggiornamento dell'assegnazione del contributo ordinario annuale si è fatto riferimento a quanto previsto nel Bilancio Pluriennale di Previsione 2022-2024

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

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

VOCE	2022	2023	2024
Contributo della Regione a titolo di concorso nelle spese generali - capitolo Regionale U26230	7.550.000,00	7.550.000,00	7.550.000,00
Trasferimento all'ARPAB per copertura costi di produzione per servizi erogati capitolo Regionale U26231	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Contributo all'ARPAB per attività di Monitoraggio - capitolo Regionale U32110	0,00	300.000,00	300.000,00
Contributo regionale per progetto "Pir - Cias " capitolo regionale u3211	300.000,00	0,00	0,00
Trasferimenti regionali per sorveglianza sistematica del sars-cov-2 e delle sue varianti nelle acque reflue - capitolo regionale u52183 - dgr 402/2022	147.034,88	0,00	0,00
Contributo regionale progetto Lucas - cap regionale u26021 dgr n.25/2022	60.060,00	0,00	0,00
Trasferimento per l'attuazione legge regionale 17/2011 art.27 - capitolo Regionale U55180	2.081.000,00	2.081.000,00	2.081.000,00
Entrate regionali per ammortamento mutuo acquisto immobile	253.639,26	253.639,26	253.639,26
<b>Totale Contributo Regionale ordinario</b>	<b>11.391.734,14</b>	<b>11.184.639,26</b>	<b>11.184.639,26</b>

## Entrate dall'erogazione di servizi

Le previsioni di entrate extra tributarie del triennio 2022-24 sono elencate nella tabella seguente:

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

	<b>CAPITOLO</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
E02501	Prestazioni Rese a Asp	1.000,00	0,00	0,00
E02504	Prestazioni Rese a Asm	90.000,00	90.000,00	90.000,00
E03001	Pareri Radioprotezionistici e Inquinamento Acustico Uff. Iea Potenza	55.000,00	55.000,00	55.000,00
E03002	Pareri Radioprotezionistici e Inquinamento Acustico Uff. Iea Matera	20.000,00	20.000,00	20.000,00
E03501	Analisi Acque /Acqua Di Pozzo Uff. Risorse Idriche Dip. Di Potenza	10.000,00	10.000,00	10.000,00
E04001	Analisi Acque Reflue/Acqua Di Falda Uff. Suolo E Rifiuti Di Potenza	30.000,00	30.000,00	30.000,00
E04501	Analisi Aereodispersi Uff. Cra	60.000,00	60.000,00	60.000,00
E06001	Piani Di Caratterizzazione/Bonifica Sito Tito	180.000,00	180.000,00	180.000,00
E06002	Piani Di Caratterizzazione/Bonifica Sito (S.I.N.) Val Basento	100.000,00	100.000,00	100.000,00
E06201	Proventi Per Prestazioni Varie Dip. Potenza	5.000,00	5.000,00	5.000,00
E06501	Prestazioni Rese A Supporto Dei Procedimenti Autorizzativi (Ipc)-Verifica Dei Controlli Aziendali	15.000,00	15.000,00	15.000,00
E06502	Prestazioni Rese A Supporto Dei Procedimenti Autorizzativi (Ipc)- Attivita' Svolte Direttamente Da Arpab (Analisi)	120.000,00	120.000,00	120.000,00
E07002	Attivita' Riconducibili Ai Protocolli Operativi (Eni)	800.000,00	800.000,00	800.000,00
		<b>1.486.000,00</b>	<b>1.485.000,00</b>	<b>1.485.000,00</b>

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

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

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

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

Con DDG n. 20 del 14 febbraio 2023 l'Agenda ha adottato il programma biennale 2023-2024 degli acquisti di beni e servizi ex art. 21 del D. Lgs. 50/2016 che in coerenza con gli obiettivi strategici per il triennio 2023-2025 ha previsto investimenti in termini di risorse necessarie e di acquisti da effettuare.

Nello specifico sono stati previsti investimenti per l'efficientamento energetico della sede centrale dell'Agenda, per interventi di manutenzione della stessa sede, per il rinnovo del parco auto in ottica di acquisizione di autoveicoli ibridi, per interventi in materia di sicurezza informatica e prosecuzione del servizio del centro di monitoraggio ambientale e per garantire il servizio di raccolta, trasporto, smaltimento rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi dell'Agenda.

## **Progetti finanziati ad ARPAB**

### **PROTOCOLLO "MARINE STRATEGY"**

La somma di € 534.348,00 per le annualità 2022-2023 è stata iscritta in Entrata e in Uscita sulla base delle Previsioni effettuate dal Responsabile del Progetto per le finalità definite dal Protocollo di Intesa tra ARPA Calabria e ARPA Basilicata per l'attuazione dei Piani di monitoraggio di cui alla Deliberazione agenziale n. 35 del 05 marzo 2021. Nel corso del 2022 è stato rendicontato un importo pari a € 85.000 circa.

### **PROGETTO "ECOLOGIA E BIODIVERSITÀ - ESTENSIONE PIR - CIAS"**

Con DD 23BA.2021/D.00131 del 9/12/2021 della Direzione Generale dell'Ambiente, del Territorio e dell'Energia è stato ammesso a finanziamento il progetto "Ecologia e Biodiversità - Estensione PIR - CIAS" riconoscendo un contributo pari a complessivi €300.00 per il biennio 2022 - 2023 . Nel corso del 2022 sono state liquidate somme pari a € 180.000.

Progetto RINDEC "Campi elettromagnetici e salute: studi di valutazione dell'esposizione e approfondimento sui possibili rischi delle esposizioni a lungo termine a basse e alte frequenze".

L'importo del progetto è sempre quello della DDG 92/2022 ed è pari a € 66.610,00. Parte delle attività su indicate vengono fuori da una rivisitazione del Progetto presentata da ISPRA al MINISTERO, per tutto l'SNPA, che è in attesa di valutazione da parte del Ministero stesso. Per il 2023 si prevede di predisporre gli atti per gli affidamenti alle ditte esterne per l'acquisto della strumentazione prevista nel progetto e per la realizzazione del database per la gestione complessiva e interattiva delle informazioni sulle sorgenti CEM presenti sul territorio regionale, dei dati rilevati durante le campagne di monitoraggio da realizzare oltre che per il data entry della

documentazione presente in archivio. Verranno realizzati, successivamente, appositi piani di monitoraggio in relazione ai siti maggiormente critici in considerazione della numerosità e tipologia delle sorgenti fisse outdoor di campi elettromagnetici. Le attività proseguiranno anche nel 2024 fino al termine del progetto. Verrà avviata la progettazione per la restituzione su incarico a ditta esterna sulla base dei fondi voce "Realizzazione appweb collegata a cartografia georeferenziata per pubblicazione dati del progetto" in Allegato 1 del Progetto. Le attività proseguiranno anche nel 2024 fino al termine del progetto.

### PROGETTO "III PROGRAMMA CEM - BASILICATA MONITORAGGIO"

La Regione Basilicata ha inteso delegare all'ARPAB l'esecuzione di questo progetto, della durata di 24 mesi, con un importo di €15.316. Con nota prot. 11021/2022 ha trasmesso al Ministero la proposta progettuale redatta dall'ARPAB. Con successiva nota 17947/2022 ha comunicato l'ammissione a finanziamento del progetto stesso. Per l'anno 2023 occorrerà redigere la Delibera di ripesa d'atto dell'approvazione del progetto e realizzare le attività propedeutiche, nonché :

- Occorrerà predisporre gli atti per gli affidamenti alle ditte esterne per l'integrazione per l'acquisto software previsionale e per l'incarico per il supporto per le misurazioni in campo;
- Verrà avviata la realizzazione di appositi piani di monitoraggio delle sorgenti fisse outdoor di campi elettromagnetici, valorizzati dalle elaborazioni del software previsionale.
- Verrà avviata la programmazione e realizzazione di campagne di monitoraggio dei campi elettrici e magnetici alle basse frequenze nei pressi dei siti maggiormente sensibili quali scuole, aree densamente frequentate dalla popolazione esposte alle sorgenti come elettrodotti e cabine elettriche e nei luoghi oggetto di esposti da parte della popolazione. In particolare nelle aree oggetto di esposti verranno ripetuti i monitoraggi già eseguiti in passato per valutare se vi siano state modifiche nei livelli già rilevati di campo elettrico e magnetico.

Allo stato non è stata ancora presentata la proposta Deliberativa poiché si è in attesa del formale trasferimento della somme previste per il Progetto da parte della Regione all'ARPAB.

PROGETTO INAIL BRIC 2022 – ID67 "Studio della relazione tra i valori di dispersione ambientale a minerali asbestiformi e particelle minerali allungate (EMP) e il carico fibroso polmonare in animali sentinella nelle aree rurali calabro-lucane interessate dalla presenza di affioramenti ofiolitici".

La correlazione tra l'inalazione di fibre di amianto e l'insorgenza di patologie polmonari come l'asbestosi, il mesotelioma pleurico ed il cancro ai polmoni è stata ormai ampiamente accertata dalla comunità scientifica. Tuttavia, l'osservazione delle problematiche sanitarie asbesto-correlate è stata principalmente focalizzata

nell'ambito delle esposizioni lavorative e solo negli ultimi anni è stata rivolta particolare attenzione agli effetti sulla salute umana legati ad esposizioni a fibre di amianto da sorgente naturale (si parla in questo caso di Naturally Occuring Asbestos, NOA).

Elenco enti partner coinvolti: La Sapienza Università di Roma (con ruolo di coordinamento), Università di Torino, Istituto Zooprofilattico Puglia e Basilicata, Istituto Superiore di Sanità, ARPA Basilicata, Università della Calabria.

Finanziamento:

Finanziamento complessivo riconosciuto:	499'800,00 € (di cui ARPAB 38'500,00 €)
Cofinanziamento complessivo del progetto:	340'878,00 €
Costo totale del progetto:	840'678,00 €

Durata e inizio attività: il Progetto ha la durata di 24 mesi e l'avvio delle attività è prevista nel corso del 2023.

#### PROGETTO RETI DI MONITORAGGIO DEL PARCO REGIONALE NATURALE DEL VULTURE"

Accordo stipulato tra ARPAB e Il Parco Regionale Naturale del Vulture per l'attuazione delle attività di analisi, ricerca e monitoraggio previste nell'allegato progetto esecutivo "RETI DI BIOMONITORAGGIO del Parco Regionale del Vulture. Con DDG 102/2022 si è preso atto dell'Accordo e dell'ammissione a finanziamento del progetto per un importo pari a di impegnare la somma di € 980.000,00 a copertura dell'importo necessario a garantire il finanziamento dell'intervento "Reti di biomonitoraggio del Parco Naturale Regionale del Vulture" - CUP F55F21002100006;

#### PROGETTO "SARI"

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

In Basilicata è stato approvato con DGR 202200402 del 29/06/22 l'Accordo di collaborazione tra la Direzione Generale per la Salute e le Politiche della Persona, assegnatario delle risorse ministeriali, e l'ARPA Basilicata che stabilisce le modalità di esecuzione delle attività e i criteri di trasferimento all'ARPA Basilicata delle risorse del progetto SARI per lo "sviluppo e l'implementazione del sistema di sorveglianza sistematica del SARS-CoV-2 e delle sue varianti nelle acque reflue del territorio di competenza", di cui al Decreto del 30 ottobre 2021 - e al Grant Agreement for an action under the emergency support instrument - n.060701/2021/864481/SUB/ENV. L'ARPAB con la DG 202200078 del 3/08/2022 ha preso atto di quanto sopra citato e i finanziamenti approvati sono riportati in tabella 3, gli stessi finanziamenti potranno essere impegnati da ARPAB ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione e nella tabella 5 si riporta la suddivisione delle spese programmate sul progetto.

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

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

Nel 2022 sono stati sottoscritti gli atti conseguenti, in particolare per la realizzazione di tali investimenti, con nota del 12.04.2022, è stata individuata dal Presidente ISPRA e Consiglio SNPA l'ARPACAL quale Agenzia Capofila del raggruppamento n.2 che comprende ARPA Basilicata e ARPA Sicilia. Con Accordo Attuativo per la realizzazione di sub-investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" art.1, comma 2, lettera e), punto 1), del D.L. 59/2021 sottoscritto tra ARPA Calabria, ARPA Sicilia ed ARPA Basilicata ne deriva che la somma spettante ad ARPA Basilicata è pari a € 669.600,00, utile per potenziare il laboratorio di biotecnologie molecolari a supporto di studi epidemiologici e di tutela ambientale e per completare il laboratorio per la determinazione di sostanze odorigene (Tabella 1). Con la Delibera del Direttore Generale di ARPAB n. 80 del 3/08/22 si è proceduto con la Presa d'atto dell'Accordo Operativo ex art. 15 della L. n. 241/1990 per la realizzazione dei sub-investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" - Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC). Linea di investimento: "Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata". Nella tabella 4 si riporta la suddivisione delle spese programmate sul progetto.

## PROGETTO "LucAS"

La Giunta Regionale di Basilicata con le DGR n. 590 del 21/07/2021 e n. 178 del 08/04/2022 ha approvato il Progetto preliminare Lucani Ambiente e Salute (LucAS) e l'Accordo Quadro tra la Regione Basilicata e le Società Eni, Shell, Total e Mitsui per il finanziamento del su citato progetto. Per l'anno 2022, con DGR n. 25 del 30.08.2022, la Regione Basilicata ha impegnato a favore di ARPAB l'importo di € 60.060,00 per la redazione del Progetto Esecutivo. Per tale progetto è previsto un cofinanziamento da parte dell'Ente pari ad € 3.003,00 (5% di € 60.060,00). Nella tabella 5 si riporta la suddivisione delle spese programmate sul progetto.

Di seguito si riportano le tabelle che esplicitano i dettagli dei finanziamenti approvati e gli acquisti effettuati da ARPAB per il Servizio Tecnico Ambiente e Salute.

**Tabella 3: Finanziamenti approvati**

PROGETTO	2021	2022	CUP	RENDICONTO	Previsione 2023-25
"Sorveglianza ambientale di SARS-CoV-2 attraverso i reflui urbani in Italia: indicazioni sull'andamento epidemico e allerta precoce (SARI)"- <b>FONDI MINISTERO SALUTE</b>	63.377,10€	83.657,78€		IN ATTESA DI IMPEGNO AD AVVENUTA APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	147.034,88€
"Sorveglianza ambientale di SARS-CoV-2 attraverso i reflui urbani in Italia: indicazioni sull'andamento epidemico e allerta precoce (SARI)"- <b>FONDI EUROPEI</b>		57.724,89€	I85F21004040005		57.724,89€

<p>Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" - Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC). Linea di investimento:</p> <p>"Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata"- <b>PNRR PNC</b></p>		669.600,00 € dei quali 510.000,00€ destinati al Servizio Tecnico Ambiente e Salute	I83C22000640005	57.543,91€	612.038,09 € (residui)
<p>Stesura Progetto di Studio e Ricerca Regionale <b>LucAS</b></p>		60.000,00€		IN ATTESA DI IMPEGNO AD AVVENUTA APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	

**Tabella 4: Suddivisione spese programmate su progetto PNRR-PNC**

	<b>PNRR/PNC €</b>
<b>Materiali di consumo, reagenti, vetreria, ecc....</b>	80.000,00
<b>Manutenzione e Taratura Attrezzature di laboratorio</b>	30.000,00
<b>Manutenzioni straordinarie di Attrezzature di Laboratorio</b>	10.000,00
<b>Investimenti strumentali</b>	509.600,00
<b>Acquisto piccola strumentazione</b>	10.000,00
<b>FORMAZIONE</b>	15.000,00
<b>Spese straordinarie</b>	15.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>669.600,00</b>

**Tabella 5: Suddivisione spese programmate su progetto SARI e LuCAS per Area Ambiente e Salute**

	SARI €	Stesura LucAS €	Totale €
<b>Materiali di consumo, reagenti, vetreria, ecc....</b>	67.034,88	-	67.034,88
<b>Manutenzione e Taratura Attrezzature di laboratorio</b>	20.000,00	-	20.000,00
<b>Manutenzioni straordinarie di Attrezzature di Laboratorio</b>	5.000,00	-	5.000,00
<b>Investimenti strumentali</b>	40.000,00	30.000	70.000,00
<b>Acquisto piccola strumentazione</b>	5.000,00	-	5.000,00
<b>FORMAZIONE</b>	-	15.000	15.000
<b>Spese straordinarie</b>	10.000,00	15.000	25.000
<b>TOTALE</b>	<b>147.034,88</b>	<b>60.000</b>	<b>207.034,88</b>

### 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 31/12/2022 risulta essere il seguente:

**TABELLA 6 - FINANZIAMENTO MASTERPLAN TIPOLOGIE DI SPESA E FONTI DI FINANZIAMENTO AL 31.12.2022**

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

**40.973.000,00 TOTALE FINANZIAMENTO MASTERPLAN**

\*\*\* A partire dal 2022 inoltre la Regione Basilicata ha stanziato ulteriori 2.500.000 € per anno per il triennio 2022/25 con DGR 518/2020. A tutt'oggi però non è stata ancora liquidata ad ArpaB l'annualità 2022, destinata ai progetti speciali dell'Agenzia e che l'ARPAB stanziava per la proroga dei contratti a tempo determinato.

