



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027  
(art. 6 D.L. n. 80/2021conv. con Legge n. 113/2021)

Approvato con decreto dell'Amministratore Unico n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_ 2025

## Indice

---

<b>Presentazione del Piano</b> .....	1
<b>Sezione I – Presentazione dell’Amministrazione</b> .....	5
1. La scheda anagrafica .....	5
2. L’identità dell’Ente.....	5
3. L’organizzazione e le risorse .....	8
4. Il contesto di riferimento .....	12
5. Analisi swat.....	17
<b>Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione</b> .....	18
<b>Sottosezione “Performance”</b> .....	18
1. L’orientamento al valore pubblico delle <i>performance</i> dell’E.G.R.I.B.....	18
2. La strategia di creazione del valore pubblico atteso .....	21
3. Il miglioramento delle performance quale leva per la creazione del valore pubblico ....	24
3.1. Gli obiettivi strategici ed operativi .....	24
<b>Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”</b> .....	31
1. Parte I - Il processo di gestione del rischio.....	34
1.1 - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza .....	34
1.2 - Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.....	35
1.3 - Principi e metodologia di gestione del rischio .....	39
1.4 - Analisi del contesto.....	40
1.5 - Valutazione del rischio .....	42
1.6 - Trattamento del rischio .....	45
1.7 - Monitoraggio e riesame.....	47
2. Parte II - Le misure di prevenzione della corruzione .....	51
2.2 - Le misure specifiche .....	67
3. Parte III - La misura della trasparenza.....	69
<b>Sezione III – Organizzazione e capitale umano</b> .....	73
<b>Sottosezione “Struttura organizzativa”</b> .....	73
<b>Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”</b> .....	75
<b>Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”</b> .....	76
<b>Sottosezione “Piano triennale della formazione del personale”</b> .....	77
1. La rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi .....	78
2. La definizione e programmazione degli obiettivi formativi .....	78
3. La modalità di realizzazione degli interventi formativi.....	80

<b>4. Il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia della formazione .....</b>	<b>81</b>
<b>Sezione IV - Monitoraggio .....</b>	<b>83</b>
<b>Allegati.....</b>	<b>83</b>

## Presentazione del Piano

---

### ◆ Finalità e quadro normativo di riferimento

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 131, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, prevede, all’art. 6, che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano integrato di attività e organizzazione**, *“nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito: anche solo Piano o P.I.A.O.) ha durata triennale, ma con aggiornamento annuale, e disciplina:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressione di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

c-bis) in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano disciplina, inoltre, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli stessi mediante gli strumenti di cui al D. Lgs. n. 150/2009, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del D. Lgs. n. 198/2009.

L'introduzione del P.I.A.O. nell'ordinamento giuridico costituisce un tassello della più ampia riforma della Pubblica Amministrazione prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e risponde a **finalità di semplificazione e razionalizzazione dell'attività di pianificazione e programmazione strategica e operativa delle Pubbliche Amministrazioni**, dal momento che esso assorbe, integrandoli tra loro in funzione del conseguimento degli obiettivi di valore pubblico, una serie di documenti di pianificazione e programmazione che prima avevano, invece, una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

I Piani assorbiti dal P.I.A.O. sono stati individuati con il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 (G.U. n. 151 del 30 giugno 2022) con il quale è stato adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021, il **"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"**.

Con il successivo D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. n. 209 del 7 settembre 2022) è stato adottato, invece, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, il **"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"** con il quale, oltre ad essere definiti la struttura e il contenuto del Piano tipo (artt. 2-5), sono state definite anche le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (art. 6) ed è stato chiarito, inoltre, il rapporto del Piano con i documenti di programmazione finanziaria, prevedendo, fra l'altro, il differimento del termine per l'adozione del documento nel caso di differimento per legge del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione delle amministrazioni (art. 8).

#### ◆ **IL PIAO dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2025-2027**

L'E.G.R.I.B. è una Pubblica Amministrazione con meno di cinquanta dipendenti ed è tenuto, quindi, all'adozione del P.I.A.O. con le **modalità semplificate di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022**.

Ai sensi della suddetta norma, *"1. Le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. 2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. 3. Le pubbliche*

*amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”.*

L’E.G.R.I.B. è, inoltre, un ente strumentale della Regione Basilicata e, per le ragioni illustrate al successivo paragrafo 1.2, ad esso si applicano **le disposizioni dell’art. 8, comma 2, del D.M. n. 180/2022** in merito al differimento del termine per l’adozione del P.I.A.O. nel caso di differimento per legge del termine per l’approvazione del bilancio di previsione.

Per quanto detto nella Presentazione del P.I.A.O. 2023-2025 al quale si fa espresso rinvio, nonostante il tenore letterale delle disposizioni di cui al citato art. 6 del D.M. n. 132/2022, per cui le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute alla predisposizione del P.I.A.O., oltre che per le attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), “limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4”, il presente P.I.A.O. per il triennio 2025-2027 è il **documento con cui l’E.G.R.I.B. pianifica in maniera integrata, in coerenza con i contenuti degli strumenti della programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi, le azioni e le attività da porre in essere, nel triennio di riferimento, al fine di poter contribuire alla creazione del “valore pubblico” atteso dal territorio e dalla collettività di riferimento.**

Il Piano ha, infatti, come orizzonte finale la **creazione del valore pubblico atteso** dagli stakeholder dell’Ente, dalla quale discende la programmazione delle performance (che ne costituiscono la principale leva di creazione), la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (che ne costituiscono la principale leva di protezione) e la programmazione delle azioni di miglioramento dello stato di salute delle risorse, in primis organizzative e professionali, dell’Ente (che ne costituiscono le condizioni abilitanti).

Segue, inoltre, la logica del **ciclo di funzionamento delle PA**, per cui alla fase di programmazione segue la fase della gestione e, quindi, quella del monitoraggio, funzionale ad eventuali azioni correttive e, in ogni caso, alla nuova programmazione (cd. “ciclo di Deming”).

Il Piano è così articolato nelle seguenti quattro sezioni:

#### **1. “Presentazione dell’Amministrazione”**

in cui, per una migliore comprensione dell’intero documento di pianificazione, viene illustrato in maniera sintetica chi è, che cosa fa e come opera l’Ente, nonché il contesto, esterno e interno, della sua azione

#### **2. “Valore pubblico, performance e anticorruzione”**

in cui vengono indicati gli obiettivi di performance con orientamento alla creazione di valore pubblico e in cui viene esplicitato il legale tra la creazione di valore pubblico e la promozione dell’etica pubblica

#### **3. “Organizzazione e capitale umano”**

in cui vengono illustrati la struttura organizzativa e le azioni di sviluppo organizzativo e di gestione strategica delle risorse umane, funzionali alla creazione del valore pubblico atteso

#### **4. “Monitoraggio”**

in cui vengono definiti gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, ed indicati i soggetti responsabili.

Obiettivo dell'E.G.R.I.B., in una logica di miglioramento progressivo, è quella di fare del P.I.A.O. uno strumento per:

- a) **supportare i processi decisionali**, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti della sua azione (creazione di valore pubblico);
- b) **migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione**, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- c) **comunicare anche all'esterno** (accountability) ai propri portatori di interessi (stakeholder) priorità e risultati attesi.

In considerazione della L.R. n. 44/2024 del 30.12.2024, con cui è stato autorizzato fino al 30 aprile 2025 l'esercizio provvisorio del bilancio della Regione Basilicata e dei suoi organismi ed enti strumentali, al fine di avviare tempestivamente il ciclo annuale di gestione della performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009 si è ritenuto di anticipare l'adozione del P.I.A.O. per il triennio 2025-2027 rispetto all'adozione - e successiva approvazione regionale - del bilancio di previsione 2025-2027, redigendo il documento in coerenza con i vigenti strumenti di programmazione economico-finanziaria e riservandosi di apportarvi le modifiche e/o integrazioni che, in base alle vigenti discipline di settore richiamate dall'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, risultano subordinate all'approvazione regionale del bilancio di previsione 2024-2026.

Analogamente, ci si riserva di apportare al documento le eventuali integrazioni e/o modifiche che dovessero rendersi necessarie al fine di assicurarne la coerenza con l'aggiornamento, per il triennio 2025-2027, degli obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Unico dall'Assemblea dell'Ente e dalla Regione Basilicata.