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

Nella tabella che segue si riepilogano, rispetto a quanto finanziato con fondi FSC sulle tre Linee, le somme spese e liquidate al 31/12/2022, nonché la differenza tra queste due ultime voci.

**TABELLA 7 - SOMME SPESE E LIQUIDATE AL 31/12/2022**

<i>LINEA</i>	<i>FINANZIAMENTO</i>	<i>SPESO AL 31/12/2022</i>	<i>TRASFERITI AD ARPAB AL 31/12/2022</i>	<i>DIFFERENZA</i>
Linea A	€ 14.558.000,00	€ 8.768.454,44	€ 4.000.000,00	- 4.768.454,44 €
Linea B	€ 7.000.000,00	€ 4.532.741,42	€ 10.341.900,00	€ 774.969,91
Linea C	€ 17.486.000,00	€ 5.034.188,67		
<b>TOTALE</b>	<b>€ 39.044.000,00</b>	<b>€ 18.335.384,53</b>		

### La programmazione strategica triennale

Il Ciclo della performance 2023-2025 è stato avviato in considerazione delle novità introdotte dal D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, oltre che sulla base delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. In tale ottica si è provveduto ad aggiornare ed approvare con DDG n. 116/2022 il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, recependo e personalizzando il SMVP della Regione Basilicata (DGR n. 185/2022).

La definizione del Piano della Performance 2023-2025 ha seguito il lungo iter normativo avviato dal Legislatore nel 2021, confluito a fine giugno 2022 nel DPR n. 81/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", in vigore dal 22 settembre 2022.

Gli obiettivi individuati, in continuità con quanto avviato nel 2022, sono coerenti con quanto richiesto dal 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 definito 4 aree strategiche, connesse ad altrettanti obiettivi strategici, declinati in diversi obiettivi operativi, negoziati e assegnati ai dirigenti. L'area A1 racchiude interventi strategici propri della tutela della qualità ambientale e dell'efficientamento energetico; l'area A2 riguarda la digitalizzazione dei processi agenziali ed il rafforzamento dei servizi informatici attraverso l'attuazione dell'aggiornamento del Piano di digitalizzazione allegato al presente documento (All. 2); l'area A3 prevede gli obiettivi per il potenziamento

dell'Agenzia in termini di attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica; l'area A4, infine, è incentrata sull'aggiornamento di governance dell'Agenzia e sul miglioramento del sistema di gestione, attraverso la rivisitazione dei principali strumenti di programmazione e valutazione della performance e l'adozione del PIAO. Nell'area strategica A4 l'Agenzia ha inserito un obiettivo specifico in materia di parità di genere, 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 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 all'OIV, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e all'Organo di vertice.

**TABELLA 8 AREE STRATEGICHE E OBIETTIVI**

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi
<b>A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale, e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare e risparmio energetico</b>  <b>A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici</b>  <b>A3 - Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica</b>  <b>A4 - Efficientamento dell'Agenzia e miglioramento del sistema di gestione in una logica di soddisfazione dell'utenza, promozione parità di genere, semplificazione e trasparenza</b>	1.- Tutela della qualità ambientale della Basilicata	1.1 Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPAB per le ispezioni relative alla vigilanza rifiuti 1.2. Operatività delle reti di monitoraggio, certificazione di qualità del dato e accreditamento di prove di laboratorio 1.3. Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, redazione pareri, partecipazione a comitati tecnici 1.4 Efficientamento dell'Agenzia: fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti 1.5 Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA
	2.- Transizione al digitale	2.1 Attuazione del Piano di digitalizzazione
	3. - Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	3.1 Rispetto dei crono programmi dei progetti 3.2 Comunicazione e informazione ambientale 3.3 Aggiornamento di database ambientali
	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 Piano delle Azioni Positive 2023 - 2025

### La programmazione annuale

La programmazione annuale per il 2023 consta complessivamente di 4 obiettivi strategici e 14 obiettivi operativi, per un massimo di 5 per area. Per ciascun obiettivo operativo è previsto almeno un indicatore che ne misuri il grado di perseguimento rispetto alle azioni messe in campo dal personale coinvolto e il relativo valore da raggiungere in termini quantitativi nel periodo di riferimento (target). Gli indicatori, attraverso i quali si manifesta concretamente il perseguimento degli obiettivi, sono stati individuati in modo da assicurare il reale raggiungimento dell'obiettivo, laddove

possibile consistono in numeri assoluti o percentuali, in indicatori Booleani (si/no) e, negli altri casi, in documenti rappresentativi che sintetizzano i risultati delle attività svolte.

Per ogni obiettivo sono stati definiti il peso in termini percentuale, la baseline riferita all'anno 2022, laddove esistente, e le azioni minime, che devono essere opportunamente integrate dai dirigenti.

Gli obiettivi di performance sono stati negoziati tra la Direzione Generale e i dirigenti dell'Agenzia e da questi formalmente sottoscritti ed accettati. E' compito dei dirigenti partecipare tramite colloquio il personale del comparto e assegnare le azioni di competenza e trasmettere la documentazione alla Segreteria di Direzione, nei modi e tempi definiti da Direttore Generale.

Si riportano di seguito le tabelle degli obiettivi per il triennio 2023-25.

TABELLA 9 AREE STRATEGICHE 2023-2025

Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivi Operativi	Valore Pubblico	Stakeholder	SNPA Catalogo Nazionale Dei Servizi E Delle Prestazioni	Indirizzi Regionali
<b>A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale, e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare e risparmio energetico</b>	1.- Tutela della qualità ambientale della Basilicata	1.1 Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPAB per le ispezioni relative alla vigilanza rifiuti 1.2. Operatività delle reti di monitoraggio, certificazione di qualità del dato e accreditamento di prove di laboratorio 1.3. Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, redazione pareri, partecipazione a comitati tecnici 1.4 Efficientamento dell'Agenzia: fabbisogni energetici e riduzione delle emissioni inquinanti 1.5 Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Ob. 12)  Ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite delle città, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti (Ob. 11.6)  Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)  Raddoppiare entro il 2030 il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica (Ob. 7.3)	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese, Studenti	B.4.1 Misurazioni e Valutazioni di Impatti di Origine Antropica E.9.1 Supporto Tecnico per Autorizzazioni Ambientali e su Strumenti di Valutazione e sulle Dinamiche Evolutive delle Componenti Ambientali E.9.2 Partecipazioni a Commissioni Previste da Norme di Settore e Supporto Tecnico per Analisi di Compatibilità Ambientale Area E.10 Supporto Tecnico Scientifico alla Redazione e Applicazione della Normativa Ambientale E.10.1 Pareri e Supporto Tecnico Scientifico per la Formulazione, l'attuazione e la Valutazione delle Normative Ambientali M.17.1 Supporto Tecnico Scientifico nell'ambito delle Attività Istruttorie Previste dai Regolamenti Emas ed Ecolabel Ue	Accreditare i laboratori, sottoporre a processi di certificazione le proprie reti di misura, di monitoraggio e di controllo, partecipare a circuiti di interconfronto dei laboratori
	2.- Transizione al digitale	2.1 Attuazione del piano di digitalizzazione	Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione, anche con particolare attenzione all'alto valore aggiunto e ai settori ad elevata intensità di lavoro (Ob. 8.2)	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L.R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese		Esercitare le attività secondo i più elevati standard di qualità e di affidabilità, orientando i processi interni e i servizi all'obiettivo della soddisfazione, della garanzia dei livelli di prestazioni tecniche in materia ambientale
	3. - Potenziamento dell'agenzia e comunicazione	3.1 Rispetto dei crono programmi dei progetti 3.2 Comunicazione e informazione ambientale 3.3 Aggiornamento di database ambientali	Raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali (Ob. 12.2) 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) Prevenire e ridurre ogni forma di inquinamento marino (Ob. 14.1) Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina (Ob. 14.a) 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)	Regione Basilicata, Comuni, Enti di cui alla L. R. n.1/2020, Enti Parco, Università, Enti di Ricerca, Cittadini, Reti di Associazioni, Imprese, Studenti, Aziende Sanitarie	C.6.1 Studi e Iniziative Progettuali sulle Dinamiche Evolutive delle Componenti Ambientali C.7.2 Comunicazione e Informazione Ambientale F.11.1 Attività Tecnica ed Operativa a Supporto delle Iniziative a Tutela della Popolazione dal Rischio Ambientale	Provvedere con personale reclutato esclusivamente tramite concorso pubblico, a garantire le attività e prestazioni previste dal progetto MASTERPLAN pubblicazione e diffusione dei dati post validazione
	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 Piano delle Azioni Positive 2023 - 2025	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 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) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1) Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5)	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

FIGURA 3 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO 2023-2025

A.R.P.A.B.

AREE STRATEGICHE - OBIETTIVI STRATEGICI - VALORE PUBBLICO

Area strategica	codice Obiettivo Strategico	Obiettivi Strategici	Risultati attesi	Descrizione	Obiettivi di Valore pubblico	Tipo di impatto	Obiettivi Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile
A1 - Attività di valutazione, di certificazione ambientale, e attività ispettive per la transizione verso l'economia circolare 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	Ispezioni per vigilanza rifiuti	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo (Ob. 12) Ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite delle città, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti (Ob. 11.6)	ambientale sanitario sociale	     
				Aggiornamento dei manuali di qualità, delle procedure di validazione dei dati			
				Certificazione dei sistemi di qualità delle reti di monitoraggio e accreditamento di prove di laboratorio			
				Aggiornamento della procedura di valutazione dell'incertezza di misura per le prove chimiche			
				Applicazione della procedura revisionata di valutazione dell'incertezza di misura per le prove chimiche	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)	ambientale economico	
				Interconfronto finalizzato alla certificazione di qualità dei dati rilevati			
				Verifiche di conformità ambientale (FER), PAS, EcoManagement and Audit Scheme (EMAS), AUE (Energetiche)			
				Adempimenti legati all'iter di fatturazione attiva			
Partecipazione a comitati tecnici per il rilascio di Autorizzazioni ambientali	Raddoppiare entro il 2030 il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica (Ob. 7.3)	ambientale sanitario sociale economico					
Attivazione di buone pratiche che consentono di sfruttare in maniera ottimale le fonti energetiche riducendo il livello di emissioni inquinanti							
Adeguamento impiantistico dei laboratori per l'efficientamento energetico							
Redazione del Programma settimanale delle uscite per missioni nell'ottica di ottimizzare l'utilizzo degli automezzi							
Rinnovamento del parco auto con acquisizione di mezzi a ridotto impatto	Promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Ob. 9)	ambientale economico					
Redazione di un programma dei controlli/autocontrolli funzionali al programma annuale delle ispezioni AIA							
Esecuzione dei controlli/autocontrolli programmati e prodromici all'attività ispettiva AIA							
A2 - Digitalizzazione dei processi e rafforzamento dei servizi informatici	2	Transizione al digitale	Definizione di interventi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi	Implementazione del numero di open data da pubblicare curando gli aspetti di qualità e mantenendo costantemente in aggiornamento quelli già pubblicati	Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione, anche con particolare attenzione all'alto valore aggiunto e ai settori ad elevata intensità di lavoro (Ob. 8.2)	economico sociale	
				Dematerializzazione dei fascicoli personali			
				Studio e analisi di fattibilità di un sistema informativo per la gestione delle fasi concorsuali e procedure selettive			
				Studio della possibilità di realizzare una piattaforma di e-learning per la formazione continua del personale con valutazione finale dei corsi			
				Pubblicazione automatizzata degli atti all'Albo Pretorio e creazione di un repertorio digitale dei contratti			
				Aggiornamento del sistema di gestione documentale all'assetto organizzativo			
				Implementazione e monitoraggio della procedura per la digitalizzazione dell'intero ciclo di gestione dell'appalto prevedendo servizi informatizzati			
				Adesione alla piattaforma NoiPA			
Supporto tecnico agli uffici per l'attuazione del piano di digitalizzazione.							

FIGURA 4 OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNIO 2023-2025

A.R.P.A.B.

AREE STRATEGICHE - OBIETTIVI STRATEGICI - VALORE PUBBLICO

Area strategica	codice Obiettivo Strategico	Obiettivi Strategici	Risultati attesi	Descrizione	Obiettivi di Valore pubblico	Tipo di impatto	Obiettivi Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile
A3 - Attività di ricerca e raccolta dati, sistemi cartografici, informazione, formazione ambientale e divulgazione scientifica	3	Potenziamento dell'Agenzia e comunicazione	Aumentare le conoscenze tecnico-scientifiche, migliorare l'accesso all'informazione e la condivisione delle attività dell'Agenzia con gli stakeholder	Attuazione dei progetti: Masterplan, LucAS, CEM, Strategia Marina, Biodiversità, S.A.R.I., PNRR, ...con redazione del rapporto delle attività (attività svolta rispetto a quelle previste dal cronoprogramma ) Per il Masterplan : 1. Rispetto degli obblighi di rendicontazione DGR 10/2017 2. Monitoraggio avanzamento obiettivi e spesa delle singole schede progettuali	Raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali (Ob. 12.2)  Prevenire e ridurre ogni forma di inquinamento marino (Ob. 14.1)  Aumentare la conoscenza scientifica, sviluppare la capacità di ricerca e di trasmissione della tecnologia marina (Ob. 14.a)	ambientale sociale sanitario	      
				Aggiornamento contenuti nuovo sito agenziale  Gestione comunicativa degli strumenti multimediali (sito, app, social, ...)	Garantire un pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali (Ob. 16.10)	sociale	
				Organizzazione per aree tematiche e/o temi dei database e realizzazione di web-gis orientato all'utenza interna ed esterna	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)		
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	Nuovo sistema informativo della Performance	Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese	sociale	
				Aggiornamento del SMVP			
				Redazione integrata PIAO			
				Integrazione della soluzione software del C.d.G. individuata nel Sistema Informativo della Contabilità			
Riscontri forniti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nei tempi richiesti: - Aggiornamento Piano anticorruzione - Riscontro richieste di accesso civico - Rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs 33/2013 seni - Rispetto delle misure per la gestione dei rischi corruttivi indicate nel documento di valutazione dei rischi specifici  Monitoraggio di tutte le attività previste dal d.lgs 33/2013 e dalla L. 190/2012	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  Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme (Ob.16.5)	sociale					
Aggiornare e potenziare il sistema di monitoraggio della soddisfazione degli utenti  Indagini di Customer Satisfaction	Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti (ob.16.6)						
Redazione del Piano delle Azioni Positive	Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze (Ob. 5.1)  Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale (Ob. 5.5)	sociale economico					

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2022)	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Divisione Generale	Divisione Tecnico-Scientifica	Settore Regionale Valutazioni Ambientali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amministrativo	Settore Regionale Laboratori			
1	Tutela della qualità ambientale della Basilicata	40	1.1	Attuazione della Convenzione ISPRA-ARPA8 per le ispezioni relative alla vigilanza rifiuti.	Ispezioni per vigilanza rifiuti	Rispetto del Piano "Vigilanza Rifiuti"	2	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X		X			
			1.2	Operatività delle reti di monitoraggio, certificazione di qualità dei dati e accreditamento di prove di laboratorio	Aggiornamento dei manuali di qualità, delle procedure di validazione dei dati Certificazione dei sistemi di qualità delle reti di monitoraggio e accreditamento di prove di laboratorio Aggiornamento della procedura di valutazione dell'incertezza di misure per le prove chimiche Applicazione della procedura revisionata di valutazione dell'incertezza di misure per le prove chimiche Incontro finalizzato alla certificazione di qualità dei dati rilevati	documento di aggiornamento Prove con incertezze calcolate con la procedura aggiornata / prove sulle quali si calcola l'incertezza	Aggiornamento del Manuale della qualità ISO 9001 (solo laboratori); procedure di validazione dati: Aria, Acque, Radionuclidi, Rumore -	si/no numero ≥ 70 % delle prove	si/no numero ≥ 80 % delle prove	si/no numero ≥ 90 % delle prove	X		X	X		X			
			1.3	Supporto tecnico scientifico/amministrativo per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione e valutazione, sviluppo e applicazione di procedure di certificazione, redazione pareri, partecipazione a comitati tecnici	Verifiche di conformità ambientale (FER, PAS, EcoManagement and Audit Scheme (EMAS), AUE (Energetiche)	Pareri rilasciati/pareri richiesti o istruttoria conclusa/ricieste	≥50%	≥70%	100%	100%					X	X	X		
					Adempimenti legati al'iter di fatturazione attiva	-	documento di valutazione delle modifiche da apportare all'iter della fatturazione	Prima applicazione delle modifiche	applicazione delle modifiche a regime	applicazione delle modifiche a regime									
			1.4	Efficientamento dell'Agenzia: fabbisogno energetico e riduzione delle emissioni inquinanti	Attivazione di buone pratiche che consentano di sfruttare in maniera ottimale le fonti energetiche riducendo il livello di emissioni inquinanti	Valutazione di interventi di produzione di energia rinnovabile	si/no	si/no	si/no										
					Adeguamento impiantistico dei laboratori per l'efficientamento energetico Redazione del Programma settimanale delle uscite per missioni nell'ottica di ottimizzare l'utilizzo degli automezzi Rinnovento del parco auto con acquisizione di mezzi a ridotto impatto	Documento di sintesi Riduzione delle missioni a parità di prestazioni Programma di rinnovo autoparco	-	si/no ≥10%	si/no ≥10%	si/no ≥10%	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.5	Programmazione e attuazione dei controlli/autocontrolli funzionali e prodromici all'attività ispettiva AIA	Redazione di un programma dei controlli/autocontrolli funzionali al programma annuale delle ispezioni AIA Esecuzione dei controlli/autocontrolli programmati e prodromici all'attività ispettiva AIA	Redazione Programma Controlli effettuati/ controlli programmati	Programma ispezioni AIA 2023 -	1 ≥70%	1 ≥70%	1 ≥70%					X	X						
				Implementazione del numero di open data da pubblicare curando gli aspetti di qualità e mantenendo costantemente in aggiornamento quelli già pubblicati		Numero	≤1 per ogni ufficio interessato	≥ 2 per ogni ufficio interessato	aggiornamento costante del dataset	aggiornamento costante del dataset		X	X	X		X			
				Dematerializzazione dei fascicoli personali Studio e analisi di fattibilità di un sistema informativo per la gestione delle fasi concorsuali e procedure selettive Studio della possibilità di realizzare una piattaforma di eLearning per la formazione continua del personale con valutazione finale dei corsi		Redazione di un piano di attivazione	-	si/no	Affidamento e avvio del sistema	Monitoraggio del sistema ed eventuale aggiornamento					X				

codice Obiettivo Strategico	OBIETTIVI STRATEGICI	Peso	N.	OBIETTIVI OPERATIVI	Azioni	Indicatore	Baseline (anno 2022)	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Direzione Generale	Direzione Tecnico-Scientifica	Settore Regionale Valutazione Ambientali	Settore Regionale Monitoraggio e Controllo	Settore Amministrativo	Settore Regionale Laboratori		
2	Transizione al digitale	25	2.1	Attuazione del piano di digitalizzazione	Publicazione automatizzata degli atti all'Albo Pretorio e creazione di un repertorio digitale dei contratti	Attivazione della procedura di affidamento	Documento di sintesi dei risultati dell'istruttoria	applicazione della procedura per la pubblicazione automatizzata	aggiornamento costante e tempestivo	aggiornamento costante e tempestivo	X							
					Aggiornamento del sistema di gestione documentale all'assetto organizzativo	Programma di aggiornamento	Documento di analisi per la revisione del sistema in uso	Attuazione del Programma di aggiornamento	Verifica della funzionalità dell'aggiornamento e correttivi	Messa a regime	X	X		X				
					Implementazione e monitoraggio della procedura per la digitalizzazione dell'intero ciclo di gestione dell'appalto prevedendo servizi informatizzati	Documento	Procedura	Prima applicazione della procedura	Applicazione a regime	Applicazione a regime						X		
					Adesione alla piattaforma NoPA	Attivazione della procedura di adesione	documento di valutazione	Richiesta di Adesione	Applicazione a regime	Applicazione a regime						X		
					Supporto tecnico agli uffici per l'attuazione del piano di digitalizzazione.	documento di sintesi degli interventi effettuati	-	si/no	si/no	si/no	X							
3	Potenziamento dell'Agenda e comunicazione	20	3.1	Rispetto dei cronogrammi dei progetti	Attuazione dei progetti: Masterplan, LucAS, CEM, Strategia Marina, Biodiversità, S.A.R.I., PNRR, ...con redazione del rapporto delle attività (attività svolte rispetto a quelle previste dal cronoprogramma) Per il Masterplan: 1. Rispetto degli obblighi di rendicontazione DGR 10/2017 2. Monitoraggio avanzamento obiettivi e spesa delle singole schede progettuali	documento attestante il rispetto del cronoprogramma	-	si/no	si/no	si/no	X	X	X	X	X	X		
					3.2	Comunicazione e informazione ambientale	Aggiornamento contenuti nuovo sito aziendale Gestione comunicativa degli strumenti multimediali (sito, app, social, ...)	documento di sintesi delle attività svolte	Revisione contenuti	Pubblicazione del sito web	Pubblicazione del sito web	Pubblicazione del sito web	X					
					3.3	Aggiornamento di database ambientali	Organizzazione per aree tematiche e/o temi del database e realizzazione di web-gis orientato all'utenza interna ed esterna	produzione di Layout tematici	1	>= 2	>= 3	>= 4		X		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 e integrazione degli strumenti di programmazione e valutazione	Nuovo sistema informativo delle Performance	documento con specifiche tecniche	studio di fattibilità	espletamento gara	Applicazione nuova soluzione	Applicazione a regime	X							
					Aggiornamento del SMVP	Aggiornamento del SMVP	SMVP 2022 (DDG 116/2022)	si/no	si/no	si/no	X	X			X			
					Redazione integrata PAO	Documento	PAO 2022-2024 (DDG 122/2022)	si/no	si/no	si/no	X	X			X			
			4.2	Individuazione degli strumenti informativi per il Controllo di gestione	Integrazione della soluzione software del C.d.G. individuata nel Sistema Informativo della Contabilità	Integrazione del CdG nel SIC	documento di valutazione	espletamento gara e prima applicazione	Applicazione nuova soluzione	Applicazione nuova soluzione					X			
			4.3	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Riscontri forniti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nei tempi richiesti: - Aggiornamento Piano anticorruzione - Ricontro richieste di accesso civico - Rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs 33/2013 smi - Rispetto delle misure per la gestione dei rischi corruttivi indicate nel documento di valutazione dei rischi specifici	Tabella di sintesi	Riscontri anno 2022	Tabella di sintesi	Tabella di sintesi	Tabella di sintesi	X	X	X	X	X	X	X	
					Monitoraggio di tutte le attività previste dal d.lgs 33/2013 e della L. 190/2012	Tabella di sintesi	Riscontri anno 2022	Tabella di sintesi	Tabella di sintesi	Tabella di sintesi								
4.4	Misurare il grado di soddisfazione dell'utenza	Aggiornare e potenziare il sistema di monitoraggio della soddisfazione degli utenti Indagini di Customer Satisfaction	Documento numero di indagini	relazione anno 2022	si/no >=3	si/no >= 4	si/no >= 5	X										
4.5	Piano delle Azioni Positive 2023 - 2025	Redazione del Piano delle Azioni Positive	Documento del P.A.P. 2023-2025	-	si/no	si/no	si/no	X					X					

---

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

EX D.L. N. 80/2021;D.M. N. 132/2022, ART.3, COMMA 1, LETT. C);PNA 2022

---

PIAO 2023- 2025 -Piano Integrato di Attività e Organizzazione

---



## 2.3 \_1. VALUTAZIONI PRELIMINARI

### 2.3 \_1.1 Contenuti e finalità del piano

Il presente documento aggiorna e sostituisce integralmente il precedente Piano in base alle indicazioni del PNA 2022 .

E' stato redatto dal RPCTI nominato con DDG.n.118 del 29 novembre 2022 .

E' stato pubblicato sul sito agenziale per la consultazione pubblica dall'8 all'11 marzo 2023.

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

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

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

Le misure di prevenzione sono state considerate obiettivi strategici e sono state inserite nella redazione del Piano delle Performance in raccordo con i responsabili della sezione performance del PIAO.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità ha effettuato il monitoraggio annuale delle misure attuato in collaborazione con i Dirigenti e RDP di linee progettuali.

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

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

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

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

- La sezione trasparenza
- Il monitoraggio complessivo sul piano e sulla sezione anticorruzione e trasparenza
- Altri istituti
- Normativa di riferimento e linee di indirizzo
- L'elenco degli obblighi di pubblicazione 2023-2025 predisposto come indicato nell'all.2 del PNA " sottosezione Trasparenza ;
- Il documento di valutazione dei rischi specifici di Arpa 2023 – 2025

Il presente Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri Contenuti - Corruzione".

La sezione Rischi corruttivi e trasparenza presente nel piano è inserita nel PIAO come previsto dal D.M.N. n.132/2022.

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

Il presente Piano, unitamente al Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, integrato in base alle Linee guida approvate con delibera ANAC n.177 del 19 febbraio 2020, verranno altresì consegnati ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

## 2.3 \_2.La Formazione

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

Si realizza a favore :

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

### 2.3 \_2.1 Pianificazione del piano formativo

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

Sarà articolato sui due livelli previsti dalla legge:

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

Gli incontri formativi rivolti ai dipendenti tratteranno i nuovi orientamenti normativi oltre che la tematica della gestione del rischio alla luce delle integrazioni previste dalle linee guida ANAC. Saranno tenuti da docenti/esperti qualificati nella materia sia per la formazione di base generale, sia per quella specifica. Saranno considerate anche professionalità all'interno

del Sistema Nazionale Protezione Ambiente ( SNPA). Nel caso di docenti esterni saranno selezionati all'esito di valutazione comparativa e nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità su proposta del Responsabile.

Saranno pianificate più giornate formative di 4/6 ore ciascuna da realizzarsi entro il 30 dicembre 2023. Il programma delle stesse sarà condiviso con i dirigenti ed il personale dell'Agenzia in base alle loro esigenze in ambito anticorrittivo e di trasparenza. Ovviamente il numero può variare in base ad esigenze e necessità che emergeranno in itinere.

La selezione del personale che dovrà partecipare in via obbligatoria a tali percorsi formativi e che, con cadenza annuale, sarà coinvolto anche per i successivi anni nei programmi di formazione in materia, sarà effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione d'intesa con i Responsabili delle articolazioni agenziali interessate.

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

Da gennaio a febbraio 2023 il RPCT ha svolto due giornate formative su:

- l'aggiornamento delle misure anticorruzione e trasparenza alla luce del nuovo PNA 2022 - 12 gennaio 2023;
- il monitoraggio del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza - 28 febbraio 2023.

Ha inoltre richiesto un'attività di tutoraggio al RPCT dell'Arpa Umbria sulle sostanziali modifiche normative e regolamentari in materia di anticorruzione, con particolare riferimento al DPR n. 81 del 24/06/2022 avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" ("PIAO")

Negli anni passati la formazione erogata ha trattato tematiche inerenti l'inquadramento generale della disciplina dell'anticorruzione, l'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, i principali adempimenti in tema di trasparenza e sugli appalti, oltre che la corretta attuazione della normativa sull'accesso civico, con particolare attenzione all'aspetto della corretta diffusione delle informazioni ambientali ed è stata rivolta a tutto il personale. La formazione erogata è pubblicata nella sezione amministrazione trasparente - formazione- " Altri contenuti" del sito istituzionale dell'Agenzia .

## 2.3 \_3. ANALISI DI CONTESTO ESTERNO E VALUTAZIONE D'IMPATTO

### **Premessa**

Per l'analisi del contesto esterno si è proceduto ad inviare alle Prefetture di Potenza e Matera una richiesta di dati oggettivi in loro possesso e a ricercare autonomamente le informazioni di contesto più generali già presenti in Piani e Report statistici regionali.

Per quanto riguarda i dati delle Prefetture si è ricevuto il solo riscontro da parte della Prefettura di Matera che ha rimandato, con PEC n. Prt.G.0001663/2023, alla consultazione delle relazioni semestrali del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta dalla DIA nei semestri 2021.

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

### 2.3 \_3.1 INFORMAZIONI TRATTE DAL PIANO STRATEGICO REGIONALE 2021/2030

#### **2.3 \_3.1.1 LA QUESTIONE DEMOGRAFICA E DELL'OCCUPAZIONE IN BASILICATA**

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

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

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

3. È appena il caso di notare, infine, che i valori e le dinamiche dei principali indicatori demografici non si presentano in maniera omogenea in tutto il territorio regionale. Generalmente sono i centri di maggiore dimensione che registrano tassi di natalità superiori a quelli medi regionali: in alcuni comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti detti tassi tendono ad azzerarsi. La proiezione di queste tendenze rende probabile

uno scenario caratterizzato da forme di resistenza demografica nei sistemi urbani di Potenza, di Matera, del Vulture-Melfese e del Metapontino e dal rapido avanzamento di processi di desertificazione demografica in molte aree non urbane, prevalentemente quelle dell'Appennino Lucano, con la scomparsa di molti dei comuni che attualmente sono sotto la soglia di 1.000 residenti.

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

### **2.3 \_3.1.2 .I DIVARI INFRASTRUTTURALI**

I divari esistenti riguardano la dotazione delle infrastrutture per lo sviluppo economico [quelle fisiche e quelle tecnologiche] e delle infrastrutture sociali, quelle finalizzate a parificare l'accesso ai LEP. La soluzione dei divari comporta il rilancio degli investimenti pubblici ed offre l'opportunità di riprendere e completare il grande ciclo degli investimenti pubblici di tipo infrastrutturale in Basilicata, interrotto con la cessazione della Cassa per il Mezzogiorno, né più ripreso e/o completato successivamente.

Il ristagno dell'economia regionale e/o l'innesto di tendenze recessive, secondo quanto risulta dalle analisi di correlazione dei relativi dati di lungo periodo, ha provocato la riduzione della spesa pubblica per investimenti, e segnatamente la mancata parificazione delle dotazioni infrastrutturali.

Lo dimostra la crescita del divario tra Basilicata e Resto d'Italia- in termini di Pil pro-capite: quello riscontrato nel 2019 - anno pre-Covid 19 - è ritornato ai livelli dei primi anni del secondo dopoguerra. La riproposizione della centralità della questione infrastrutturale è sollecitata, tra l'altro, dalla priorità, assegnata dalla nuova programmazione europea, al riequilibrio dei divari territoriali ritenuto come uno dei pilastri su cui si poggia la strategia di risposta alla crisi pandemica: le politiche infrastrutturali sono state individuate come la via maestra di attuazione.

In questa fase di cambiamento, nelle soluzioni che vengono proposte alla questione infrastrutturale non c'è solo l'obiettivo di soddisfare i bisogni del territorio regionale, ma anche, e soprattutto, la necessità di riadeguare le reti infrastrutturali ai processi in atto di integrazione delle relazioni Tirreno-Adriatico, nel cui ambito la Basilicata è chiamata ad esercitare ruolo di "regione cerniera".

### **2.3 \_3.1.3 LA QUESTIONE IMPRENDITORIALE**

Le analisi di lungo periodo hanno messo in evidenza:

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

b. Il boom produttivo, sia in termini assoluti che in percentuale, delle attività estrattive e della produzione di 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 1.781,6 milioni nel 2000 e a 2.481,8 milioni di euro nel 2016. In termini percentuali, il peso di queste attività è passato a rappresentare nel 2016 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. L'evento Matera 2019 ne dimostra la rilevanza strategica. I dati degli anni 2017-2018 che precedono l'evento mettono in luce, tuttavia, che l'evento Matera, per quanto eccezionale, non sembra possedere capacità diffusiva tale da produrre svolte strutturali sul sistema economico regionale.

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). Le imprese di origine esterna esercitano certamente nella realizzazione degli obiettivi del Piano Strategico la creazione di occupazione aggiuntiva e di incremento del PIL come dimostrato da:

- a. il settore automobilistico, in termini occupazionali e produttivi e di diffusione di cultura industriale. In proposito, i recenti orientamenti per la transizione ecologica relativi alla "phase out" delle automobili nuove con motore a combustione interna entro il 2035 rilancia la necessità che sia definito un piano di politica industriale, che tenga conto anche degli interessi regionali.