## Sezione I – Presentazione dell’Amministrazione

---

### 1. La scheda anagrafica

ENTE	ENTE DI GOVERNO PER I RIFIUTI E LE RISORSE IDRICHES DELLA BASILICATA (E.G.R.I.B.)
SEDE LEGALE	LARGO AZZARÀ N. 1 – 85100 POTENZA
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	<a href="http://WWW.EGRIB.IT">WWW.EGRIB.IT</a>
RAPPRESENTANZA LEGALE	AMMINISTRATORE UNICO - ARCH. CANIO SANTARSIERO
E-MAIL – PEC	E-MAIL: <a href="mailto:segreteria@egrib.it">segreteria@egrib.it</a> PEC: <a href="mailto:segreteria@pec.egrib.it">segreteria@pec.egrib.it</a>
CODICE FISCALE	01944020765

### 2. L’identità dell’Ente

#### ◆ Chi siamo

L’E.G.R.I.B. è un ente strumentale della Regione Basilicata istituito con la L.R. 8 gennaio 2016, n. 1 la quale, nel disporre il riordino ed efficientamento delle funzioni di programmazione, pianificazione e controllo dell’uso delle risorse idriche e il riordino della disciplina regionale sulla gestione del Servizio Idrico Integrato e sulla Gestione Integrata dei Rifiuti, in linea con quanto disposto dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 ed in attuazione dell’articolo 21 della legge regionale 27 gennaio 2015, n. 4, ha istituito un unico ente denominato **“Ente di governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata”**.

Ai sensi dell’art. 1, comma 2, della L.R. n. 1/2016, “L’E.G.R.I.B., nel rispetto delle competenze ed attribuzioni spettanti per legge ad altri soggetti, è responsabile del governo:

- a) della **risorsa acqua** e svolge funzioni di coordinamento, alta vigilanza ed indirizzo rispetto alle politiche di competenza regionale in materia di acqua, anche con riferimento agli Accordi interregionali di Settore, nonché funzioni di indirizzo, coordinamento e alta vigilanza sugli operatori pubblici e privati coinvolti nel Sistema Idrico Regionale;
- b) del **Servizio Idrico Integrato della Basilicata**, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d’Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla legge regionale 23 dicembre 1996, n. 63 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l’ente di governo dell’ambito dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii.;
- c) della **Gestione Integrata dei Rifiuti**, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d’Ambito Rifiuti, di cui alla legge regionale 2 febbraio 2001, n. 6 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l’autorità dell’ambito dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii.”

È dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile e ad esso si applicano le norme di cui al D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 e ss.mm.ii.

Ha **competenza sull'intero territorio regionale** (individuato quale unico ambito territoriale ottimale ai sensi degli artt. 147 e 200 del D. Lgs. 3.04.2006, n. 152 e ss.mm.ii.), con sede legale a Potenza e uffici anche a Matera.

#### ◆ Cosa facciamo

La legge regionale istitutiva dell'E.G.R.I.B. ha affidato ad un unico nuovo ente le funzioni di governo del servizio idrico integrato e della gestione integrata dei rifiuti urbani, in luogo delle cessate Conferenze Interistituzionali Idrica e di Gestione dei Rifiuti (art. 1, comma 2, lett. b) e c), della L.R. n. 1/2016), nonché l'ulteriore funzione di governo della risorsa idrica più in generale (art. 1, comma 2, lett. a), della L.R. n. 1/2016).

L'E.G.R.I.B. ha, dunque, innanzitutto, la responsabilità della regolazione della gestione del servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione delle acque) e dei rifiuti (raccolta, avvio a recupero e smaltimento), occupandosi, in entrambi i settori, di pianificazione d'ambito, affidamento dei servizi, regolazione economico-tariffaria, pianificazione degli investimenti, monitoraggio e controllo.

La **regolazione** consiste, infatti, per entrambi i settori, nelle seguenti attività:

- ❖ predisposizione e/o aggiornamento della pianificazione di ambito contenente la ricognizione delle infrastrutture, la programmazione degli investimenti necessari alle esigenze del territorio e della collettività, il modello gestionale e organizzativo con gli standard quali-quantitativi di erogazione del servizio e il piano economico-finanziario;
- ❖ affidamento, secondo il modello prescelto e le modalità previste dall'ordinamento giuridico in materia di affidamento di pubblici servizi, della gestione del servizio ad operatori economici in possesso dei necessari requisiti previsti dalla normativa di riferimento;
- ❖ predisposizione del piano economico-tariffario, secondo la metodologia di calcolo vigente definita dall'Autorità nazionale di regolazione, a garanzia del raggiungimento degli standard quali-quantitativi e dell'equilibrio economico-finanziario del gestore;
- ❖ predisposizione della pianificazione degli investimenti;
- ❖ monitoraggio e controllo (sia tecnico che economico) sulla gestione e sull'attuazione degli investimenti programmati, apportando eventuali modifiche alla pianificazione.

L'E.G.R.I.B. ha, inoltre, la responsabilità della regolazione della risorsa idrica nel settore civile, industriale ed agricolo, occupandosi, anche in questo ambito, di pianificazione e programmazione, affidamento del servizio idrico primario interregionale e per l'uso plurimo della risorsa, regolazione economico-tariffaria dell'acqua all'ingrosso, pianificazione degli investimenti, vigilanza e controllo sulla gestione.

Come si dirà meglio al paragrafo 3, l'E.G.R.I.B. opera, dunque, in un settore, quello ambientale, particolarmente delicato e complesso, in cui intervengono - a livello diverso e con poteri e funzioni diverse - una pluralità di soggetti pubblici che agisce sulla base e nell'ambito di un quadro normativo anch'esso particolarmente complesso ed articolato e per di più in continua evoluzione.

L'attività dell'E.G.R.I.B. è, quindi, disciplinata sia da norme regionali (e, segnatamente, la L.R. 08.01.2016, n. 1 e ss.mm.ii. per quanto concerne sia la gestione del servizio idrico integrato che la gestione integrata dei rifiuti) che da norme nazionali (*in primis* il D. Lgs. 3.04.2006, n. 152 che detta "Norme in materia ambientale").

Negli ultimi anni, inoltre, l'Ente è stato individuato, sulla base di provvedimenti regionali e/o di disposizioni nazionali, quale **soggetto beneficiario di finanziamenti di opere infrastrutturali nei settori di competenza**, con il ruolo e la responsabilità in ordine alla programmazione degli interventi, all'assegnazione delle risorse ai gestori, al monitoraggio dei programmi e/o progetti, agli aspetti gestionali connessi, quali accertamento delle entrate e impegno della spesa. Si tratta di un'attività che va assumendo una dimensione sempre più impegnativa, soprattutto in considerazione del ruolo centrale che il PNRR ha assegnato agli Enti di Governo dell'Ambito (EGATO) - e, quindi, per la Regione Basilicata, all'E.G.R.I.B. - che si configurano come beneficiari delle risorse in riferimento a più linee di finanziamento riguardanti il servizio idrico integrato e il servizio di gestione integrata dei rifiuti (v., *infra*, paragrafo 3).

#### ◆ Come operiamo

Nello svolgimento delle sue funzioni, l'E.G.R.I.B. opera con autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile, ma **nei limiti delle funzioni di indirizzo e controllo che la normativa di riferimento assegna, da un lato, alla Regione Basilicata e, dall'altro, all'Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente (ARERA)**.

#### ❖ Il rapporto con la Regione Basilicata

L'attività dell'E.G.R.I.B. si svolge, infatti, innanzitutto, in coerenza con i presupposti strumenti di pianificazione e programmazione regionale (Accordi di Programma Quadro (APQ) relativi alla risorsa idrica, Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (P.R.G.R.), etc.) e nel rispetto delle direttive, indirizzi, strategie, linee guida e norme di settore della Regione Basilicata.

Essa è, inoltre, in gran parte finanziata dalla Regione sia attraverso il contributo regionale di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), della L.R. n. 1/2016 che mediante eventuali ulteriori trasferimenti per lo svolgimento di specifiche attività o progetti assegnati dalla stessa Regione, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), della L.R. n. 1/2016.

Gli atti fondamentali dell'E.G.R.I.B. - a partire dai documenti di programmazione finanziaria - sono poi adottati con il coinvolgimento della Regione (che fa parte - anche se con funzioni solo consultive e senza diritto di voto - dell'Assemblea dell'Ente, di cui si dirà, *infra*, al paragrafo 4) e sono, successivamente, sottoposti al controllo preventivo di merito e di legittimità della stessa Regione secondo le modalità di cui agli artt. 17 e 18 della L.R. n. 11/2006 e ss.mm.ii. L'attività tutta dell'Ente è, infine, sottoposta alla vigilanza della Giunta regionale secondo le modalità di cui all'art. 19 della stessa L.R. n. 11/2006.

#### ❖ Il rapporto con l'ARERA

Per quanto riguarda, invece, il rapporto dell'E.G.R.I.B. con l'Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente, si deve considerare che, in base alla normativa di riferimento, l'ARERA svolge - a livello nazionale - funzioni di regolazione e controllo in materia sia di servizi idrici che di ciclo dei rifiuti, al fine di assicurare la fruibilità e la diffusione dei servizi in modo omogeneo sull'intero territorio nazionale, definire adeguati livelli di qualità dei servizi, predisporre sistemi tariffari certi, trasparenti e basati su criteri predefiniti, promuovere la tutela degli interessi di utenti e consumatori.