- b. *il settore energetico, che mediante le estrazioni petroliere concorre per circa il 10% a soddisfare la domanda energetica nazionale e che ospita sul suo territorio il 25% degli impianti eolici, registrati in Italia.*

Nelle scelte di politica industriale regionale vanno considerate le tematiche relative:

- alla natura dei progetti di investimento delle imprese esogene: se hanno come obiettivi solo la localizzazione di "stabilimenti" di produzione di beni e servizi, etero-diretti dai centri decisionali esterni o anche il trasferimento di funzioni decisionali e /o strategiche,
- alle caratteristiche dei beni e/o dei servizi oggetto di decisioni di investimenti: se connessi o meno a specifiche commesse o a processi produttivi aventi cicli di vita di durata di per sé non permanente (estrazione di petrolio) e/o a mere strategie finanziarie (acquisizione di contributi e/incentivi pubblici); o, invece, a decisioni di espansione di nuovi mercati e/o di consolidamento dei mercati.
- agli effetti sul "capitale territoriale" della Basilicata, se gli investimenti di imprese esterne concorrono alla tutela e/o alla valorizzazione del potenziale di risorse endogene o solo al loro sfruttamento, indipendentemente dagli interessi di futuro regionale, entro il tempo del loro esaurimento, con l'effetto di ridurre il valore dei capitali territoriali per le future generazioni.

In Basilicata insistono 14 aree industriali, gestite per la provincia di Potenza da API BAS SpA, società in house della Regione Basilicata, e per la Provincia di Matera dal Consorzio Industriale di Matera a cui si aggiungono circa 120 aree PIP e/o PAIP gestite direttamente dei Comuni. Le 14 aree industriali in Basilicata si estendono per una superficie complessiva infrastrutturata di quasi 2.500 ettari, su cui insistono circa 1.450 lotti, che possono essere considerati un indicatore della "ricettività produttiva" delle aree stesse, intendendo con ciò il numero di attività (produttive e di servizi) potenzialmente insediabili. 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.

### **2.3 \_3.1.4 I PROCESSI DI DISARTICOLAZIONE DEL TERRITORIO E LE AREE INTERNE**

Le dinamiche in atto nella geografia economica della Basilicata non hanno arrestato i processi di frammentazione del territorio regionale, che, già suddiviso tra le aree irrigue, i sistemi urbani e le aree interne, si è ulteriormente disarticolato con la formazione di sistemi interregionali nelle aree di confine (sistemi: murgiano, ionico-tarantino, medio-ofantino, Golfo di Policastro.

Rispetto a questi fenomeni, che alimentano vecchie e nuove proposte di riorganizzazione del territorio in macroregioni, con la scomparsa della Basilicata, riassume tutta la sua rilevanza strategica la questione delle aree interne, identificata storicamente con la fascia appenninica collinare e montana della Basilicata: 2/3 del territorio, 1/3 della popolazione.

Il Piano Strategico ritiene:

- che la delimitazione delle "Aree Interne", debba essere riportata nella delimitazione concepita nei cicli di programmazione regionale (coincidenza delle aree interne con l'80% del territorio collinare e montano della Regione),
- che, per questa coincidenza con l'80% del territorio regionale, lo sviluppo delle aree interne da tema residuo debba ritornare al centro delle politiche di sviluppo regionale, per almeno tre motivazioni:
- gran parte del potenziale di risorse endogene da valorizzare è allocato nelle aree interne,
- il loro sviluppo è strumento di riunificazione del territorio regionale rispetto alle tendenze centrifughe in atto,
- i processi di riconnessione est-ovest del Mezzogiorno continentale non possono prescindere dal pieno coinvolgimento delle aree interne, in virtù della loro posizione geografica e della loro contiguità con le grandi aree metropolitane di Napoli-Salerno e di Bari-Taranto.

### **2.3 \_3.1.5 IL SISTEMA TURISTICO-CULTURALE: LA CULTURA**

Un ruolo centrale nelle strategie di sviluppo riveste la cultura. Tale centralità e rilevanza nei processi di rivitalizzazione sociale ed economica ha un peculiare e straordinario esempio nel percorso che ha portato Matera a diventare "Capitale europea della cultura 2019". Un processo attivato dalle energie vive della società materana, confortato dalle istituzioni di ogni livello territoriale e che ha trovato ampio e convinto sostegno da parte di

tutta la comunità sociale ed economica regionale. Un progetto che ha saputo attrarre attenzioni ed interessi sovraregionali, nazionali ed internazionali e che ha avuto come fulcro la generazione di nuove produzioni culturali, nel mentre ha messo in risalto il portato di una eredità storico-culturale e paesaggistica di assoluto rilievo ed unicità. Il legame tra cultura e dinamiche di sviluppo territoriale è evidenziato dal report di SRM Servizi (2020) sull'impatto economico e sociale di Matera 2019. Secondo questa ricerca, nel quinquennio precedente al 2019 l'economia materana ha avuto una crescita costante, con alcuni indicatori di benessere che hanno registrato performance superiori alla media del Mezzogiorno e, in molti casi, alla media nazionale. Secondo i dati disponibili per la provincia di Matera, in piena controtendenza rispetto al dato nazionale, si è verificata una crescita delle imprese giovanili di quasi il 3%, con una percentuale di nuove imprese nel comparto culturale e creativo che è quasi il doppio di quello nazionale. Il report spiega che il fenomeno è connesso alle aspettative positive generate da Matera 2019, e alla fiducia di riuscire a intercettare l'apertura di nuovi mercati da parte dei neoimprenditori. Le start-up innovative, sempre su dati a base provinciale, hanno una densità per abitante superiore rispetto alla media nazionale, oltre che a quella meridionale, e sono concentrate nel settore ICT. Il ruolo esercitato negli anni da Matera, peraltro già dal 1993 depositaria del riconoscimento Unesco per i Sassi e le chiese rupestri, candida la città a vedere riconosciuta questa funzione di traino nel settore della cultura e della creatività chiedendole al contempo di assumere la responsabilità di svolgere un ruolo guida ma anche di collante con i territori e le comunità regionali. La presenza di istituzioni attive nel campo della produzione culturale e creativa è un dato che conferma questa vocazione. Se si guarda infatti alla contestuale presenza della Fondazione Matera Basilicata 2019, della Lucana Film Commission, del Centro Sperimentale di Cinematografia, della Scuola di Alta Formazione dell'Istituto Superiore per la Conservazione e il Restauro, del Museo nazionale, della nascente Casa delle Tecnologie Emergenti, oltre che della sede dell'Università degli Studi della Basilicata e dell'Agenzia Spaziale Italiana, si compone un quadro che risponde a una visione chiara ed estesa a un ampio arco del settore della cultura, della creatività e dell'innovazione.

### **2.3 \_3.1.6 LA QUESTIONE AMBIENTALE**

La Basilicata è riccamente dotata:

- di risorse naturali/ambientali di interesse nazionale ed europeo, quali i siti lucani catalogati all'interno della Rete Natura 2000, dai Siti di Interesse Comunitario (SIC), da Zone Speciali di Conservazione (ZSC) e Zone di Protezione Speciale (ZPS), di due Parchi Nazionali e di numerosi Parchi Regionali e Riserve.
- di risorse idriche (1,0 miliardi di mc disponibili; 120 mila ettari irrigabili; 80 mila ettari serviti, 40.000 ettari effettivamente irrigati, di cui 30-32mila ettari gestiti dal Consorzio di Bonifica, il resto fuori gestione consortile: esempio emblematico del grado

di sottoutilizzazione delle risorse endogene).

- di risorse energetiche. La Basilicata contribuisce a soddisfare i consumi energetici nazionali: - per circa il 10% mediante il petrolio ed il gas; - per il 5-7% mediante le energie alternative (soprattutto eolico). Il 25 % degli impianti eolici italiani sono installati in Basilicata. La Basilicata ha superato di circa 20 punti percentuali la quota regionale, nel consumo di energia da fonti alternative, secondo quanto previsto dal Decreto 2012 (bunder share).

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

### **2.3 \_3.1.7 LA TUTELA E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE ENDOGENE: LE RISORSE ENERGETICHE**

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

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

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

### **2.3 \_3.1.8 IL RUOLO DELL'ARPAB NEL CONTESTO AMBIENTALE**

L'Agenzia svolge nel contesto ambientale studi specifici di monitoraggio e controllo in uno con l'obbligo normativo di garantire la migliore governance alle numerose AIA ed

emergenze ambientali (la mission e le attività svolte dall'ARPAB sono declinate in modo puntuale nel successivo cap.4).

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

Infatti, 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. 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 interrato.

Nell'ambito del Progetto Tempa Rossa, è presente il Centro di Trattamento Olio di Corleto Perticara, denominato Centro Olio Tempa Rossa, che ha -una capacità produttiva di 50.000 barili di petrolio/giorno, e che riguarda attività estrattive delle aree di Corleto Perticara, Guardia Perticara e Gorgoglione.

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

Sul versante settentrionale del territorio lucano, nel territorio del Vulture- Melfese, come già accennato nel punto precedente, si è sviluppato un importante complesso industriale che include uno degli stabilimenti automobilistici più produttivi d'Europa e diversi suoi indotti oltre a inceneritore e centrale di produzione energia elettrica. In provincia di Matera, oltre alla presenza di installazioni per l'estrazione di gas, è ubicato un sito nazionale di stoccaggio di scorie radioattive, monitorato dalla rete di monitoraggio di ARPA Basilicata, attraverso il suo Centro Regionale Radioattività.

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

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

L'Agenzia rispetto alle attività estrattive attuate nelle aree interne della regione ( Val D'Agri e Tempa Rossa) svolge studi specifici di monitoraggio e controllo in uno con l'obbligo normativo di garantire la migliore governance alle numerose AIA ed emergenze ambientali; monitora il sito di stoccaggio di scorie radioattive attraverso il suo Centro

Regionale Radioattività, segue le attività tecnico-scientifiche e altre installazioni soggette ad autorizzazione AIA oltre a Siti di Interesse Nazionale.

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

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

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

## 2.3 \_4.ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

### 2.3 \_4.1 Premessa

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

### 2.3 \_4.2 Chi siamo

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

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

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

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

## 2.3 \_4.3 Le Attività

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

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

dati ambientali (acquisiti sia da remoto, che attraverso specifiche campagne in situ), mediante sistemi informativi;

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

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

## 2.3 \_4.4. I LEPTA (Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali)

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

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

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

## 2.3 \_4.5. I Servizi essenziali di assistenza e tutela della salute del cittadino

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

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

## 2.3 \_4.6. Il progetto Masterplan

Le attività dell'Agenzia hanno trovato un rilancio ed un potenziamento con il progetto speciale " Masterplan", finanziato dalla Regione Basilicata, per il rilancio e il potenziamento dell'Agenzia, avviato con le DDG n.21-25-31-207/2016, approvato con le DGR n.435 e

1101/2016, prorogato al 31/12/2022 con la DGR n.360 del 27/05/2020 e successivamente con DGR n.622/2022 al 30/06/2025.

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

Il progetto articolato in 22 schede progettuali, rimodulate con delibera n.28/2021 e approvate dalla Regione con DGR n.109/2021, destinate a potenziare le attività istituzionali di Arpab e inerenti a progetti di interesse della Regione Basilicata. 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, dimostra infatti come si renda necessario ed indifferibile il rafforzamento della dotazione strutturale delle risorse umane, unitamente all'arricchimento delle competenze tecniche e metodologiche a disposizione.

## 2.3 \_4.7. Attività a valere sul PNRR

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

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

In particolare con i fondi destinati ad ARPAB si intende:

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

per la salute dall'esposizione a sostanze emesse da impianti industriali.

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

Allo stato attuale, non si prevede una gestione delle precitate attività finanziate da fondi PNRR che si discosti dalla normale gestione agenziale di processi analoghi, per i quali la valutazione dei rischi specifici è contenuta nell'allegato n. 4 al presente Piano (strutture/uffici coinvolti nei processi relativi alle aree ai quali afferiscono i relativi rischi).

## 2.3 \_4.8 La dislocazione Territoriale

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

- N. 2 sedi dislocate a Potenza;
- N. 1 sede dislocata a Matera;
- N. 1 sede dislocata a Metaponto (Mt).

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

## 2.3 \_4.9 La Struttura Organizzativa

Con DDG n. 12 del 2/02/2023 l'Agenda 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.

Di seguito l'organizzazione del personale in termini di dotazione organica, di tipo di contratto, qualifica e profilo, e di differenziazione quantitativa fra dirigenti e personale del comparto a tempo indeterminato e determinato

Il numero di dipendenti complessivamente impiegato al 15/ 01/2023 è pari a n. 158 unità secondo la ripartizione di cui alle tabelle sotto riportate:

### PERSONALE COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI AL 15.01.2023)

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	1
CCNL pubblico impiego	Numero dirigenti - tempo indeterminato	4
	Numero dirigenti - tempo determinato	1
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato	86
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	39
	Totale	131
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) – tempo indeterminato (attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. – tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Totale	27
<b>TOTALE</b>		<b>158</b>

**DOTAZIONE ORGANICA A.R.P.A.B. – CCNL PUBBLICO IMPIEGO ( VALORI ASSOLUTI AL 15.01.2023)**

QUALIFICA/PROFILO	Categoria	Nr. Posti D.O. Del. n.202 del 2007	Personale in servizio al 15/01/2023	Posti vacanti
DIRETTORE GENERALE			1	
DIRETTORE TECNICO-SCIENTIFICO			0	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	DIR	22	4	18
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO Esperto	DS	11	1	8
COLLABORATORE TECNICO PROF. Esperto			2	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROF.	D	89	11	35
COLLABORATORE TECNICO PROF.			37	
COLLABORATORE SANITARIO PROF.			6	
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C	53	3	38
ASSISTENTE TECNICO			12	
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS	2	1	1
COADIUTORE AMMINISTRATIVO			7	
OPERATORE TECNICO	B	30	6	17
<b>TOTALE</b>		<b>207</b>	<b>91</b>	<b>117</b>

**DOTAZIONE ORGANICA CRM - A.R.P.A.B. - CCNL CHIMICI (VALORI ASSOLUTI AL 15.01.2023)**

Inquadramento	Categoria	Personale trasferito con L.R.Basilicata n.17/2011	Personale in servizio al 15/01/2023
DIRIGENTE	DIR	1	1
QUADRI	A	6	4
IMPIEGATI CON FUNZIONI DIRETTIVE O SPECIALISTICHE EQUIVALENTI	B	10	9
IMPIEGATI varie mansioni	C	10	6
IMPIEGATI, QUALIFICHE SPECIALI E OPERAI varie mansioni	D	6	6
IMPIEGATI, QUALIFICHE SPECIALI E OPERAI varie mansioni	E	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>34</b>	<b>27</b>

**DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO AL 15.01.2023 PROGETTO MASTERPLAN**

QUALIFICA/PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 15/01/2023
DIRIGENTE	DIR	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>

**PERSONALE MASTERPLAN AL 15.01-2023**

QUALIFICA/PROFILO	Categoria	Unità di Personale
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	2
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE		37
ASSISTENTE TECNICO	C	0
<b>TOTALE</b>		<b>39</b>

## 2.3 \_5.MAPPATURA DEI PROCESSI VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

### 2.3 \_5.1 Premessa

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

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 aiuta a comprendere meglio sia le dinamiche che le criticità rispetto allo "stato dell'Arte" anche al fine di ridisegnarlo per ridurre le criticità e raggiungere così l'output previsto.

L'Attuale RPCT agenziale: dott.ssa Anna Cammarota, già RPCT dal 7 gennaio 2016 al 31 gennaio 2022, rinominata con DDG n. 118 del 29/11/2022, aveva già predisposto un documento elaborato e condiviso con tutti i dirigenti dell'Agenzia in base alle indicazioni dei PNA predisposti dal 2013 al 2019 ed in particolare dell'allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" del PNA 2019 per la mappatura dei processi.

Al fine di valutare eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare alla redigenda sezione (2023 – 2025), ha trasmesso con nota interna prot. n. 774 del 16/01/2023 ai dirigenti degli Uffici il documento di valutazione del rischio pubblicato sul sito e relativo all'annualità precedente chiedendo di evidenziare anche l'eventuale attività e le conseguenti fasi del processo relative all'individuazione ed effettiva fruizione dei finanziamenti previsti dal PNNR e destinati all'Agenzia.

Si è proceduto, così, a valutare la necessità di aggiornamento, rispetto al precedente piano, dei processi per aree di rischio, declinati in attività collegate tra di loro in una logica sequenziale e rappresentati in forma tabellare come rappresentati nell'all. 4 del presente Piano.

## 2.3 \_5.2 L'Iter procedurale

Le aree di rischio sono state distinte in generali, che sono quelle comuni a tutte le amministrazioni (autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di contributi, concorsi per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), e specifiche proprie dell'ARPAB.

Gli ulteriori elementi di descrizione (es. Input, output, etc) fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo, saranno approfonditi e verificati sistematicamente anno per anno, anche in considerazioni di eventuali ulteriori variazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

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

Il presente piano è stato sottoposto all'attenzione delle posizioni di vertice agenziali per valutare la necessità di attuare delle modifiche in ordine quanto riportato dai dirigenti .

L'attuazione di ulteriori misure e/o correttivi in materia di prevenzione sarà assicurata dagli aggiornamenti annuali del presente piano; il monitoraggio dell'attuazione delle misure sarà svolto dal RPCT con il necessario collegamento con i responsabili delle altre sezioni del PIAO, secondo le indicazioni contenute negli orientamenti per la pianificazione, l'anticorruzione e la trasparenza Anac 2022.

L'attività formativa destinata ai settori più a rischio potrà essere l'occasione per raccogliere osservazioni e proposte per il monitoraggio delle attività a rischio, per affinare la loro classificazione per grado di rischio e per l'implementazione delle misure anticorruzione previste nel presente Piano.

*Nel triennio 2023 – 2025, in collaborazione con i dirigenti ed il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, il RPCT continuerà, sulla base delle indicazioni del PNA 2019, e per un maggiore coinvolgimento e chiarimenti, a prevedere incontri periodici per il controllo delle misure realizzate e da implementare, e per raccogliere le proposte dei dirigenti per la definizione, eventualmente, di specifici protocolli operativi e le relative procedure ai fini della gestione del rischio.*

## 2.3 \_5.3.Elenco delle principali Aree di Rischio

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

- A. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. Riferimento: Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012);
- B. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. Riferimento: Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012);
- C. Contratti pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture). Riferimento: - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento;
- D. Area acquisizione e gestione del personale ( ex acquisizione e progressione del personale) Riferimento: - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10.
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; Riferimento: - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- F. Controlli, ispezioni e sanzioni Riferimento: - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- G. Affari legali e contenzioso Riferimento: - - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- H. Incarichi e nomine Riferimento: Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b).

Nel “Documento di valutazione dei rischi specifici del PTPCT di ARPA Basilicata”, allegato n. 4 al presente Piano, sono riportate le strutture/ uffici coinvolti nei processi relativi alle aree su individuate ai quali afferiscono i relativi rischi.

### 2.3 \_5.4 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.



### 2.3 \_A5.5.Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio

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

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

Di seguito si riportano i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, per garantire una piena effettività dello stesso e per

attivare, eventualmente, quanto disposto dal quarto periodo del comma 7 dell'articolo 1 della legge 190/20121 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 del PTPC".

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

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

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

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio,

contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

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

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

***I dipendenti***

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

È buona prassi, inoltre, individuare i referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo. In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

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

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



## 2.3 \_6. INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE

Durante l'anno saranno riconsiderate insieme con i dirigenti degli Uffici le possibili misure collegate a quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari 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).

Sarà dato particolare risalto anche alla programmazione delle stesse al fine di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno della performance affinché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Si considereranno le fasi di attuazione delle misure, la tempistica, le responsabilità connesse all'attuazione delle misure e gli indicatori di monitoraggio.

Sarà responsabilità del RPCT organizzare incontri e formazione specifica su quanto riportato, anche in collaborazione con il Sistema nazionale delle Agenzie.

Tutto il processo fin qui analizzato viene riportato sinteticamente nelle tabelle del Documento allegato 4 al presente Piano che riporta per ogni area di rischio generale e specifica la declinazione delle attività relative ad un determinato processo; le strutture e ruoli funzionali coinvolti; i rischi potenziali evidenziati; la valutazione qualitativa del rischio, le misure già adottate e quelle di ulteriore miglioramento e tempi e gli indicatori per il monitoraggio indicati dai responsabili dei processi indicati.

## 2.3 \_7.MISURE DEL PNA APPLICABILI

### 2.3 \_A7.1 Inconferibilità per incarichi dirigenziali - Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali (decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39)

Con riferimento al Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura, ai sensi dell'art.15 del suddetto decreto, che nell'Agenzia siano rispettate le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi contenute nel suddetto decreto.

**Definizione di inconferibilità** (comma 2, lettera g) dell'art.1 del decreto legislativo n. 39/2013

Per "inconferibilità" s'intende la preclusione, permanente o temporanea, al conferimento degli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni, incarichi dirigenziali esterni ed incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico:

- A coloro che abbiano riportato condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione, di cui al capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, anche in presenza di sentenza non passata in giudicato;
- A coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da PP.AA. o svolto attività professionali a favore di questi ultimi;
- A coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

**Definizione di incompatibilità** (comma 2, lettera h) dell'art.1 del decreto legislativo n. 39/2013)

Per "incompatibilità" s'intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a penadi decadenza, entro il termine perentorio di quindici 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;
- l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato

l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al decreto in parola; il Responsabile segnala, altresì, i casi di possibile violazione delle disposizioni del suddetto decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 39/2013).

A seguito dell'adozione del presente Piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'Ufficio del personale verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'Agenzia ai sensi del D. Lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica, nell'ambito del monitoraggio, a fine anno la sussistenza di situazioni di incompatibilità ed inconferibilità del personale dirigente chiedendo di inviare il modello della dichiarazione che, una volta acquisito e verificato, viene pubblicato sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente"- altri contenuti.

## 2.3 \_7.2 Il conflitto di interessi

Il conflitto di interessi va inteso in un'accezione ampia, come ogni situazione nella quale un interesse del soggetto tenuto al rispetto del Codice interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale

dei suoi doveri pubblici. Il conflitto, in particolare, può essere:

- attuale, ovvero presente al momento dell'azione o decisione del soggetto tenuto al rispetto del Codice;
- potenziale, ovvero che potrà diventare attuale in un momento successivo;
- apparente, ovvero che può essere percepito dall'esterno come tale;
- diretto, ovvero che comporta il soddisfacimento di un interesse del soggetto tenuto al

rispetto del Codice;

- indiretto, ovvero che attiene a entità o individui diversi dal soggetto tenuto al rispetto del Codice ma allo stesso collegati.

Il RPCT effettua un controllo di situazioni di conflitto di interesse in

Occasione del monitoraggio dei rapporti fra l'Agente e i soggetti privati/associazioni/organizzazioni con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica, oltre ad intervenire, nei casi di acclerate/dichiarate situazioni di conflitto, con l'organo di vertice per le soluzioni conseguenti.

In particolare acquisisce e conserva le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse da parte dei dipendenti al momento della nomina RUP rispettando quanto previsto nella Delibera n.494 del 5 giugno 2019, monitora annualmente la situazione attraverso la richiesta della dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse a tutti i dipendenti.

## 2.3 \_7.3 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

I Responsabili delle articolazioni agenziali (Dirigenti, RUP, R.d.P.), sulla base della normativa vigente e dei regolamenti, definiscono, in un apposito prospetto, sia le tipologie dei procedimenti che i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, prospetto che provvedono a trasmettere al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il D.lgs 97/2016 ha modificato in più punti il D.lgs. 33/2013. Tra le varie disposizioni oggetto di abrogazione vi è l'art. 24 comma 2 relativo al monitoraggio dei tempi procedurali.

Nonostante la suddetta modifica, la L.190/2012, continua a disporre all'art. 1 comma 28 che *"Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione."*

Pertanto, nonostante l'apparente contrasto normativo, ed evitando attività interpretative orientate ad una visione potenzialmente in linea con un'abrogazione tacita, si intende considerare il monitoraggio prendendo come riferimento principale quei particolari procedimenti avviati ad istanza di parte e che acquisiscono efficacia esterna in relazione alle posizioni soggettive dei richiedenti.

Il particolare contesto territoriale in cui opera l'Agente e le richieste di trasparenza e pubblicità che provengono dai diversi stakeholder, hanno condotto a considerare il monitoraggio in relazione alle istanze di accesso civico ex D.lgs. 33/2013, di accesso agli

atti amministrativi ex L.241/90 e all'accesso civico generalizzato nel quale confluiscono, in particolare, le istanze di accesso alle informazioni ambientali ex D.lgs 195/2005.

Per il 2023 sarà pubblicato un monitoraggio periodico del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti di competenza.

L'aggiornamento della tipologia dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'ex art. 35 D.Lgs. 33/2013, sarà effettuato appena l'organizzazione dell'Agenzia sarà definitiva. Gli aggiornamenti ricevuti saranno pubblicati nella sezione di riferimento.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigila sulla effettiva realizzazione da parte dei responsabili delle articolazioni agenziali del monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Nel rispetto del comma 28 dell'art.1 della Legge 190/2012, gli esiti del monitoraggio saranno consultabili nel sito web agenziale.

### 2.3 \_7.4 Monitoraggio dei rapporti fra l'agenzia e i soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica

I Responsabili delle articolazioni agenziali (Dirigenti, RUP, R.d.P.), provvedono al monitoraggio dei rapporti tra l'Agenzia e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione, attraverso appositi moduli da somministrare ai dipendenti, agli utenti, ai collaboratori esterni e ai fornitori .

In caso di conflitto di interessi dovranno essere attivati meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6bis della legge n. 241/90 del personale in conflitto.

Di tale monitoraggio deve essere data evidenza periodicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

### 2.3 \_7.5 Incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti

E' stato adottato il 9 novembre 2022 con delibera n.113 il Regolamento agenziale che disciplina i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell'autorizzazione e precisamente: le attività assolutamente incompatibili, quelle incompatibili per conflitto d'interessi, le attività soggette e non ad autorizzazione, gli incarichi gratuiti, e la procedura di autorizzazione.

### 2.3 \_7.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, l'Agenzia procede all'aggiornamento degli schemi tipo dei contratti di assunzione del

personale mediante l'inserimento di clausole recanti il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

L'Agenzia procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Agenzia nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

## 2.3 \_7.7 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi incaso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'Ufficio Organizzazione, patrimonio e valorizzazione risorse umane e con i Direttori/Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica, **quando viene a conoscenza**, la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti dell'Agenzia o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3, del d. lgs. n. 39, del 2013, l'assegnazione agli uffici che abbiano le caratteristiche di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

## 2.3 \_7.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

L'art. 1, comma 51, della legge n.190/12 – modificato dalla legge n.179 del 2017-, ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni del WGB dell'OECD, la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Nell'ottica di prevenire fenomeni corruttivi, la figura del whistleblower assume una decisiva importanza. La logica è quella di far affiorare, con l'ausilio di soggetti esterni al factum sceleris o alla condotta illecita, quelle pratiche che subdolamente si insinuano tanto nell'ambito delle attività pubbliche che private.

L'Agenzia con deliberazione direttoriale n. 205 del 10.09.2015 ha adottato la Procedura per la segnalazioni di illeciti e irregolarità in ARPAB - whistleblowing Policy" unitamente al

modello per la segnalazione di condotte illecite, redatta in adesione alla determinazione n.6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione " Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" pubblicata sulla Gazzetta ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015.

Seguendo le indicazioni fornite Dipartimento della Funzione Pubblica, è stato predisposto un apposito modello per la segnalazione di condotte illecite, pubblicato nel sito web agenziale nella sezione "altri contenuti - Corruzione - Segnalazione illeciti e irregolarità" unitamente ad un avviso permanente che informa sull'importanza dello strumento e sulle tutele che la legge prevede in caso di segnalazione di azioni illecite, allegando altresì la normativa di riferimento nonché le modalità di trasmissione.

## 2.3 \_7.9 Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione il codice di comportamento riveste nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico in connessione con il PTPCT.

In attuazione dell'art.54,co.1, del d.lgs 165/2001, il Governo ha approvato il D.P.R. n.62 del 16 aprile 2013, recante il " Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" che individua un ventaglio molto ampio di principi di comportamento dei dipendenti di derivazione costituzionale nonché una serie di comportamenti negativi ( vietati o stigmatizzati) e positivi ( prescritti o sollecitati), tra cui, in particolare, quelli concernenti la prevenzione della corruzione e il rispetto degli obblighi di trasparenza.

Tale codice ha rappresentato la base giuridica di riferimento per i codici che le singole amministrazioni hanno adottato.

L'A.R.P.A.B, in ottemperanza a quanto su esposto, ha adottato il Codice di Comportamento con Deliberazione Direttoriale n. 221 del 15.10.2014 .

Esso si applica ai dipendenti , ai tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

Come richiamato dal comma 44 (che sostituisce l'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La vigilanza sull'applicazione del codice di comportamento è posta in carico ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura, alle strutture di controllo interno e all'Ufficio per i procedimenti disciplinari e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Al fine di rendere efficace l'estensione degli obblighi anche ai collaboratori e ai consulenti in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 2, comma 3 del suddetto Codice, l'Agenzia

fornisce specifiche indicazioni applicative ai dirigenti competenti e dispone l'adeguamento degli schemi-tipo degli atti interni e dei moduli di dichiarazione anche relativamente ai rapporti di lavoro autonomo.

In attuazione alle Linee guida ANAC, approvate con delibera n.177 del 19 febbraio 2020, il nuovo codice di Comportamento è stato aggiornato dall'UPD in collaborazione con la RPCT ed è stato inviato all'OIV il 2 marzo 2021 per la richiesta di parere obbligatorio; l'OIV ha espresso parere favorevole a condizione di emendare alcuni articoli del documento. Il nuovo codice di comportamento è in via d'adozione.

I risultati del monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di Comportamento Nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento Agenziale adottato in ossequio a quanto previsto dall'art. 54, c. 5, D.lgs. 165/2001 e dall'art. 1 c. 2 D.P.R. 62/2013 vengono pubblicati sul sito nella sezione "Prevenzione della Corruzione". Il monitoraggio viene garantito ognianno.

## 2.3 \_7.10 Disposizioni in merito alla rotazione del personale

La rotazione "ordinaria" è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

Ai sensi dell'art. 1, comma 4 della legge n. 190 del 2012, il dirigente competente alla nomina, ove necessario, valuta con il supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione le modalità concrete di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti relativi ai processi a maggiore rischio di corruzione.

Nei casi in cui si proceda all'applicazione del principio di rotazione si provvede a dare adeguata informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La rotazione degli incarichi va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane e come tale va accompagnato e sostenuto anche da percorsi di formazione che consentono la riqualificazione professionale.

La valutazione in merito alla rotazione dei dirigenti, e del personale del comparto titolare di incarichi di funzione, viene effettuata alla scadenza dell'incarico o comunque ogni tre anni e nei casi previsti nella norma.

Deve essere attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico dell'Agenzia, ed in considerazione della competenza professionale del personale, e non trova applicazione per le attività infungibili o altamente specializzate. Sono dichiarate infungibili quelle figure per le quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistico e /o particolari abilitazioni possedute da una sola unità lavorativa, non altrimenti sostituibile.

Tale situazione caratterizza l'ARPAB che ha al suo interno alcune professionalità infungibili in quanto afferenti al ruolo sanitario quali Chimici, Fisici, Biologi e una carenza di personale e dirigenti a seguito di pensionamenti, anche per effetto della cosiddetta "quota 100".

Attualmente si sta aspettando l'approvazione da parte della Regione Basilicata del nuovo Regolamento adottato dalla Direzione Generale con DDG n.104 del 12.ottobre 2022 che definisce uffici e unità di funzione da assegnare successivamente, con specifici atti previsti dalla contrattazione, ai dirigenti e al personale del comparto.

Fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il dirigente competente alla nomina, con il supporto del Responsabile per la prevenzione della corruzione, procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Per quanto riguarda la "rotazione straordinaria" prevista dall'art. 16, co.1, lett. 1 - quarter) d.lgs n.165/2001, che riguarda la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva» è stata attuata solo nel 2017 con provvedimento motivato DDG n.281/2017.

Dall'esame del quadro normativo, è evidente che la misura della rotazione del personale addetto alle aree ritenute a rischio è una misura che tende ad evitare il consolidamento di posizioni di "privilegio" nella gestione diretta di alcune attività legate alla circostanza che il medesimo dipendente prenda in carico personalmente per lungo tempo lo stesso tipo di procedura e si interfacci sempre con lo stesso utente.