È l'ARERA, infatti, che:

- ❖ predispone e aggiorna il metodo tariffario per la determinazione dei corrispettivi sia per il servizio idrico integrato sia per il servizio integrato dei rifiuti e poi approva le tariffe predisposte dai soggetti preposti;
- ❖ promuove e indirizza gli investimenti infrastrutturali (con particolare riferimento all'adeguatezza, efficienza e sicurezza);
- ❖ definisce i livelli minimi di qualità dei servizi per gli aspetti tecnici, contrattuali e per gli standard di servizio;
- ❖ svolge, infine, attività di monitoraggio, vigilanza e controllo, su qualità del servizio, sicurezza, tariffe, etc.

In ragione di ciò, **la funzione di regolazione che l'E.G.R.I.B. svolge in ambito regionale è a sua volta regolata dall'ARERA** (mediante specifiche disposizioni vincolanti rivolte a tutti gli enti di governo operanti nei medesimi settori di competenza dell'E.G.R.I.B.) e **sottoposta al successivo controllo di questa** (che verifica la coerenza, rispetto alle suddette disposizioni, degli atti adottati dai singoli enti di governo).

### 3. L'organizzazione e le risorse

#### ◆ L'organizzazione

L'organizzazione dell'E.G.R.I.B. è definita, in parte, dalla stessa legge istitutiva e, in parte, dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi, che l'Ente adotta nell'ambito della sua autonomia organizzativa.

Come anticipato al paragrafo 2, in base alla L.R. n. 1/2016 **organi dell'E.G.R.I.B.** sono

- ❖ **l'Assemblea**, composta dai Sindaci dei Comuni ricadenti nell'Ambito Territoriale Ottimale, dai Presidenti delle Province e dal Presidente della Regione o loro delegati - che svolge le funzioni di indirizzo e controllo sulle funzioni e attività di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) e c), della L.R. n. 1/2016 e approva gli atti fondamentali dell'Ente (artt. 5 e 6 della L.R. n. 1/2016);
- ❖ **il Presidente dell'Assemblea**, scelto tra i Sindaci che la compongono, che organizza e coordina i lavori della stessa (artt. 5 e 6 della L.R. n. 1/2016);
- ❖ **l'Amministratore Unico**, di nomina regionale, che ha la rappresentanza dell'Ente e la responsabilità dell'organizzazione interna e del funzionamento, coordinandone la struttura operativa e provvedendo, in particolare, allo svolgimento delle funzioni e le attività di cui all'art. 1, comma 2, lett. a), della L.R. n. 1/2016 e alla predisposizione degli atti da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di competenza di questa (artt. 7 e 8 della L.R. n. 1/2016);
- ❖ **il Revisore Unico**, anch'esso di nomina regionale, che assicura il controllo della gestione economico-finanziaria dell'Ente (art. 9 della L.R. n. 1/2016).

La L.R. n. 1/2016 assegna, quindi, all'Amministratore Unico la responsabilità dell'organizzazione interna e del funzionamento dell'Ente attraverso il **coordinamento della struttura operativa**, suddivisa, in base alla stessa L.R. n. 1/2016, in una sede centrale a Potenza e uffici anche a Matera.

L'articolazione della struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è stata definita dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi adottati dall'Ente, in coerenza con le funzioni assegnate all'Ente dal legislatore regionale e nel rispetto del principio di *“distinzione tra le funzioni di indirizzo politico-*

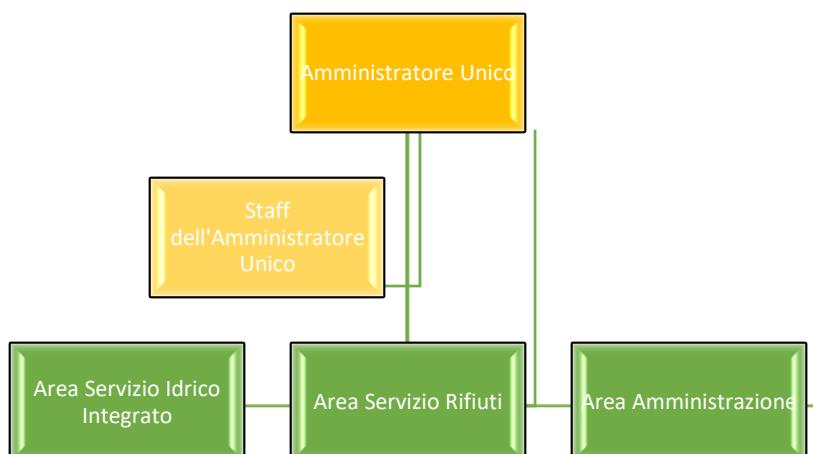
amministrativo, di definizione degli obiettivi e dei programmi, nonché di verifica e controllo, e le funzioni di gestione delle attività spettanti alla dirigenza tecnico-amministrativa”.

In base al “Regolamento degli Organi e il funzionamento” (adottato con deliberazione dell’Assemblea n. 6 del 31.03.2017 e modificato con deliberazione dell’Assemblea n. 7 del 20.10.2020) e al “Regolamento degli Uffici e dei Servizi” (adottato con deliberazione dell’Assemblea n. 7 del 31.03.2017), la struttura operativa dell’E.G.R.I.B. è articolata in tre macro **Aree** di livello dirigenziale, ciascuna con specifiche competenze e responsabilità e ciascuna comprendente, al proprio interno, i **Servizi**, unità operative complesse di livello non dirigenziale, a loro volta eventualmente articolate in unità operative semplici denominate **Uffici**.

Le tre macro Aree in cui si articola la struttura operativa dell’Ente sono quelle di seguito riportate:

- ❖ **Area <<Amministrazione>>**, con funzioni trasversali di supporto al funzionamento dell’organizzazione (gestione delle risorse economiche, umane e tecnologiche, approvvigionamenti, servizi ausiliari, supporto alla governance, etc.)
- ❖ **Area <<Servizio Idrico Integrato>>**, con funzioni di: pianificazione d’ambito tecnico-economica (pianificazione del servizio e degli investimenti e programmazione economico-finanziaria); regolazione e controllo delle gestioni in essere, con particolare riferimento all’attuazione degli investimenti previsti; predisposizione della documentazione tecnico-economica finalizzata agli affidamenti e alla gestione degli stessi
- ❖ **Area <<Servizio Rifiuti>>**, con funzioni di: pianificazione d’ambito tecnico-economica (pianificazione del servizio e degli investimenti e programmazione economico-finanziaria); regolazione e controllo delle gestioni in essere, con particolare riferimento all’attuazione degli investimenti previsti; predisposizione della documentazione tecnico-economica finalizzata agli affidamenti e alla gestione degli stessi

È prevista, inoltre, un’apposita unità organizzativa complessa di livello non dirigenziale, denominata **Staff dell’Amministratore Unico**, con il compito di supportare l’Amministratore Unico nello svolgimento delle funzioni attribuitegli dalla L.R. n. 1/2016.



L’organigramma completo dell’E.G.R.I.B. e i compiti di ciascuna articolazione organizzativa sono consultabili nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale [www.egrib.it](http://www.egrib.it)

## ◆ Le risorse umane

Come già detto al paragrafo 2, l'E.G.R.I.B. è subentrata alla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d'Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla L.R. n. 63/1996, e alla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d'Ambito Rifiuti, di cui alla L.R. n. 6/2001, che sono cessate, entrambe, dalle loro funzioni alla data del 1° aprile 2016.

In base all'art. 12, comma 3, della L.R. n. 1/2016, a far data dallo stesso 1° aprile 2016 il personale di ruolo in servizio presso le cessate Conferenze è transitato *ope legis* nel ruolo organico del nuovo Ente e inquadrato nella qualifica funzionale del C.C.N.L. del comparto Regioni-Autonomie locali corrispondente a quella già occupata.

Per il restante personale, la stessa norma regionale ha previsto l'inserimento nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B. a seguito di apposita selezione per titoli ed esami, riservata esclusivamente al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 6, del D.L. n. 101/2013 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 125/2013, e, nelle more, la proroga di tutti i contratti in essere.

Al momento della sua istituzione, la dotazione organica dell'E.G.R.I.B. coincideva, quindi, con il personale in organico alle cessate Conferenze, risultando così immediatamente inadeguata, sia da un punto di vista quantitativo che sotto il profilo qualitativo, rispetto al complesso delle funzioni assegnate dalla L.R. n. 1/2016 al nuovo Ente.

Con deliberazione dell'Assemblea n. 16 del 29.11.2017 si è proceduto, pertanto, alla ridefinizione della **dotazione organica dell'E.G.R.I.B.**, riportata nella tabella alla pagina seguente.

Per anni, però, nulla è stato fatto per potenziare l'organico effettivo dell'Ente, che conseguentemente alla data dell'insediamento di questa Amministrazione (3.12.2019) risultava ancora costituito soltanto dal personale delle cessate Conferenze Interistituzionali e, pertanto, ancora inadeguato sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo rispetto a quello teorico previsto.

E, questo, sia con riferimento alle funzioni istituzionali dell'Ente che, per quanto detto al precedente paragrafo 2, sono sempre più numerose e complesse, e sia con riferimento ai molteplici adempimenti cui anche l'E.G.R.I.B. è tenuto in base alle numerose leggi che sono intervenute negli anni ad innovare l'organizzazione e il funzionamento delle pubbliche amministrazioni (D. Lgs. n. 150/2009, Legge n. 190/2012, D. Lgs. n. 33/2013, etc.).

Di fondamentale importanza è stato, pertanto, l'avvio nel 2020 delle **procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente**, sebbene nei limiti consentiti dai vincoli di legge e, segnatamente, dall'art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010, espressamente richiamato dall'art. 12, comma 1-bis, della L.R. n. 1/2016.

Procedure che hanno portato, nel 2021, alla stabilizzazione, ai sensi del richiamato art. 13, comma 3, della L.R. n. 1/2016, del personale già in servizio presso l'Ente a tempo determinato e che si prevede porteranno, entro l'anno, all'acquisizione dall'esterno delle ulteriori professionalità individuate nel Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2021-2023 e ss.mm.ii.

Come si dirà meglio, *infra*, nella Sezione "Organizzazione e capitale umano", il completamento del suddetto Piano assunzionale, redatto ai sensi del richiamato art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010, consentirà, infatti, all'E.G.R.I.B. di iniziare a dotarsi di personale, soprattutto tecnico, qualitativamente adeguato ad affrontare le sempre più urgenti sfide alle quali gli enti di governo d'ambito sono chiamati (v., *infra*, par. 4).

La pianificazione, a partire dal triennio 2025-2027, degli ulteriori fabbisogni di personale ai sensi della Legge n. 296/2006 e del D.L. n. 90/2014 consentirà, poi, all'E.G.R.I.B., attraverso la corretta gestione del turn over, di consolidare e migliorare i risultati così ottenuti, iniziando a rafforzare anche la sua capacità amministrativa.

Qualifica/ Area	Dotazione organica teorica (Delibera Assemblea n. 16/2017)	Personale in servizio al 01/01/2025		Posti vacanti al 1/01/2025 (***)
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	
Dirigenti	3	0	1	3
Area dei Funzionari ed EQ	9	2 (*)	0	7 (^)
Area degli Istruttori	19	10 (**)	0	9
Area degli Operatori Esperti	3	0	0	3
<b>Totali</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>22</b>

(\*) in aspettativa – (\*\*) di cui 3 part time e uno - full time - in comando presso altra Amministrazione

(\*\*\*) solo a tempo indeterminato – (^) 7 part time

#### ◆ Le risorse finanziarie

In base all'art. 3, comma 1, della L.R. n. 1/2016 costituiscono entrate dell'E.G.R.I.B.:

- i contributi regionali;
- la quota parte delle tariffe del Servizio Idrico Integrato e del Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti, vincolate, ai sensi della normativa vigente, alla copertura dei costi di funzionamento dell'Ente;
- eventuali trasferimenti statali, regionali, degli enti locali o di altri soggetti per lo svolgimento di specifiche attività o progetti.

In base al bilancio di previsione pluriennale 2024-2026 (adottato con deliberazione dell'Assemblea n. 2/2024 del 5 marzo 2024 e approvato dalla Regione Basilicata con la L.R. n. 13 del 5 aprile 2024), le entrate correnti di cui alle suddette lettere a) e b) dell'art. 3, comma 1, della L.R. n. 1/2016 per il triennio 2024-2026 sono state confermate in complessivi € 1.700.000,00/anno.

Si tratta di risorse ormai consolidate, che, in base alla documentazione agli atti, saranno confermate anche per il triennio 2025-2027 e che risultano sufficienti a garantire un buono stato di "salute finanziaria" dell'Ente, in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e del sistema contabile dell'Ente (che, in base alla L.R. n. 1/2016, è quello previsto dal D. Lgs. n. 118/2011).

Ormai consolidate nell'an anche se non nel *quantum* sono anche le risorse, a valere sui fondi FSC e FESR, che vengono trasferite annualmente all'E.G.R.I.B. dalla Regione (trasferimenti regionali in conto capitale) per la realizzazione, ad opera del gestore del servizio idrico integrato, di interventi di efficientamento delle infrastrutture, nell'ambito degli accordi di programma quadro sottoscritti tra le parti.

Ai suddetti trasferimenti, correnti e in conto capitale, si stanno aggiungendo, da alcuni anni, **ulteriori finanziamenti, soprattutto europei**, la cui ricerca ha costituito fin dall'inizio obiettivo fondamentale di questa Amministrazione.

L'impegno profuso in tale ricerca - di concerto con i principali stakeholder dell'Ente, a partire dalla Regione Basilicata e dai gestori dei servizi - ha portato, infatti, ad importanti risultati, soprattutto grazie alle possibilità offerte dal **“Pacchetto di assistenza alla ripresa per la coesione e i territori di Europa” (REACT-EU)**, dal **“Programma nazionale di ripresa e resilienza” (PNRR)** e, più di recente, dal **“Piano nazionale di interventi infrastrutturali per la sicurezza del settore idrico” (PNISSI)**, di cui si dirà meglio al paragrafo 4.

Oltre ai progetti di ricerca e sviluppo, di cui si è ottenuto il finanziamento negli anni precedenti, sono, infatti, sette i progetti, finanziati a valere sulle risorse del Pacchetto REACT-EU e del PNRR, di cui l'E.G.R.I.B. è risultato beneficiario, per un ammontare complessivo di oltre € 125.000.000,00. A questi si è aggiunto un ulteriore progetto, dell'importo di € circa 17.000.000,00, ritenuto finanziabile a valere sulle risorse del PNISSI che si renderanno progressivamente disponibili.

I dati completi relativi alle risorse finanziarie dell'Ente sono, in ogni caso, consultabili nella Sezione **“Amministrazione Trasparente/Bilanci”** del sito web istituzionale.

#### ◆ **Le risorse strumentali**

Per quanto riguarda, infine, le risorse strumentali, si deve considerare che l'impegno profuso dall'E.G.R.I.B. negli ultimi anni sta portando ai risultati prefissati.

Gli investimenti in nuovi e più performanti hardware e software, grazie anche alle opportunità offerte dal PNRR nell'ambito del Progetto **“PA Digitale 2026”**, stanno progressivamente consentendo, infatti, di:

- ◆ superare definitivamente l'iniziale criticità rappresentata dal fatto che il Sistema informativo interno prevedeva ancora soluzioni non sempre interagenti fra loro, che permettevano, quindi, la gestione delle singole attività, ma non risultavano sempre efficaci in termini di “completezza” e “integrità” delle informazioni necessarie;
- ◆ proseguire il processo di digitalizzazione dell'E.G.R.I.B. ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii. (cd. “Codice dell'Amministrazione Digitale”) e dotare l'Ente di strumenti sempre più adeguati allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali ai sensi della L.R. n. 1/2016, anche in funzione dell'attuazione della nuova strategia di prevenzione della corruzione introdotta con il P.I.A.O. 2022-2024 e rafforzata con il presente P.I.A.O. 2025-2027 (v., *infra*, Sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”)

## 4. Il contesto di riferimento

#### ◆ **Le dinamiche economico-sociali**

L'analisi del contesto esterno evidenzia come, nello svolgimento della sua attività, l'E.G.R.I.B. operi in una **realtà caratterizzata da rilevanti problematiche di ordine economico-sociale** stigmatizzate annualmente dalle relazioni della Banca d'Italia (<http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali>) e dai dati dell'ISTAT (<http://www.tuttitalia.it/basilicata/statistiche>)

La Regione Basilicata è una regione caratterizzata dalla progressiva riduzione della popolazione residente, con contestuale aumento della popolazione anziana e particolarmente significativa

riduzione di quella più giovane, soprattutto nelle aree più interne che sono caratterizzate da un più basso livello di accessibilità ai servizi essenziali e che maggiormente risentono delle insufficienze infrastrutturali che ancora caratterizzano l'intero territorio regionale.

Nell'ultimo rapporto su demografia e fecondità, relativo al 2024, l'ISTAT ha certificato che la Basilicata, con una variazione in negativo del 6,3 per mille, è la regione italiana nella quale si è registrato il maggior calo demografico dell'ultimo anno.

Si registra, d'altro canto, un innalzamento del livello medio di istruzione della popolazione, grazie alla crescita continua della scolarizzazione e al conseguimento di titoli di livello superiore. Rispetto al contesto medio nazionale, l'analfabetismo o l'assenza di un titolo d'istruzione risultano, tuttavia, più diffusi.

L'economia regionale, già in lieve flessione nel corso del 2019, nel 2020 ha risentito in maniera significativa delle ricadute del Covid-19 che si sono dispiegate, infatti, su tutti i principali fattori produttivi, con conseguente impatto negativo sull'occupazione.