**Di seguito sono schematizzate le misure su declinate previste dal Piano con una breve descrizione delle caratteristiche principali e delle loro finalità.**

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

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

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

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

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

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

## 2.3 \_8 Sezione Trasparenza

### 2.3 \_8.1 Principi generali in un'ottica di " Valore pubblico "

Il principale strumento che gli enti pubblici hanno per consentire ai cittadini di verificare l'effettivo rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità della Pubblica amministrazione è costituito dalla pubblicità dei dati e delle informazioni relative. La trasparenza amministrativa rende possibile il coinvolgimento e la partecipazione di chiunque sia interessato all'azione svolta dalle pubbliche amministrazioni e consente a tutti i cittadini di esercitare il diritto di controllo sull'esercizio delle attività istituzionali e sulla gestione ed erogazione dei servizi pubblici *"per capire davvero, cosa desiderano percepiscono e usano"*.

La trasparenza inoltre è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

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

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

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

## 2.3 \_8.2 Garantire l'accesso civico e generalizzato e il diritto di accesso ai documenti amministrativi ed alle informazioni in materia ambientale

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

Le richieste di accesso civico generalizzato pervenute e riscontrate nel corso del 2022 sono state evase ed hanno riguardato soprattutto le richieste di informazioni ambientali che costituiscono l'attività principale dell'Agenzia.

Tale inserimento è stato condiviso anche nella Rete SNPA SIURP di tutte le Agenzie.

Nella sezione "Altri contenuti - Registro degli accessi" viene riportata oltre al Registro degli accessi anche una sintetica "Relazione semestrale sulle richieste di accesso pervenute suddivisa per Tipologia, Tematica e Provenienza consultabile al link **Registro accessi**.

## 2.3 \_8.3 Iniziative di promozione e diffusione della trasparenza nel triennio 2023- 2025

In consonanza con quanto previsto nel precedente piano, le iniziative che saranno avviate nel triennio 2023-2025 saranno finalizzate al rispetto di quanto prescritto dal decreto legislativo n. 33/2013 ss.mm.ii. ed al proseguimento delle attività espletate nell'anno 2022 al fine di consolidare gli obiettivi raggiunti, migliorare il sito web istituzionale e favorire una partecipazione attiva del personale agenziale e dei cittadini.

## 2.3 \_8.4 La trasparenza sui servizi

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

- le rilevazioni di Customer Satisfaction esterne anche quali indicatori dell'eshaustività della pubblicazione dei dati
- focus group su temi specifici indicati dai vari stakeholder territoriali,
- sondaggi sulla percezione e sulla conoscenza da parte di vari segmenti della cittadinanza e di enti delle attività dell'ARPAB per garantire un patto con i vari portatori di interesse
- pubblicazione dei risultati delle indagini in corso di citizen satisfaction

- aggiornamento della Carta dei Servizi con l'indicazione dei livelli minimi di qualità appena completato il processo di riorganizzazione dell'Ente
- l'aggiornamento continuo del sito web agenziale
- l'accessibilità in formato aperto delle informazioni contenute nel sito istituzionale affinché possano essere fruite dalla maggior parte degli utenti, consolidando difatti il dialogo con i portatori di interesse
- l'arricchimento della sezione Informazioni Ambientali con nuovi report ambientali ed Open Data;
- la promozione di iniziative di informazione e formazione del personale
- implementazione dell'informatizzazione dei flussi per la pubblicazione dei dati da inserire nelle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

## 2.3 \_8.5 Quadro normativo

Allo stato, le fonti normative che impongono obblighi di pubblicazione a carico della P.A. sono le seguenti:

### **Normativa**

- Legge 241/90: trasparenza quale regola fondamentale del procedimento amministrativo
- Decreto legislativo 82/2005: codice dell'amministrazione digitale il quale prevede che le amministrazioni assicurino la disponibilità delle informazioni in modalità telematica, tramite i siti web istituzionali
- Decreto legislativo 150 del 2009 (trasparenza: art. 11) prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, per consentire alle PP.AA. di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi al cittadino attraverso l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e della trasparenza
- Decreto legislativo 83/2012: pubblicazione on line quale condizione legale di efficacia del titolo legittimante delle concessioni ed attribuzioni di importo complessivo superiore a euro 1.000,00
- Legge n 190 del 2012 (trasparenza e obblighi di pubblicazione: art. 1, commi 15, 16, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36) ha come obiettivo la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori e di trasparenza si configurano come fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa

- Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69 l'art.29, commi 3 e 4, integra il comma 1 con il comma 1 bis dell'art.12 del D.lgs n. 33/2013. Esso prevede l'inclusione nella sezione "Amministrazione Trasparente" dello "Scadenziario" con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi
- Decreto legislativo 33 del 2013, rappresenta un proseguimento della Legge 190/2012 (anticorruzione) e, attraverso una maggiore trasparenza di tutte le PA, ha come obiettivi fondamentali:
- riordinare gli obblighi di pubblicazione derivanti delle normative stratificate nel corso degli ultimi anni;
- uniformare gli obblighi e le modalità di pubblicazione per tutte le PPAA e definire ruoli, responsabilità e processi in capo alle pubbliche amministrazioni e agli organi di controllo.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 Aprile 2013, n.62 (G.U. n.129 del 4/6/2013) "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" che tra l'altro indica:
  - l'obbligo per i pubblici dipendenti e per i dirigenti di "Trasparenza e tracciabilità"(art. 9);
  - le attività formative rivolte al personale in materia di trasparenza e integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante 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».

### **Linee Guida e Circolari**

- Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione Circolare del n.1 /2019 e Circolare del n.2 /2017 Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato ( c.d.FOIA)
- ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n.1310 del 28 dicembre 2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*"
- ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione Delibera n.1309 del 28 dicembre 2016 "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5 co.2 del d.lgs 33/2013*"

## 2.3 \_8.6 Individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ( vedi tabella : PNA 2022- Allegato n° 3 sottosezione del PIAO/PTPCT)

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

Si riporta in allegato 3 la tabella : PNA 2022- Allegato n° 2 sottosezione del PIAO/PTPCT dedicata alla trasparenza riportante l'elenco degli obblighi di pubblicazione con le indicazioni del D.Lgs. n.33/2013 di cui all'art.10 comma 1 che prevede l'identificazione dei responsabili della trasmissione dei dati, dei documenti e delle informazioni con i relativi aggiornamenti e/o modifiche da apportare al sito per la parte di competenza, nonché della eventuale pubblicazione diretta.

Ogni Responsabile della elaborazione dei dati e detentore è responsabile della correttezza, completezza e tempestività delle informazioni oltre che della eventuale pubblicazione diretta.

I responsabili dell'elaborazione e trasmissione e della pubblicazione dei dati , dei documenti e delle informazioni provvedono all'invio tempestivo e completo di tutti i dati e documenti da pubblicare indicati nella colonna " Contenuti dell'obbligo" della tabella ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

*Il mancato o parziale o incompleto assolvimento degli obblighi di cui al precedente punto costituisce oggetto di valutazione individuale ai fini della determinazione del trattamento accessorio e della eventuale responsabilità disciplinare.*

L'aggiornamento dei dati contenuti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" avverrà con cadenza indicata nell'allegato 3) e qualora si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti (la struttura responsabile della pubblicazione, in questo caso, provvederà ad effettuare le modifiche richieste sul portale entro un giorno lavorativo dalla ricezione della richiesta).

## 2.3 \_8.7 Sistemi e flussi informativi

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

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

E' in itinere la realizzazione del nuovo sito che prevederà la pubblicazione in autonomia da parte dei detentori dei dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria.

## 2.3 \_9. Collegamento con il ciclo della performance

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

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

In tal senso è fondamentale l'integrazione tra processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, le misure programmate nell'attuale PTPCT relativamente all'anno 2023 diventano specifici obiettivi nella sezione della Performance 2023-2025 .

*Nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si terrà conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.*

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

## 2.3 \_10. Individuazione RASA

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

A tal fine il RPCT ha sollecitato l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) che è stato individuato con DDG n. 551/2016.

## 2.3 \_11. Portatori di interesse: gli "stakeholders"

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

Stakeholders	Dati/informazione di interesse	Sezione del sito Arpa Basilicata
Cittadini	Piano della Performance Carta dei servizi Dati inerenti l'ambiente Bandi di concorso/Avvisi di selezione	Sezione Performance Sezione Servizio Clienti 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		Sezione Bandi di concorso
Associazioni di consumatori	Piano della performance	Albo
Associazioni ambientaliste e di tutela degli interessi diffusi	Opportunità di collaborazione Dati inerenti l'ambiente	Sezione Informazioni ambientali
Università, amministrazioni scolastiche, istituti di ricerca		
Operatori economici	Avvisi di indagine di mercato Bandi di gara	Albo Sezione bandi di gara e contratti

## 2.3 \_12. Decorrenza e durata obblighi pubblicazione

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

## 2.3 \_13. Accessibilità

### 2.3 \_13.1 Sito web

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

### 2.3 \_13.2 Posta Elettronica Certificata (PEC)

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

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

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

## 2.3 \_14. GLOSSARIO

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

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

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

L'obiettivo finale a cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.3 \_15. 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, Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020
- 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

## 2.3 \_16 Cronoprogramma indicativo e azioni conseguenti all'adozione del Piano

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

<b>Data</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetto Competente</b>
Entro 31.03.2023	Proposta P.T.P.C.T 2023-2025	R.P.C.T
	Adozione P.T.P.C.T 2023-2025	Direzione Generale
Entro 28.03.2023	Divulgazione del P.T.P.C.T. ai Dirigenti, ai resp.di Unità Operativa e al Personale	R.P.C.T
Entro 15.04.2023	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiorerischio di corruzione da inviare alla direzione	R.P.C.T
Entro 15.04.2023	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione	Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
Entro 15.06.2023	Incontro con Dirigenti, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e relative misure.	R.P.C.T
Entro 30.06.2023	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	R.P.C.T
<b>Data</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetto Competente</b>
Entro 30.09.2023	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento	R.P.C.T. in collaborazione con i Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Riesame misure prevenzione su variazioni delle attività censite	
Entro 30.09.2023	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Strategica
Entro 30.12. 2023	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	R.P.C.T e Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente

Entro la data indicate dall'ANAC	Pubblicazione sul sito web Agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione Strategica e all'OIV	R.P.C.T
Entro 31.01.2024 (salvo date diverse indicate dall'ANAC)	Proposta P.T.P.C.T 2024-2026	R.P.C.T
	Adozione P.T.P.C.T 2024-2026	Direzione Strategica
Entro 28.01.2024	Divulgazione del P.T.P.C.T. ai Dirigenti, ai resp.di Unità Operativa e al Personale	R. P. C. T
Entro 30.03.2024	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiorerischio di corruzione da inviare alla direzione	R.P.C.T
Entro 15.04. 2024	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione.	Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
Entro 15.06.2024	Incontro con Dirigenti, RUP e RdP per monitoraggio mappatura dei rischi e relative misure	R.P.C.T
Entro 30.06.2024	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	R.P.C.T

Data	Attività	Soggetto Competente
Entro 30.06.2024	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Riesame misure prevenzione su variazioni delle attività censite	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti

Entro 30.09.2024	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti e di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione Strategica
Entro 30.12.2024	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	R.P.C.T e Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro la data indicata dall'ANAC	Pubblicazione sul sito web agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione strategica e all'OIV	R.P.C.T
Entro 31.01.2025 (salvo date diverse indicate dall'ANAC)	Proposta PTPC triennio 2025-2027	R.P.C.T
	Adozione PTPC triennio 2025-2027	Direzione Strategica
Entro 30.03.2025	Proposta programmi di formazione relativamente alle attività a maggiore rischio di corruzione da inviare alla direzione.	R.P.C.T
Entro 15.04.2025	Individuazione da parte dei dirigenti degli uffici dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione.	Dirigente/Responsabile del servizio o altro soggetto competente
Entro 15.06.2025	Incontro con Dirigenti e RUP e RdP per valutare la mappatura dei rischi e le relative misure.	R.P.C.T
Entro 30.06.2025	Report semestrale sulle richieste di accesso e pubblicazione registro degli accessi civico ai sensi del D.L.gs 33/2013 e s.m.i	R.P.C.T

Data	Attività	Soggetto competente
Entro 30.06.2025	Verifica elenco attività a rischio con eventuale modifica e aggiornamento.	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
	Adeguamento misure prevenzione alle intervenute variazioni delle attività censite	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro 30.09.2025	Monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti di responsabili di Posizione Organizzativa	Direzione strategica
Entro 30.11.2025	Monitoraggio delle misure di prevenzione già presenti in agenzia e di cui alle previsioni del PTPC	R.P.C.T. in collaborazione con Dirigenti/Responsabili dei servizi competenti
Entro la data indicata dall'ANAC	Publicazione sul sito web agenziale di una relazione sull'esito dell'attività svolta e trasmissione della stessa alla Direzione Strategica e all'OIV.	R.P.C.T

## 2.3 \_17. Adeguamenti del Piano

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

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

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

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

## 2.3 \_18. Consultazione pubblica

Mediante Avviso Pubblico dall'8 all'11 marzo 2023 sul sito istituzionale dell'Agenzia è stata condotta una consultazione pubblica per raccogliere i contributi e i suggerimenti di tutti gli attori del sistema ambientale.

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

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

## 2.3 \_19. Entrata in vigore

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

IL RPCT

Dott.ssa Anna Cammarota

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

## 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### **Introduzione**

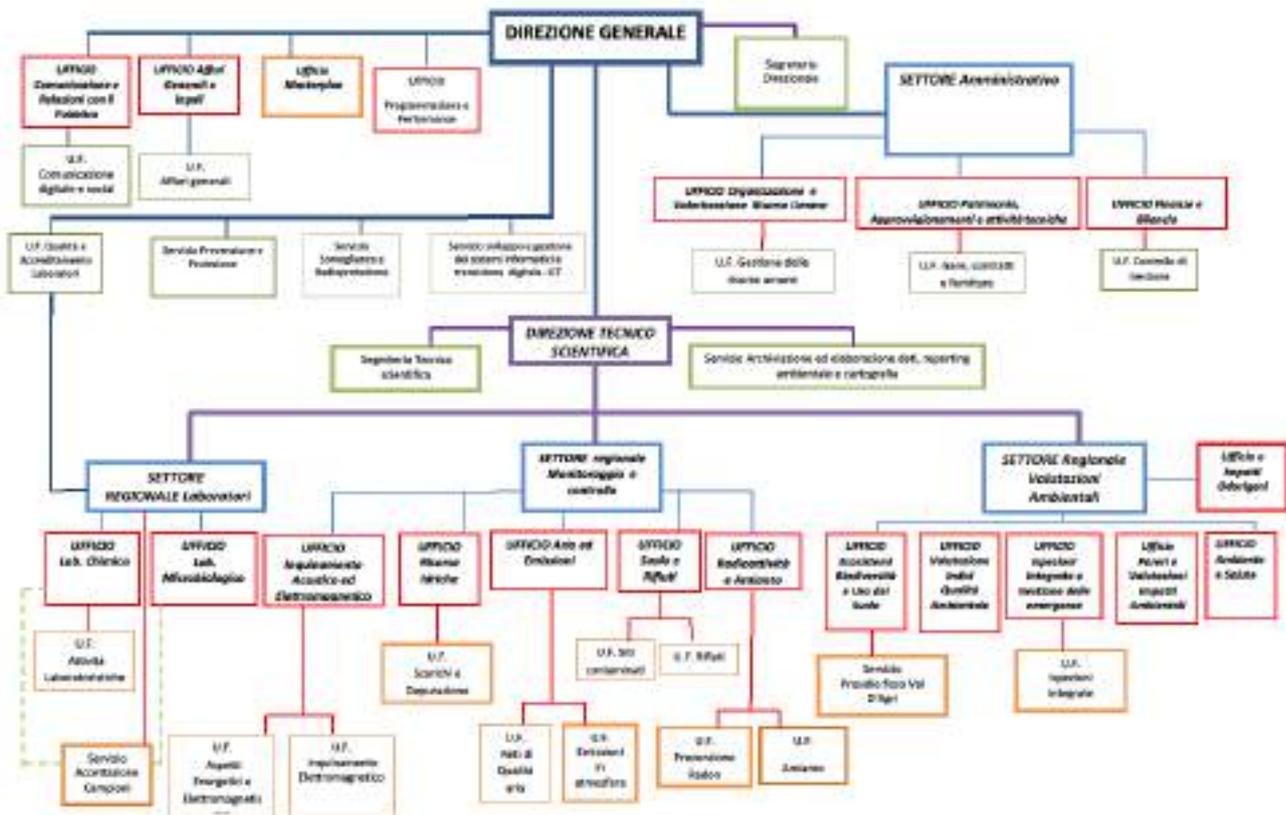
#### **Articolazione dell'Agenda nell'Anno 2023**