Nel 2021, analogamente a quanto avvenuto nella media nazionale, l'economia della Basilicata ha recuperato in parte il calo registrato nel 2020.

Il recupero è proseguito nel 2022, anche se con intensità inferiore rispetto all'anno precedente a causa dell'aumento dell'inflazione e dei costi di produzione, che si era già manifestato nel 2021. La ripresa ha interessato pressoché tutti i settori produttivi, anche se gli aumenti dei costi di produzione hanno, tuttavia, inciso sulla redditività delle imprese e arretrato la crescita della liquidità, molto intensa nel biennio precedente. La dinamica dei prestiti bancari è rimasta moderatamente espansiva nel 2022, sospinta dai finanziamenti destinati all'operatività corrente.

Nel 2023 la crescita dell'economia ha registrato un ulteriore rallentamento. Gli effetti negativi delle perduranti incertezze sulle prospettive macroeconomiche, acute anche dalle tensioni geopolitiche, e dell'aumento del costo del denaro, hanno riguardato pressoché tutti i settori produttivi. Solo il terziario, infatti, ha continuato a crescere, sostenuto dal buon andamento del turismo.

Nel 2024 l'economia lucana ha ristagnato, interrompendo la fase di moderata crescita registrata l'anno precedente. La congiuntura regionale è stata condizionata dall'andamento negativo dell'industria. Il settore terziario ha registrato una crescita modesta e inferiore a quella dell'anno precedente, continuando a risentire, da un lato, della debole dinamica dei consumi delle famiglie e, dall'altro lato, di un andamento del turismo divenuto meno intenso.

Ciò nonostante, l'occupazione regionale si è confermata in aumento sia tra i lavoratori autonomi sia tra i dipendenti. Alla crescita dell'occupazione ha contribuito sia il lavoro autonomo, la cui dinamica è tornata positiva, sia quello alle dipendenze, che ha, però, perso slancio. Le imprese hanno evidenziato, tuttavia, il permanere di difficoltà nella ricerca di manodopera, per effetto della crescita dei livelli occupazionali e della presenza di importanti flussi di emigrazione, che contribuiscono a ridurre il numero di individui in cerca di lavoro.

La fase espansiva del mercato del lavoro e il calo dell'inflazione hanno inciso, poi, positivamente sul potere di acquisto delle famiglie, che ha registrato una ripresa a partire dall'ultimo trimestre del 2023.

#### ◆ Le dinamiche criminologiche

Da questo punto di vista, l'analisi del contesto - effettuata sulla base degli ultimi dati disponibili - evidenzia come, nello svolgimento della sua attività, l'E.G.R.I.B. si trovi ad operare in un territorio in cui,

a fronte della costante **complessiva diminuzione delle notizie di reato e di un andamento relativamente stabile dei delitti contro la pubblica amministrazione**, si sta assistendo ad una **sempre più pervasiva presenza delle organizzazioni malavitose nella vita economica della regione**, che ha, infatti, portato alla istituzione della Sezione Operativa della D.I.A, inaugurata a marzo 2022.

Dalla relazione del Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Potenza in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 della magistratura ordinaria (disponibile sul sito <https://www.corteappello.potenza.it>) risulta, infatti, che nel 2024 c'è stata un'ulteriore riduzione delle notizie di reato rispetto al 2023 e un andamento stabile dei delitti contro la pubblica amministrazione, mentre sono aumentati sensibilmente i delitti di associazione per delinquere di tipo mafioso.

Si tratta di un dato che trova riscontro anche nella relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti di Basilicata in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 della magistratura contabile (disponibile sul sito <http://www.corteconti.it>), dalla quale risulta, infatti, che nel 2024 si è registrato un aumento delle istruttorie aperte e dei giudizi di responsabilità amministrativa introdotti.

Le indagini effettuate dalla Corte dei Conti hanno riguardato una serie di vicende significative, solo in parte riconducibili a quelle esaminate negli anni precedenti, così sintetizzabili: a) irregolarità nell'affidamento e gestione di servizi pubblici o acquisto di beni e servizi; b) affidamento di incarichi in violazione della normativa vigente; c) indebita erogazione di compensi a carico di dipendenti o prestatori di opera per la p.a.; d) indebita erogazione di pubblici contributi nazionali e/o comunitari; e) danni "indiretti" a pubbliche amministrazioni, a seguito di sentenze di condanna di giudici civili o amministrativi; f) danni all'immagine di pubbliche amministrazioni; g) irregolarità nell'utilizzo e nella manutenzione di beni pubblici; h) appropriazione indebite di somme erariali da parte di dipendenti pubblici e di altri soggetti.

Dalle relazioni semestrali del Ministero dell'Interno sull'attività svolta dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia), disponibili al link <http://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>, risulta, d'altro canto, che *"le indagini svolte hanno "posto in evidenza l'esistenza di un sistema mafioso endemico, capillare e pervasivo in tutta la regione Basilicata" e che "lo scenario della regione, segnato dalle difficoltà economiche in cui versano le imprese e dall'elevato tasso di disoccupazione tra la popolazione residente, rappresenta un fattore di seria vulnerabilità alle pressioni delle cosche mafiose delle regioni confinanti, molto interessate anche ai cospicui flussi di fondi pubblici investiti nel territorio".*

#### ◆ **Lo specifico settore di azione dell'E.G.R.I.B.**

Si deve considerare, infine, che l'E.G.R.I.B. opera in un settore, quello ambientale, particolarmente delicato e complesso in cui il percorso tracciato a livello nazionale e, prima ancora, europeo, è verso uno **sviluppo economicamente, ambientalmente e socialmente sostenibile**, laddove non solo la risorsa idrica, ma anche il rifiuto si trasformano in fonte di energia e di flessibilità, grazie anche allo sviluppo tecnologico e a una crescente sensibilità ambientale dei consumatori.

Si tratta di un percorso che, insieme alla più generale esigenza di migliorare il livello di qualità e l'efficienza nell'erogazione dei servizi ambientali, pone l'accento sul necessario sviluppo di nuovi investimenti soprattutto infrastrutturali, e che richiede:

- ❖ un **progressivo adeguamento della regolazione**, nell'ambito di un quadro regolatorio europeo anch'esso in continua evoluzione, che modifica i compiti del regolatore in materia e, al

tempo stesso, ridefinisce l'ambito delle leve regolatorie disponibili a livello nazionale e, conseguentemente, locale;

- ❖ un **quadro di governance chiaro ed affidabile**, che semplifichi, chiarendo e valorizzando, le attribuzioni assegnate ai diversi livelli, così da generare processi decisionali efficaci, indirizzi stabili e capacità di reagire nei tempi necessari al mutare del quadro di riferimento;
- ❖ un **rafforzamento della governance**, con enti di governo d'ambito pienamente operativi e soggetti gestori dei servizi dotati delle necessarie capacità organizzative e realizzative;
- ❖ una **forte sinergia tra soggetti regolatori e soggetti gestori dei servizi**, affinché sia favorito il progressivo raggiungimento degli standard di qualità;
- ❖ una **particolare attenzione ai consumatori**, che devono essere trasformati in attori consapevoli del settore ambientale e sostenuti se in condizioni di disagio economico.

Come efficacemente sottolineato anche dall'ARERA nel Quadro Strategico 2022-2025 (disponibile al link <https://www.arera.it/quadro-strategico/2022-2025>), si tratta di un percorso che, nell'attuale momento storico, se, da un lato, risente negativamente dell'eccezionale aumento del costo delle materie prime e soprattutto dell'energia, con impatti particolarmente significativi per i consumatori, dall'altro può contare sulle importanti **opportunità offerte dal “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR) e dal “Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori di Europa” (REACT-EU) e dal più di recente “Piano nazionale di interventi infrastrutturali e per la sicurezza del settore idrico” (PNISSI)**.

Il PNRR ha destinato, infatti, una parte significativa delle sue risorse alla “Rivoluzione verde e Transizione ecologica” (Missione 2), prevedendo investimenti e riforme sia per l'economia circolare e, quindi, per migliorare la gestione dei rifiuti (M2C1) che per la tutela della risorsa idrica con l'obiettivo prioritario di ridurre le perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua potabile (M2C4) per migliorare la capacità di ripresa e di adattamento ai rischi legati al cambiamento climatico.

Da parte sua il REACT-EU, introdotto al fine di assicurare complementarietà e sinergia con altri fondi nazionali ed europei già disponibili, ha messo a disposizione ulteriori risorse per investimenti nel settore del servizio idrico, sempre finalizzati alla riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua potabile.

Ancora ulteriori risorse per investimenti nel settore del servizio idrico sono state previste dal PNISSI. Previsto dalla Legge 27.12.2017, n. 205 e finalmente adottato con il DPCM del 17.10.2024, il “Piano nazionale di interventi infrastrutturali e per la sicurezza del settore idrico” costituisce uno strumento di pianificazione di infrastrutture strategiche per l'approvvigionamento idrico con visione di medio-lungo termine, che sarà attuato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per stralci successivi in funzione delle risorse finanziarie progressivamente disponibili. L'obiettivo primario del PNISSI è potenziare e adeguare le infrastrutture idriche, incrementando la resilienza dei sistemi idrici ai cambiamenti climatici e riducendo le perdite idriche.

Si tratta di opportunità che, come anticipato al paragrafo precedente, l'E.G.R.I.B. ha saputo cogliere appieno, in sinergia con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi idrico e dei rifiuti, risultando beneficiario di ben otto finanziamenti per progetti di investimento in entrambi i settori, che si sono aggiunti ai finanziamenti che - grazie anche al supporto dell'E.G.R.I.B. nella fase progettuale - sono stati ottenuti direttamente dai Comuni in qualità di attuali gestori del servizio di gestione dei rifiuti solidi urbani nel territorio regionale.

## ◆ **Gli stakeholder dell'E.G.R.I.B.**

In tale contesto, complesso e in continua evoluzione, l'E.G.R.I.B. opera, nella sua qualità di ente di governo ai sensi della L.R. n. 1/2016 e del D. Lgs. n. 152/2006, interloquendo con una pluralità di soggetti pubblici e privati, che rappresentano i suoi stakeholder.

Gli stakeholder sono i “portatori di interesse” nei confronti di un’organizzazione e cioè coloro che:

- ❖ contribuiscono alla realizzazione della mission istituzionale dell’organizzazione;
- ❖ sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), l’attività dell’organizzazione ed il raggiungimento dei suoi obiettivi;
- ❖ vengono, a loro volta, influenzati dalle scelte ed attività dell’organizzazione.

Si distinguono in “stakeholder chiave”, che sono quelli che controllano fattori rilevanti per lo svolgimento dell’attività di un’organizzazione e per il raggiungimento dei suoi obiettivi, e gli stakeholder che sono interessati alle attività dell’organizzazione pur, talvolta, senza poterle influenzare.

Così definiti, gli **“stakeholder chiave” dell'E.G.R.I.B.** sono, innanzitutto, la Regione Basilicata e l’Autorità di Regolazione per l’Energia Reti e Ambiente (ARERA), di cui si è già detto al paragrafo 2, ma poi anche gli Enti locali (che sono rappresentati nell’Assemblea dell’Ente, di cui si è detto al paragrafo 3, e che sono, al momento, anche i gestori del servizio di gestione dei rifiuti urbani) e, inoltre, il gestore unico del servizio idrico integrato (Acquedotto Lucano S.p.A., società partecipata per il 51% dai Comuni della Basilicata e per il 49% dalla stessa Regione Basilicata), nonché il Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza energetica (MASE) e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT).

**Altri stakeholder dell'E.G.R.I.B.**, in quanto interessati alla sua attività, sono:

- ❖ istituzioni pubbliche di vario livello (Scuole, Università, etc.) che costituiscono partner, attuali o potenziali, dell’Ente;
- ❖ gli utenti finali del servizio idrico integrato e del servizio di gestione dei rifiuti urbani;
- ❖ le imprese operanti nei settori di attività dell’Ente;
- ❖ i gruppi organizzati operanti sul territorio (associazioni di categoria, associazioni di consumatori, associazioni ambientali, etc.);
- ❖ i dipendenti dell’Ente e le loro rappresentanze sindacali

L’E.G.R.I.B. ha acquisito col tempo la consapevolezza che, per poter governare efficacemente il sistema ambientale della Basilicata, deve **interagire sempre più e sempre meglio con tutti i suoi stakeholder**.

Al di là dei rapporti di indirizzo e controllo previsti dalla legge e di cui si è detto ai precedenti paragrafi 2 e 3, l’Amministrazione ha, pertanto, cercato e creato una forte sinergia con la Regione Basilicata, gli Enti Locali e il Gestore del Servizio Idrico Integrato, in termini sia di **condivisione degli obiettivi** che di **impegno nel conseguimento degli obiettivi condivisi**. Al medesimo fine, ha, inoltre, avviato un importante e costruttivo dialogo con altri stakeholder, compresi gli utenti finali dei servizi.

Tanto, sia al fine di *“rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari della sua attività e dei suoi servizi anche attraverso modalità interattive”* (art. 8, comma 1, lett. c), de D. Lgs. n. 150/2009) sia al fine di promuovere *“lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione”* (art. 8, comma 1, lett. e), del D. Lgs. n. 150/2009).

Questo approccio, tradotto da alcuni anni in specifici obiettivi di performance (v., *infra*, Sottosezione “Performance”), si conferma della massima importanza nell’attuale momento congiunturale sopra descritto - caratterizzato da un livello ancora elevato di difficoltà socioeconomiche e di incertezza, a cui si è aggiunta, più di recente, la crisi idrica che sta interessando la Basilicata - che ha reso ancora più evidente la necessità e l’urgenza di un’importante e sempre più strutturata azione sinergica di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nel già di per sé complesso e delicato settore ambientale.

## 5. Analisi swat

Nella tabella che segue sono sintetizzati i risultati dell’analisi svolta nei paragrafi precedenti, così da fornire una visione integrata degli esiti della stessa in termini di punti di forza/punti di debolezza per il contesto interno e in termini di opportunità/minacce per il contesto esterno, rispetto agli obiettivi strategici ed operativi di performance che l’E.G.R.I.B. intende conseguire.

ANALISI SWOT	PUNTI DI FORZA / OPPORTUNITÀ	PUNTI DI DEBOLEZZA/MINACCE
CONTESTO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PERSONALE CON MOLTA ESPERIENZA E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO</li> <li>- BUONO STATO DI SALUTE FINANZIARIA</li> <li>- AUMENTO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER INTERVENTI INFRASTRUTTURALI NEI SETTORI DI COMPETENZA (REACT-EU, PNRR E PNISSI)</li> <li>- AVVIO DEL PROCESSO DI MODERNIZZAZIONE E MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E PROFESSIONALE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- INSUFFICIENZA DELLE RISORSE UMANE E STRUMENTALI DISPONIBILI</li> </ul>
CONTESTO ESTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ATTENZIONE, A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE, PER UNO SVILUPPO ECONOMICAMENTE, AMBIENTALMENTE E SOCIALMENTE SOSTENIBILE</li> <li>- AUMENTO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA TRANSIZIONE ECOLOGICA (REACT-EU, PNRR E PNISSI)</li> <li>- FORTE SINERGIA CON LA REGIONE E I GESTORI DEI SERVIZI</li> <li>- POSSIBILITÀ DI FARE RETE CON ALTRI SOGGETTI PUBBLICI OPERANTI NEI MEDESIMI SETTORI DI ATTIVITÀ’</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- QUADRO NORMATIVO E REGOLATORIO IN CONTINUA EVOLUZIONE</li> <li>- INCERTEZZE LEGATE AL PERDURANTE RALLENTAMENTO DELL’ECONOMIA E ALLA CRESCENTE INFILAZIONE DOVUTA AL RIALZO DEI PREZZI DELLE MATERIE PRIME</li> <li>- CRISI IDRICA REGIONALE</li> </ul>

## Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione

### Sottosezione “Performance”

#### 1. L’orientamento al valore pubblico delle *performance* dell’E.G.R.I.B.

##### ◆ La nozione di valore pubblico

In base alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sul ciclo di gestione della performance che si sono susseguite negli anni, la mission delle Pubbliche amministrazioni costituisce, all’interno del mandato istituzionale, la ragion d’essere e l’ambito in cui esse operano in termini di politiche e di azioni persegue.

“La mission rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l’organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato (...) tenendo conto dell’indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico”.

Così intesa, è evidente che, nella logica del P.I.A.O., **la mission delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione del valore pubblico atteso dai propri stakeholder.**

Le stesse linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, ancor prima del D.M. n. 132/2022, definiscono il valore pubblico come il livello di benessere complessivo (non solo sociale ed economico, ma anche educativo, assistenziale, ambientale, etc.) di una comunità e/o di un territorio, creato da una Pubblica Amministrazione o co-creato da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e/o organizzazioni private e no profit.

Una Pubblica Amministrazione crea valore pubblico quando contribuisce allo sviluppo di una comunità e/o di un territorio e, cioè, quando produce impatti positivi su una o più delle varie dimensioni del benessere (sociale, economico, ambientale, etc.) dei soggetti interessati dalla sua azione (cittadini, associazioni, imprese, etc.).