La struttura dell'Agenda è definita sulla base del modello organizzativo adottato con la DDG n. 12 del 2023. L'Agenda 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'Agenda di cui alla DDG n. 12/2023



**Figura 2 - 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'Agenda 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:

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

Il capitale umano dell'Agenzia è così composto:

Personale di ruolo dell'Agenzia al 15.01.2023

Tipo contratto	Qualifica/Profilo	Nr.
Contratto privato	Direttore Generale	1
CCNL pubblico impiego	Numero dirigenti - tempo indeterminato	4
	Numero dirigenti - tempo determinato*	1
	Numero dipendenti Comparto - tempo indeterminato	86
	Numero dipendenti Comparto - tempo determinato	39
	<b>Totale</b>	<b>131</b>
CCNL chimici (C.R.M. Centro Ricerche Metaponto)	Numero dirigenti C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) - tempo indeterminato (attualmente DTS ff)	1
	Numero dipendenti non dirigenti C.R.M. - tempo indeterminato	26
	Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	0
	<b>Totale</b>	<b>27</b>
<b>NUMERO TOTALE</b>		<b>158</b>

Lo schema di monitoraggio disaggregato per genere è il seguente:

#### QUADRO DIRIGENTI

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE AMMINISTRATIVA	2	0	2
SEDE DI POTENZA	1	0	1
SEDE DI MATERA		1	1
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

LIVELLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
B	7	7	14
C	6	9	15
D	28	26	54
DS	2	1	3
<b>TOT</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>86</b>

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE A T D	24	16	40

CMR	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE	0	1	1
PERSONALE	10	17	27

Dirigenti a tempo determinato Progetto Masterplan al 15.01.2023 \*

QUALIFICA / PROFILO	Categoria	Unità di Personale in servizio al 15 / 01 / 2023
Dirigente	DIR	1
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>

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

Personale a tempo determinato Progetto Masterplan al 15.01-2023\*

<b>QUALIFICA / PROFILO</b>	<b>Categoria</b>	<b>Unità di Personale in servizio al 15 / 01 / 2023</b>
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	2
Collaboratore Tecnico Professionale		37
Assistente Tecnico	C	0
<b>TOTALE</b>		<b>39</b>

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

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

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

I Dirigenti dei vari Uffici hanno provveduto a compilare la tabella di cui "infra", previa rendicontazione delle attività svolte in smart working da parte dei lavoratori che hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità agile i quali, come da regolamentazione

interna, ex DDG n. 084/2022, sono tenuti ad inoltrare trimestralmente via mail al Dirigente della struttura di appartenenza le relative rendicontazioni, che rimangono agli atti degli Uffici di riferimento e che sono dagli stessi conservate a norma di legge.

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

Di seguito lo schema della tabella di monitoraggio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Dal 1 febbraio 2023** le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 devono essere inoltrate solo mediante la **procedura ordinaria** sull'applicativo disponibile sempre al sito [servizi.lavoro.gov.it](http://servizi.lavoro.gov.it), denominato però "Lavoro agile".

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

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

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

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

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

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

Di seguito la tabella sugli indicatori di salute

#### INDICATORI DI SALUTE

OGGETTI	INDICATORI	basilica 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Risultato medio-agile 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024-2025
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>					
Attuazione del regolamento del lavoro agile ordinario (DGS n. 84/2022)	Si/No	Regolamentazione (DGS n. 84/2022) - PCLE	Si Azione regolamentata (DGS n. 84/2022)	Si	Si Favoribile revisione
Monitoraggio del lavoro agile	Si/No	Si	Si	Si	Si
<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>					
Attivazione di processi formativi da fruiri in modalità agile	Si/No	No	Si	//	//
Integrazione di moduli formativi sul lavoro Agile nell'ambito del Piano formativo	Si/No	No	No	Si	Si
Competenze (relazionali, organizzative, digitali)	Ore erogate su totale formazione % personale coinvolto	1 gliore/colloquio Dirigenti	tutti i dipendenti le smart formazioni/colloqui come priority	30% 300h	40% 400h
<b>SALUTE DIGITALE</b>					
Strumenti digitali	% PC per lavoro agile assegnati	//	100%	100%	100%
	% applicativi consultabili da remoto	100%	100%	100%	100%
	% banche dati consultabili da remoto	100%	100%	100%	100%
Digitizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documenti e cartacei	% digitalizzazione attività/processi	//	Processi digitalizzati 1 parte di dipendenti	Processi digitalizzati 2	Processi digitalizzati 3
<b>SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA</b>					
Dotazione e modularità della strumentazione tecnologica	Investimenti in opportunità hardware o infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile e spesa PC portatili	//	4.26.100,00*	6.24.000**	6.75.000**

\* spesa per acquisti di n. 15 pc portatili con fondi Misoverplus

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

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano dei fabbisogni di personale dell'Agencia 2022-2024 è stato adottato con DDG 115/ 2022 ed approvato con Delibera di Giunta della Regione Basilicata n. 813/2022. Il Piano triennale sarà aggiornato per il triennio 2023-25 in coerenza con la Normativa di cui alle Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevedono il termine di aggiornamento entro il 30 novembre, anche sulla scorta delle cessazioni che interverranno nel corso del nuovo triennio.

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

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

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

### Consistenza del personale al 31.12.2021

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

### Quadro normativo di riferimento.

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

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

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

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

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

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

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

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

**PTFP: ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE**

L’Agenzia ha programmato le assunzioni indicate nella tabella che segue:

Assunzione di personale a tempo determinato: Anno 2023

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

Anno2024

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

### **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.**

In attuazione del P.T.F.P. 2022-2024, l'Agenzia ha immediatamente avviato le procedure assunzionali programmate già nell'anno 2022.

a) In particolare, con DDG n. 135 del 22.12.2022 è stata indetta la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e *ss.mm.ii.* finalizzata all'assunzione di nn. 4 unità di personale non dirigenziale e specificamente:

- n. 1 Collaboratore Sanitario – Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro – Area dei funzionari - Ruolo Sanitario da destinare all'Ufficio Suoli, rifiuti e siti contaminati;
- n. 1 Collaboratore Sanitario – Area dei funzionari Ruolo sanitario da destinare al Laboratorio Microbiologico;
- n. 1 Collaboratore Tecnico – Area dei funzionari Ruolo tecnico da destinare all'Ufficio Suoli, rifiuti e siti contaminati;
- n. 1 Collaboratore Amministrativo – Area dei funzionari Ruolo amministrativo.

Con la DDG n. 7 del 26.01.2023, sono state nominate le Commissioni Esaminatrici che provvederanno ad individuare il personale messo a selezione per la copertura degli Uffici sopra indicati.

b) Con la DDG n. 136 del 22.12.2022, in linea con il PTFP 2022-2024, l'Agenzia ha indetto altresì la procedura di mobilità per l'assunzione di n. 1 Dirigente Fisico – Ruolo Sanitario da assegnare all'Ufficio Amianto e Radioattività.

Con la DDG n. 8 del 26.01.2023, l'Agenzia ha nominato la Commissione Esaminatrice per individuare il dirigente da assegnare all'Ufficio Amianto e Radioattività privo di dirigente responsabile.

c) Con la DDG n. 138 del 28.12.2022, sempre in attuazione del PTFP 2022-2024, l'Agenzia ha indetto la procedura selettiva finalizzata all'assunzione di n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico mediante una progressione verticale riservata al personale interno ai sensi dell'art. 22, co. 15, del D. Lgs 75/2017 e *ss mm ii.* Successivamente alla scadenza dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione, l'Agenzia provvederà alla nomina della Commissione di Valutazione per dotarsi di 1 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico, utilizzando poi il costo della spesa del vincitore della progressione nel precedente

profilo professionale utile per la programmazione del nuovo piano di fabbisogno del personale triennio 2023-2025.

Nel corso dell'anno 2023, l'Agenzia intende procedere con l'assunzione del personale programmato nel PTFP 2022-2024 approvato dalla Giunta Regionale, in sede di controllo, con la deliberazione n. 813 del 01.12.2022.

In particolare, atteso che con la DGR n. 813/2022 la Giunta Regionale ha autorizzato le assunzioni programmate dall'ARPAB per il triennio 2022-2024, l'Agenzia darà corso anche alle procedure assunzionali per l'anno 2023 fermo restando che prima dell'assunzione del personale si procederà con l'aggiornamento del P.T.F.P. 2023-2025, anche rideterminando la spesa assunzionale tenendo conto delle intervenute cessazioni di personale e di quello che sarà collocato a riposo secondo le disposizioni normative vigenti nell'arco del triennio 2023-2025.

In virtù di quanto innanzi specificato e dell'art. 8, co. 1, del D.M. 132/2022, la presente Sezione del P.I.A.O. 2023-2024 verrà successivamente aggiornata a seguito dell'approvazione dei documenti di programmazione dell'Agenzia, compreso il Bilancio di Previsione relativo al triennio 2023-2025, per poi sottoporlo a titolo informativo alle OOSS e al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti e della Giunta Regionale ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 e 18 della Legge Regionale n. 11/2006 e *ss.mm.ii.*

### 3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

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

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

È favorita, altresì, la formazione di tutto il personale finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed

i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta.

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

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

Dunque, il rispetto delle regole di condotta non si esaurisce con l'adozione di un Codice di comportamento ma, per effetto delle novità apportate dal Decreto PNRR 2, si prevede un trasferimento al personale delle regole di comportamento attraverso percorsi di informazione e formazione sempre più circostanziati che puntano su un complesso di attività volte a promuovere l'integrazione e la partecipazione interna, al fine di garantire sempre di più la tutela del principio di imparzialità, dei doveri e delle aspettative connesse al rapporto con il pubblico, al comportamento in servizio e al comportamento nei rapporti tra privati, nonché il rispetto degli obblighi e dei doveri relativi alla gestione delle informazioni, ivi compreso il dovere di collaborare con il Responsabile dell'anticorruzione.

La funzione pubblica è deontologicamente 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 del RPCT, in raccordo con i dirigenti responsabili del personale e con l'organo di vertice, individuare i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi e la mancata erogazione della formazione implica responsabilità per danno erariale.

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 puntare proprio su processi formativi obbligatori, trasversali, finalizzati alla crescita e valorizzazione del personale dipendente, avuto riguardo alle diverse competenze e professionalità esistenti.

La formazione obbligatoria potrà essere assolta anche mediante l'adesione al Piano di Formazione svolta dal circuito AssoARPA/SNPA verso il pagamento di una quota associativa nonché aderendo alle opportunità formative proposte dall'INPS nell'ambito del Progetto "ValorePA" dell'INPS. 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.

Alla formazione prevista per l'area tecnica e per l'area amministrativa, su specifiche esigenze rappresentate dai dirigenti degli uffici e validate dal vertice, si aggiunge un'area trasversale, relativa alla formazione obbligatoria, che riguarda moduli formativi strategici, di interesse di tutto il personale, in materia di Anticorruzione, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, etica, privacy, competenze digitali, lavoro agile, codice di condotta e cultura di genere. Il tutto in coerenza con la mission agenziale e con le risorse finanziarie stanziare.

La formazione sul **lavoro agile** sarà finalizzata a:

- approfondire le conoscenze sulle normative del lavoro subordinato, in generale, e nello specifico, dello smartworking;
- conoscere e analizzare gli impatti del lavoro agile sulle persone (le esperienze di chi ne ha usufruito, il rapporto tra le persone e l'ambiente di lavoro, la dinamica psicologica del cambiamento, prestazioni e motivazione);

- comprendere le logiche necessarie per una gestione efficace del cambiamento organizzativo;
- valutare l'impatto sull'azienda (le strategie, la dimensione del controllo e del monitoraggio, il grado di maturità tecnologica, i risultati).

La formazione sulle **competenze digitali** è un tema di fondamentale importanza, in quanto la PA negli ultimi anni ha avviato un serio processo di modernizzazione e digitalizzazione, per fornire servizi ai cittadini sempre più veloci ed efficaci. In questo processo di trasformazione, anche i dipendenti pubblici devono ampliare le competenze digitali, acquisendo le cosiddette **digital skill** di base.

Le **digital skill** più richieste:

- capacità di elaborare dati, informazioni e creare documenti digitali;
- capacità di comunicazione e condivisione delle informazioni all'interno e all'esterno dell'amministrazione utilizzando nuovi strumenti, sempre più aggiornati (intranet, servizi cloud, servizi di instant messaging, siti web, servizi e piattaforme online e social network);
- conoscenze in materia di sicurezza informatica, per ridurre i rischi da attacchi informatici;
- conoscenza dei principi fondamentali per la transizione al digitale per lavorare in maniera efficace nella PA (es.: Codice dell'Amministrazione digitale, figura del responsabile per la transizione al digitale, ecc.)

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 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.

La formazione sulla **cultura di genere** sarà finalizzata a:

La promozione della cultura di genere e delle pari opportunità non ha solo l'obiettivo di ridurre le differenze di genere, ma punta ad ottenere un cambiamento nei ruoli genitoriali, negli equilibri familiari, nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione di un cambiamento dell'intera società per renderla più inclusiva. L'attività formativa sul tema, sarà finalizzata ad evidenziare il rilevanza assunta nel tempo dal tema "cultura di genere", priorità dell'Unione Europea sin dalla sua creazione, nonché uno dei principali obiettivi delle politiche della Commissione Europea, destinato a diventare una politica globale da applicare in ogni contesto. Il trattato di Amsterdam, firmato il 2 ottobre 1997, definisce le pari opportunità come uno dei quattro pilastri delle politiche attive delle donne. Sarà, inoltre, centrale il

tema dell'organizzazione del lavoro, degli Uffici e dei Servizi dell'Agenzia, che si deve ispirare, tra gli altri, ai principi di pari dignità e pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, nell'accesso, nelle condizioni di lavoro, nell'avanzamento professionale e di carriera, nella formazione e nell'aggiornamento professionale.

PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2023-2025				
Area Tematica	Obiettivi	Budget		
		2023	2024	2025
1. Attività Ispettiva	Garantire il corretto svolgimento ispettivo in tutte le situazioni, attività, contesti ed attività, assicurando sempre il più alto livello di efficacia ed efficienza operativa degli operatori in "buona disponibilità" e forte di interazione con il territorio ambientale.			
2. Monitoraggio dello Stato dell'Ambiente	Garantire il corretto svolgimento e l'implementazione dell'attività di monitoraggio dei livelli di rumore ambientale, dei valori elettromagnetici, della qualità dell'aria, delle acque superficiali sotterranee, degli ecosistemi, del suolo e della biocenosi.	€ 5.800,00	€ 6.800,00	€ 7.800,00
3. Informazione Ambientale	Migliorare la gestione dell'attività di informazione e comunicazione ambientale migliorando la gestione e la qualità tecnica del sito internet regionale uffici; implementare il software per l'analisi del sito ambientale.			
4. Attualizzazione valutazione ambientale Superfidejussorio per	Fornire agli operatori il supporto tecnico scientifico per fornire la migliore delle procedure di riduzione ed autorizzazioni ambientali; garantire l'attuale aggiornamento dell'AMC, attività svolta per strutture esistenti locali, regionali e nazionali.			
<b>Area Amministrativa</b>				
1. Uffici generali e specialistici	Consolidare le competenze per l'efficienza del sistema di gestione documentale dell'Agenzia.			
2. Uffici della Formazione	Consolidare le competenze degli operatori coinvolti nell'attività del "piano della formazione", fornendo l'aggiornamento dell'Agenzia ai processi di riforma e innovazione in atto nella P.A.			
3. Uffici generali ed specialistici	Consolidare le competenze degli operatori coinvolti nella gestione degli aspetti giuridici economici del personale dipendente.	€ 8.000,00	€ 7.000,00	€ 6.000,00
4. Consulenze interne	Aggiornare le competenze del personale in materia di fatturazione elettronica, consolidare le competenze specialistiche di gestione, implementazione delle consulenze in materia di contabilità gestione.			
5. Organizzazione lavoro pubblico/privato	Consolidare le competenze degli operatori coinvolti nella gestione delle procedure di gara, garantendo l'aggiornamento delle conoscenze ufficiali del nuovo Codice degli appalti pubblici e degli aspetti suoi (C.A.M.).			
<b>Area Transversale e Innovazione Tecnologica</b>				
1. Web 2.0/3.0/4.0	Aggiornamento continuo delle conoscenze degli operatori sulle novità legislative in tema di prevenzione della corruzione, di accesso alle informazioni, e rispetto degli obblighi di trasparenza.	€ 7.000,00	€ 3.000,00	€ 1.000,00
2. Rete pubblica	Facilitazione e tutela dell'etica pubblica e dell'empowerment etico e sviluppo della regola di condotta.	€ 2.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
3. Cultura di genere, corsi corsi alle donne manager, corsi di leadership	Fornire il miglior servizio del "diritto femminile" presente all'interno dell'Agenzia, assicurando il benessere del lavoratore e delle lavoratrici, in base ai suoi bisogni e opportunità.	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
4. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	Aggiornamento delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.	€ 6.000,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
5. Lavoro agile	Fornire il miglior servizio del "diritto lavorativo" anche attraverso un'organizzazione del servizio efficace ed un miglioramento della qualità del servizio, offrendo il miglior servizio al cittadino e al territorio.	€ 2.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
6. Competenze digitali	Acquisire le competenze digitali e fare diventare un vantaggio competitivo ed efficace del proprio servizio, anche attraverso la creazione "ad hoc" del "portale" della funzione pubblica.	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 1.000,00
7. Privacy	Acquisire le conoscenze degli operatori sulle novità legislative in tema di privacy.		€ 500,00	€ 500,00

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

Il progetto Masterplan prevede lo sviluppo di processi formativi afferenti a diverse linee progettuali. Di seguito si rappresenta un quadro di sintesi dell'attività formativa svolta nel biennio 2021-2022

Schede progettuali	Prot. schede di sintesi	Prot. riscontro Ufficio Masterplan	Oggetto	Costo	ID di riferimento	Numero personale
P1 – Struttura Agenti Fisici IEA	Prot. 7571/2022	Prot. 7722/2022	Convegno Nazionale Associazione Italiana di acustica	€ 1.460,00	ID 14, 15	N. 5 unità TCA
P1 – Struttura Laboratorio Chimico e Servizio Laboratorio Biologia Ambientale ed ecotossicologia	Prot. 12720/2022	Prot. 12878/2022	Corso di formazione: Gestione delle tarature di bilance, misuratori di temperatura, dosatori volumetrici” organizzato da UNICHIM 13/09/2022	€ 1.281,00	ID 2, 5	N. 5 unità
P1 – Struttura Laboratorio Chimico e Servizio Laboratorio Biologia Ambientale ed ecotossicologia	Prot. 14034/2022	Prot. 14889/2022	Corso di formazione: “Gestione delle tarature di strumentazione analitica complessa con modelli lineari semplice, lineare pesata, di secondo grado, metodo delle aggiunte. Verifica linearità e calcolo dell’incertezza di taratura “ organizzato da UNICHIM	€ 3.000,00	ID 2, 5	Non specificato
P1 – S06 Attuazione L. 68/2015	Prot. 19765/2021	Prot. 19779/2021	Inteventi formativi in materia di Ecoreati e delitti contro l’ambiente ex L. 68/2015	€ 80.000,00	ID 2	Tutto il personale agenziale
P6 – Monitoraggio degli ecosistemi della Val d’Agri	Prot. 19347/2021	Prot. 19424/2021	Formazione per conseguimento corso A1-A2-A3 EASA + Corso fotogrammetria e gestione dati di volo	€ 5.856,00	ID 1, 3, 4, 5, 6	n. 4 unità
P6 – Monitoraggio degli ecosistemi della Val d’Agri	Prot. 19414/2021	Prot. 19564/2021	Corso teorico pratico di pesca elettrica	€ 6.588,00	ID 1	n. 3 unità
P1 – Struttura Agenti Fisici IEA	Prot. 17440/2021	Prot. 17798/2021	Corso di aggiornamento in streaming n. 30 ore	€ 9.200,00	ID 14, 15	n. 6 unità
			Corso di abilitazione per Tecnico Competente in Acustica			n. 1 unità
			Corso sulla normativa ambientale e reati ambientali (Rumore e campi elettromagnetici)			n. 9 unità
			Corso sui campi elettromagnetici			n. 7 unità
P1 – Servizio Aria. Monitoraggio e Qualità dell’aria	Prot. 19799/2021	Prot. 19822/2021	X Convegno Nazionale sul Particolato Atmosferico PM2022 – Partecipazione per 4 unità di personale, Bologna 18-22 maggio 2022	€ 9.940,00	ID 34, 37	n. 4 unità

Schede progettuali	Prot. schede di sintesi	Prot. riscontro Ufficio Masterplan	Oggetto	Costo	ID di riferimento	Numero personale
P1 – Servizio Aria. Monitoraggio e Qualità dell'aria	Prot. 19864/2021	Prot. 19881/2021	Webinar “Il direttore dell’esecuzione (DEC) nei contratti di servizi e forniture: inquadramento, compiti e responsabilità” e servizi per n. 3 unità di personale	€ 1.171,20	ID 34	n. 3 unità
P1 – Servizio Aria. Monitoraggio e Qualità dell'aria	Prot. 19865/2021	Prot. 19880/2021	Corso on-line “La gestione della fase esecutiva degli appalti di forniture e servizi” per n. 3 unità di personale.	€ 660,00	ID 34	n. 3 unità
P1 – Servizio Aria. Controlli e verifiche emissioni	Prot. 19410/2021	Prot. 19724/2021	Corso di formazione sulle emissioni in atmosfera e il campionamento ai camini, per 4 unità di personale, da tenersi presso ARPA Emilia-Romagna in data da definirsi	€ 10.500,00	ID 31, 32	n. 4 unità
P1 – Supporto tecnico per valutazioni ambientali	Prot. 19323/2021	Prot. 19523/2021	Partecipazione al corso di formazione ad aggiornamento in presenza di 3 giorni/18 ore “Approfondimenti e aggiornamento sugli aspetti normativi e tecnici sulle procedure di VIA, VAS, AIA E AUA”	€ 12.500,00	ID 38, 39, 40, 41	Non definito

**FORMAZIONE AGGIUNTIVA MASTERPLAN 2021-2022** (Fonte Ufficio Masterplan)

La programmazione della formazione aggiuntiva nell’ambito del Progetto Masterplan per gli anni dal 2023 al 2025 è in fase di definizione da parte dei Responsabili di Progetto, in attesa dell’approvazione della variante al Progetto Masterplan che è ad invarianza di spesa e prevede una rimodulazione delle ventidue schede progettuali.

### 3.5 PARITÀ DI GENERE

Il tema della parità di genere è diventato sempre più pregnante nel corso degli anni a livello globale e internazionale, costituendo quota parte degli ambiti di intervento afferenti alla promozione dei diritti e delle libertà fondamentali dell’individuo. La Commissione europea ha evidenziato nella Comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, che persistono ancora divari di genere nel mondo del lavoro ed a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nonché nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica ed istituzionale. L’Agenda 2030 a livello globale, ha incluso il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze all’interno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Il Piano Nazionale italiano di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha individuato la parità di genere come una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano e l’intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un’ottica di gender mainstreaming. Il legislatore italiano si è focalizzato negli ultimi anni sul mondo del lavoro – pubblico e privato – attraverso numerosi interventi normativi volti al

riconoscimento di maggiori tutele per le donne lavoratrici attraverso disposizioni legislative volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ed il supporto alla genitorialità, il contrasto alle cosiddette dimissioni in bianco, la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e negli organi delle società quotate. Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alla predisposizione di strumenti e misure efficaci volte al contrasto della violenza sulle donne, sia nelle sue forme più materiali (violenza fisica) sia nelle forme più latenti e di natura morale e psicologica, che sfociano in fenomeni di discriminazioni sul luogo di lavoro – disparità di trattamento nelle carriere, mobbing etc .A livello nazionale poi, è lo stesso PNRR a volere il superamento della fase sperimentale condotta a livello centrale di bilancio di genere dello Stato prevedendo che la legge di bilancio del 2024 presenti una classificazione delle voci di bilancio secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 relativamente al bilancio di genere ed al bilancio ambientale, con la finalità di rendere trasparente la destinazione delle risorse di bilancio in termini di impatto tra uomini e donne. E' poi, proprio la legislazione italiana, attraverso il PNRR, che ha voluto introdurre la certificazione di genere delle aziende pubbliche e private superiori a 50 dipendenti (art.3 della legge n.162/2021 di modifica dell'art.46 del dlgs 198/2006 ). La legge di ratifica della Convenzione ILO (LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione") rappresenta una opportunità unica di applicazione nel tessuto amministrativo italiano del contrasto alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità ha recentemente (ottobre 2022) emanato 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.

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

Quest'ultima disposizione ha implementato le attribuzioni dei CUG interni alla Amministrazione, nonché ha ampliato notevolmente la possibilità d'incidenza interna

di tali importanti organismi dalla composizione paritaria (ex dlgs. n.165/2011 e s.m.i.).

Il CUG dell'Agenda Regionale per la protezione dell'Ambiente della Basilicata ha predisposto il Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, esponendo anche i dati del bilancio di genere A.R.P.A.B. e di concerto con l'Amministrazione, proprio in funzione dell'aggiornamento annuale delle azioni positive (best practices) e delle misure interne, ha siglato con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità un "Accordo di programma" di recepimento delle disposizioni legislative sul contrasto alle molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro e l'ha consolidato attraverso l'esposizione all'ingresso dell'Agenda di una targa con 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 presentazione dell'Accordo è avvenuta, in occasione dello svolgimento di un evento di formazione dedicato, svolto il 8 novembre 2022, proprio nel mese dedicato alla violenza sulle donne.

#### L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'ARPAB

Il Comitato unico di Garanzia agenziale, ricostituito all'inizio dell'anno, ha proposto il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025, il quale interviene in costanza di diversi fattori determinanti:

- la recentissima ricostituzione del Comitato unico di garanzia dell'Agenda ( DDG n.5/2023) che consta nella nuova composizione di titolari e supplenti e quindi di un gruppo di lavoro quantitativamente più ampio;
- la direttiva n. 2/2019 che è intervenuta ad aggiornare le Linee Guida di indirizzo emanate nel 2011 ed ha sostituito la precedente direttiva 23 maggio 2017 con importanti novità in tema di promozione delle pari opportunità e del rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni;
- la situazione post pandemica, che ha determinato notevoli cambiamenti nelle modalità di espletamento e gestione della prestazione di lavoro delle Pubbliche Amministrazioni;
- la recente inclusione nel CCNL comparto Sanità, di applicazione ARPAB, di istituti ed elementi di innovazione ( Titolo VI CCNL Capo I artt. da 76 ad 80 lavoro agile; Titolo VI Capo II art. 81 lavoro a distanza; art.41 transizione di genere; Titolo IV Capo VI da artt. 64 ad art. 69 formazione del personale);
- l'approvazione della legge n.4 del 2021 di ratifica della Convenzione ILO sul tema del contrasto delle discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro;
- la ribalta dei temi di parità di genere all'interno dei documenti nazionali e sovranazionali (PNRR ed Agenda 2030, PIAO delle PP. AA.) che determinano la

necessità di integrazione dei temi delle pari opportunità e dei divari di genere all'interno degli atti di ciascun datore di lavoro pubblico e privato;

- la necessaria interfaccia e collaborazione tra gli Uffici interni dell'ARPAB e la massima sensibilizzazione della dirigenza.

La nuova Proposta di Piano di azioni positive si pone in continuità con gli obiettivi e le azioni avviate dal Comitato Unico di Garanzia, ora ricostituito, e si propone per il prossimo triennio, con l'esperienza maturata, di implementare gradualmente le azioni e le misure, orientando sempre più la propria attività e finalizzandola alla realizzazione del massimo grado possibile di benessere organizzativo nell'intero contesto lavorativo.

Di seguito si espongono i principali obiettivi come risultanti dal PTAP 2023-2025 (cfr stralcio PTAP cfr documento allegato)

## **OBIETTIVI STRATEGICI -PTAP TRIENNIO 2023-2025**

Nel corso del triennio si intende realizzare un Piano di Azioni Positive che possa conseguire i seguenti macro obiettivi di carattere prioritario e strategico per l'Amministrazione:

### **Obiettivo 1**

**Attività e progetti in sinergia con i soggetti istituzionali interessati e con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale**

**Azione 1:** sviluppo di progetti comuni in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

**Azione 2:** attuazione degli interventi previsti nel Protocollo d'intesa con l'Ufficio della Consigliera Effettiva di Parità Regionale;

**Azione 3:** partecipazione alla rete Regionale degli Organismi Paritari (Equal Time);

**Azione 4 :** partecipazione alla rete Nazionale CUG Ambiente;

**Azione 5:** sviluppo di azioni comuni con gli stakeholder.

### **Obiettivo2**

**Formazione e Promozione dell'inclusione della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa**

**Finalità:** Sviluppo di analisi, promozione di interventi a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale:

**Azione 1:** lavoro agile (smart working):

- Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile;
- somministrazione di questionari;

**Azione 2:** diversity management:

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Introduzione di percorsi formativi sul tema.

### **Obiettivo 3**

**Promozione della cultura di genere**

L'obiettivo si compone dei seguenti sotto-obiettivi:

- Valorizzare la differenza di genere;
- Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

**Azione 1:** Svolgimento di percorsi formativi di concerto con la Consigliera di Parità sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

**Azione 2:** Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

**Azione 3:** Stereotipi di genere: somministrazione di questionari interni volti a verificare la sussistenza di espressioni verbali e/o di comportamenti che possano essere offensivi, svilenti, vessatori, denigranti e/o sessisti.

**Azione 4:** Supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;

**Azione 5:** Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità.

#### **Obiettivo 4**

##### ***Promozione della cultura del benessere organizzativo e gestione del rischio da stress correlato***

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha sancito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare il rischio stress da lavoro correlato, ove esso emerga. Questo obiettivo prevede una specifica procedura attivata dal RSPP con le seguenti modalità:

Con nota prot. 15270 del 24/10/2022 è stato istituito il gruppo di gestione per la valutazione e la gestione da Stress lavoro correlato dell'Agenzia in attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e dalla Linea guida INAIL 2017: " Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro- correlato.

Il gruppo di gestione è composto oltre che dal Direttore Generale in qualità di Datore di Lavoro, dal Direttore Tecnico Scientifico, dal Medico Competente, dalla Presidente del CUG, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dagli Addetti, dai Responsabili dei lavoratori per la Sicurezza (RLS). Con successiva nota prot. 956 del 18/01/2023 è stata proposta la definizione di n° 5 gruppi omogenei associati alle sedi agenziali (Sede Centrale Potenza, Sede Amministrativa Potenza, Sede Matera, Sede Metaponto, Sede Viggiano) su cui andrà sviluppata la Valutazione Preliminare.

Nel caso in cui la valutazione preliminare non dovesse rilevare elementi di rischio SLC e, quindi, si concludesse con un 'esito negativo', tale risultato verrà riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio su base biennale.

Nel caso in cui invece la valutazione preliminare avesse un 'esito positivo', cioè emergessero elementi di rischio 'tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive', si procederà alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi[...]; se questi ultimi si rivelassero infine 'inefficaci', si passerà alla valutazione successiva, cosiddetta 'valutazione approfondita'.

Le informazioni che afferiscono all'azione del CUG agenziale nonché ai temi della parità di genere e delle pari opportunità sono disponibili sul sito istituzionale dell'ARPAB ([collegamento alla pagina del CUG Agenziale](#)).

## 4. MONITORAGGIO

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

L'ARPAB effettuerà il monitoraggio delle diverse sezioni in coerenza con le indicazioni delle linee guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

### **Monitoraggio Valore pubblico e Performance**

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

Il monitoraggio degli effetti delle attività strategiche in termini di Valore Pubblico, ovvero del loro impatto economico, sociale, sanitario e ambientale, nell'ambito della strategia di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 degli indicatori BES (Benessere Equo Sostenibile) è ricollegabile ad un indicatore di impatto. Nello specifico il raggiungimento degli obiettivi di performance e degli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione corrispondono al raggiungimento e/o mantenimento del livello di valore pubblico agli stessi collegato.

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

### **Monitoraggio sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**

Avviene secondo le indicazioni emanate dall' ANAC e sotto la responsabilità del RPTC. Il crono programma, con relative attività e soggetti competenti, è riportato nel PTPC 2023-25.

### **Monitoraggio della soddisfazione degli utenti (Customer Satisfaction)**

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

### **Monitoraggio sezione Organizzazione e capitale umano**

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

### **Monitoraggio del lavoro agile**

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

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

### **Monitoraggio formazione**

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

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

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