Il che accade quando riesce a gestire secondo criteri di efficienza ed economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile (la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere i bisogni dei propri utenti, la tensione continua verso l’innovazione, la riduzione del rischio di erosione a causa della poca trasparenza o della presenza di fenomeni corruttivi) in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze (sociali, economiche, ambientali, etc.) degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

##### ◆ Il valore pubblico atteso dall’E.G.R.I.B.

In base alla legge istitutiva, l’E.G.R.I.B. è l’ente di regolazione di secondo livello - all’interno di una governance multilivello che vede protagonista, a livello nazionale, l’ARERA - del Servizio Idrico Integrato (acquedotto, fognatura e depurazione delle acque) - e del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani (raccolta, avvio a recupero e smaltimento) e, pertanto, nello svolgimento della sua attività istituzionale di regolazione di entrambi i settori, **produce impatti su più dimensioni del valore pubblico, inteso come livello di benessere complessivo del territorio di riferimento.**

La dimensione più rilevante è senz’altro quella ambientale, ma l’azione dell’E.G.R.I.B. impatta anche sul livello di benessere sociale ed economico dei cittadini, dal momento che entrambi i servizi regolati dall’Ente sono servizi di primaria necessità, che devono essere garantiti a tutti e con elevati

standard di qualità, ma a costi sostenibili. Per fare ciò occorrono ingenti investimenti che di norma devono essere finanziati dalle tariffe e anticipati, in termini di cassa, dai gestori. Il che vede l'E.G.R.I.B. impegnato - sulla base della regolazione nazionale definita dall'ARERA - nella continua ricerca di un non facile equilibrio fra la tutela e promozione ambientale, la definizione di tariffe sostenibili e congrue e, allo stesso tempo, lo sviluppo e/o il consolidamento di operatori del settore solidi, capitalizzati, efficienti e capaci di realizzare investimenti indispensabili al fine assicurare la qualità dei servizi.

Ed è nella ricerca di questo delicato equilibrio che **emerge, evidente, l'orientamento al valore pubblico dell'azione complessiva dell'E.G.R.I.B.**, impegnato, infatti, da alcuni anni, ad affermarsi nel proprio ruolo istituzionale di ente che "governa" l'intero sistema dei servizi ambientali della Basilicata, le diverse fasi e le diverse opzioni tecnologiche ed organizzative. Tanto, con l'obiettivo di rendere la sua azione sempre più rispondente alle aspettative e alle attese dei suoi principali stakeholder, con particolare attenzione agli utenti finali dei servizi idrico e di gestione dei rifiuti.

**Il miglioramento del livello di qualità ed efficienza nell'erogazione dei servizi ambientali in un'ottica di sviluppo ecosostenibile** è, infatti, la missione e, quindi, l'obiettivo di valore pubblico - inteso come miglioramento del livello di benessere sociale, economico e ambientale del territorio e della comunità di riferimento - dell'E.G.R.I.B. anche per il triennio 2025-2027: *(i)* in continuità con il triennio precedente; *(ii)* in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione integrata della Regione, nonché con la regolazione nazionale dell'ARERA; *(iii)* e in coerenza e nei limiti della propria programmazione economico-finanziaria.

Si tratta di un obiettivo ambizioso e complesso, al cui raggiungimento l'Ente concorre insieme agli altri soggetti pubblici e privati operanti, a diversi livelli, negli stessi settori, e che impatta sul complessivo livello di benessere ambientale, sociale ed economico del territorio e della comunità di riferimento, concorrendo al suo **sviluppo equo e sostenibile ai sensi dell'Agenda ONU 2030** (consultabile al link <https://unric.org/it/agenda-2030/>)

L'azione dell'E.G.R.I.B. si inserisce, infatti, nella più generale strategia definita - a livello internazionale, nazionale e regionale - per il conseguimento di più **obiettivi dell'Agenda ONU 2030** di seguito indicati, distinti per ambiti di intervento.

#### SERVIZIO IDRICO INTEGRATO



**Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie**

**Target 6.1** - Ottenere entro il 2030 l'accesso universale ed equo all'acqua potabile che sia sicura ed economica per tutti

**Target 6.4** - Aumentare considerevolmente entro il 2030 l'efficienza nell'utilizzo dell'acqua in ogni settore e garantire approvvigionamenti e forniture sostenibili di acqua potabile, per affrontare la carenza idrica e ridurre in modo sostanzioso il numero di persone che ne subisce le conseguenze



**Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile**

**Target 9.1** - Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resistenti – comprese quelle regionali e transfrontaliere – per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui, con particolare attenzione ad un accesso equo e conveniente per tutti



**Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo**

**Target 12.2** - Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali

## SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI



### Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

**Target 11.6** - Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite delle città, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti



### Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

**Target 12.5** - Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo

Si tratta di obiettivi al cui raggiungimento concorrono anche la **Missione 2 “Rivoluzione verde e Transizione Ecologica“ del P.N.R.R. (rispettivamente, M2C4 ed M2C1)** di cui si è detto al paragrafo 4 della Sezione I di questo documento (<https://www.governo.it/it/approfondimento/le-missioni-e-le-componenti-del-pnrr/16700>) e il **Piano strategico regionale 2021-2030 della Regione Basilicata approvato con la L.R. n. 1 dell'11.02.2022** ([https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/wp-content/uploads/2024/10/DOCUMENT\\_FILE\\_3091425.pdf](https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/wp-content/uploads/2024/10/DOCUMENT_FILE_3091425.pdf)).

In considerazione del collegamento con i suddetti SDGs, l'azione dell'E.G.R.I.B. può essere misurata, in termini di impatti prodotti, facendo riferimento agli **indicatori del Benessere Equo e sostenibile (BES)** che sono stati definiti e che vengono monitorati annualmente dall'ISTAT proprio per valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sotto il profilo sociale ed ambientale (<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/gli-indicatori-del-bes/>)

Sono stati, in particolare, selezionati gli indicatori, di seguito riportati, ritenuti i più idonei alla misurazione, per ciascun ambito di intervento, dello specifico valore pubblico atteso dall'E.G.R.I.B.

## SERVIZIO IDRICO INTEGRATO



### INDICATORI

### TARGET 2025-2027

10.8 - Dispersione da rete idrica comunale

↓

10.9 - Trattamento delle acque reflue

↑

12.4 - Irregolarità nella distribuzione dell'acqua

↓

## SERVIZIO GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI



### INDICATORI

### TARGET 2025-2027

10.15 - Rifiuti urbani prodotti

↓

10.16 - Conferimento dei rifiuti urbani in discarica

↓

12.10 - Servizi di raccolta differenziata dei rifiuti urbani

↑

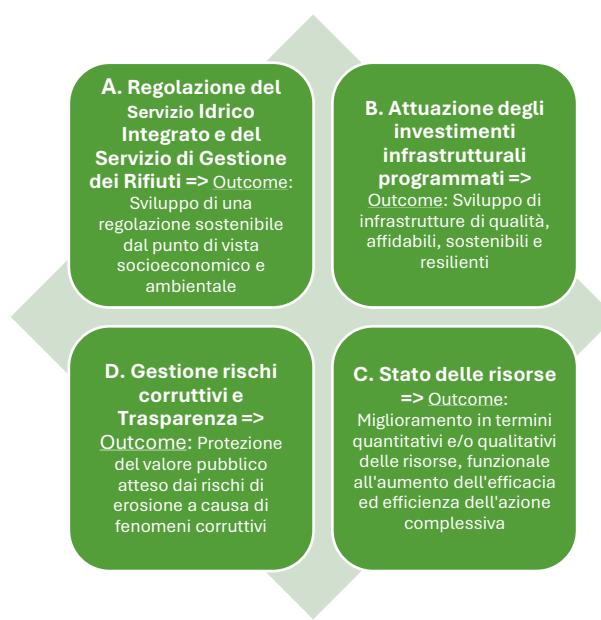
## 2. La strategia di creazione del valore pubblico atteso

Nella prospettiva del P.I.A.O., le pubbliche amministrazioni generano valore pubblico **definendo strategie che siano misurabili in termini di impatti e successivamente programmando obiettivi specifici e relative performance di efficacia e di efficienza in modo funzionale al valore pianificato.**

Al fine, quindi, di contribuire alla creazione del valore pubblico atteso dai suoi stakeholder, nel triennio 2025-2027 l'azione dell'E.G.R.I.B. continuerà ad articolarsi secondo le **quattro aree strategiche** già individuate nel P.I.A.O. per il triennio 2023-2025 e confermate nel P.I.A.O. 2024-2026.

Le aree strategiche, nella logica dell'albero della *performance* di cui al D. Lgs. n. 150/2009, costituiscono, infatti, le prospettive in cui il mandato istituzionale e la missione delle Pubbliche Amministrazioni - e, quindi, i loro obiettivi di valore pubblico - vengono idealmente scomposti e specificati e che vengono poi, a loro volta, declinati in obiettivi strategici pluriennali e obiettivi operativi annuali (v., *infra*, par. 3 e par. 4).

Tali aree strategiche, di seguito riportate, sono state definite sulla base dei principali ambiti operativi dell'Ente e secondo il criterio dell'output (impatto=risultato ultimo atteso), al fine di rendere immediatamente intellegibile agli stakeholder la funzionalizzazione dell'attività dell'E.G.R.I.B. ai loro bisogni e alle loro aspettative e, quindi, all'obiettivo di valore pubblico perseguito.



Le suddette aree strategiche riflettono la consapevolezza dell'E.G.R.I.B. che, per poter concorrere all'aumento del livello di benessere ambientale e socioeconomico del territorio e della collettività di riferimento, deve **agire in maniera coordinata e sinergica su più fronti contemporaneamente.**

E infatti:

◆ Per quanto detto nella Sezione I del presente documento, ai fini del miglioramento del livello di qualità ed efficienza nell'erogazione dei servizi ambientali, lo sviluppo di una regolazione sostenibile da punto di vista economico, ambientale e sociale, declinando correttamente e tempestivamente gli strumenti della regolazione nazionale sulla base delle esigenze e delle specificità del territorio, deve essere necessariamente affiancato e supportato dall'efficiente realizzazione degli investimenti

infrastrutturali programmati, con particolare attenzione, nell'attuale momento storico, per quelli finanziati dalle risorse del Pacchetto REACT-EU, del PNRR e del PNIISSI. A valle dell'articolata fase di predisposizione e candidatura delle proposte progettuali, che ha visto l'E.G.R.I.B. agire in forte sinergia con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi, l'Ente è, infatti, risultato destinatario di risorse in riferimento a più linee di finanziamento riguardanti i servizi ambientali, per cui è adesso chiamato alla responsabilità del coordinamento nella realizzazione degli interventi finanziati, ritenuti strategici per lo sviluppo di infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti.

◆ D'altro canto, nessuna delle attività dell'E.G.R.I.B. può essere efficacemente realizzata se non attraverso il miglioramento dello stato di salute delle sue risorse, al fine di creare e/o consolidare le condizioni di contesto interno funzionali alla creazione di valore pubblico (cd. “fattori abilitanti per la creazione del valore pubblico”). L'analisi del contesto interno effettuata restituisce, infatti, la fotografia di un ente che, nonostante l'avvio di una decisa azione di modernizzazione e miglioramento organizzativo, gestionale e professionale, presenta ancora alcune importanti criticità, con conseguente necessità di interventi strutturali e trasversali sulle diverse componenti (*v. par. 3 della Sezione I*). L'analisi del contesto esterno, dal canto suo, rende evidente la necessità di rafforzare ulteriormente l'impegno dell'Ente nel coinvolgimento dei suoi stakeholder, al fine di superare l'autoreferenzialità che spesso caratterizza le pubbliche amministrazioni e di orientarne correttamente l'azione (*v. par. 4 della Sezione I*).

#### ❖ Salute professionale

Agire sullo stato di salute professionale dell'E.G.R.I.B. significa avere le competenze professionali adeguate allo svolgimento del mandato istituzionale dell'Ente e all'attuazione dei suoi piani e programmi di azione finalizzati alla creazione di valore pubblico.

Come si dirà meglio, *infra*, nella Sezione “Organizzazione e Capitale umano”, questo implica una gestione strategica delle risorse umane orientata alle competenze (assunzioni, progressioni, formazione)

#### ❖ Salute organizzativa

Agire sullo stato di salute organizzativa dell'E.G.R.I.B. significa avere un'organizzazione del lavoro adeguata allo svolgimento del mandato istituzionale dell'Ente e all'attuazione dei suoi piani e programmi di azione finalizzati alla creazione di valore pubblico.

Come si dirà meglio, *infra*, nella Sezione “Organizzazione e Capitale umano”, questo implica la realizzazione di interventi di sviluppo organizzativo finalizzati al miglioramento della qualità del lavoro anche mediante l'aumento del benessere organizzativo (assenza di discriminazioni, migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, etc.).

#### ❖ Salute digitale

Agire sullo stato di salute digitale dell'E.G.R.I.B. significa creare le condizioni per realizzare la modernizzazione dell'Ente in termini di semplificazione delle procedure amministrative e reingegnerizzazione di processi e procedure in funzione della loro digitalizzazione e, allo stesso tempo, per promuovere una maggiore trasparenza dell'azione complessiva dell'Ente, anche ai fini della progressiva accessibilità digitale all'Amministrazione di cui all'art. 6, comma 2, lett. f), del D.L. n. 80/2021, nonché in funzione dell'attuazione della nuova strategia di prevenzione della corruzione introdotta con il P.I.A.O. 2022-2024 e rafforzata con il presente P.I.A.O. 2025-2027 (*v., infra, Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”*).

La trasformazione digitale, in quanto leva trasversale di cambiamento, supporta, infatti, l'attività complessiva dell'E.G.R.I.B., rafforzandone la capacità amministrativa e potenziando gli strumenti, i processi e l'approccio al servizio, al fine di generare semplificazione, trasparenza, cambiamento e innovazione continua.

Tale azione implica:

- la progressiva mappatura dei processi e dei procedimenti amministrativi al fine della loro reingegnerizzazione in termini di semplificazione e digitalizzazione;
- l'individuazione, ogni anno, in sede di pianificazione operativa, delle procedure da semplificare e dei processi e procedure da digitalizzare (v., *infra*, par. 4).

#### ❖ Salute economico-finanziaria

Superate le passate criticità del ciclo della gestione finanziaria, agire sullo stato delle risorse economico-finanziarie dell'E.G.R.I.B. significa presidiare gli equilibri finanziari, economici e patrimoniali dell'Ente.

Tale azione implica:

- l'ottimizzazione del ciclo e degli strumenti della programmazione finanziaria e di bilancio e la realizzazione di una sempre maggiore integrazione tra programmazione strategica e programmazione economico-finanziaria;
- il miglioramento continuo del ciclo di gestione della spesa, anche con riferimento agli indici di capacità di impegno e di velocità di cassa, a supporto dello svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente e all'attuazione dei suoi piani e programmi di azione.

#### ❖ Salute relazionale

Agire sullo stato di salute relazionale dell'E.G.R.I.B. significa promuovere l'ulteriore sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli stakeholder, in una logica di progressivo superamento dell'autoreferenzialità che spesso caratterizza le pubbliche amministrazioni.

Tale azione, oltre al consolidamento dei risultati fin qui ottenuti, implica:

- l'ulteriore sviluppo delle attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti;
- l'ascolto degli utenti finali del servizio idrico e del servizio rifiuti, al fine di acquisire da loro elementi ed informazioni utili al miglioramento della qualità dei servizi;
- l'implementazione di un adeguato sistema di valutazione partecipativa ai sensi dell'art. 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009.

◆ Non si può non considerare, infine, l'importanza strategica che, rispetto al conseguimento degli obiettivi di valore pubblico delle pubbliche amministrazioni, ha la prevenzione della corruzione e, segnatamente, il miglioramento continuo del processo di gestione del rischio corruttivo. Come sottolineato dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, infatti, *“la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generale valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando l’azione amministrativa”*.

Da qui, l'impegno dell'E.G.R.I.B. a rafforzare il sistema di gestione del rischio corruttivo in una logica integrata, attraverso: - il miglioramento continuo sia dell'analisi e valutazione del rischio che della

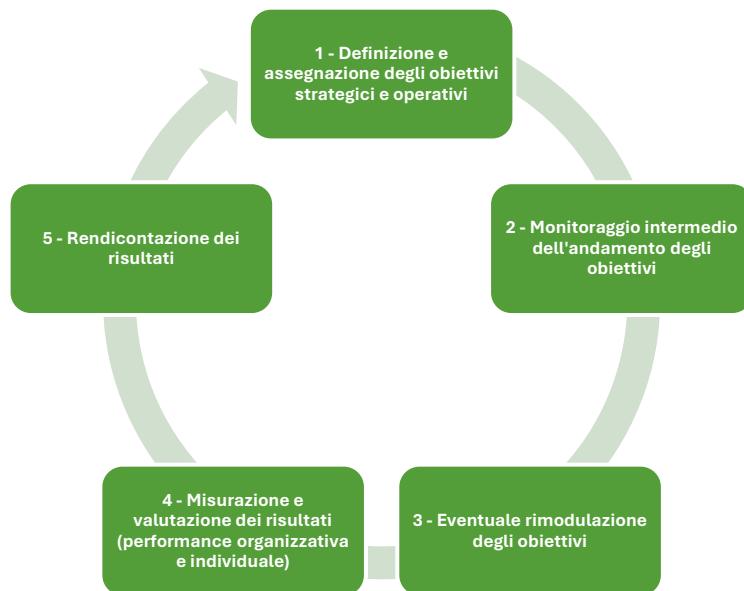
progettazione delle misure di prevenzione; - lo sviluppo del sistema di monitoraggio; - la promozione dell’etica e della legalità attraverso interventi di formazione e sensibilizzazione del personale; - l’incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni.

### 3. Il miglioramento delle performance quale leva per la creazione del valore pubblico

Se il valore pubblico, per quanto detto al paragrafo precedente, è il nuovo orizzonte delle *performance* delle pubbliche amministrazioni e volano per finalizzare queste ultime verso il benessere dei cittadini e verso lo sviluppo sostenibile, **il valore pubblico atteso si crea facendo leva sul miglioramento delle performance e migliorando, a tal fine, anche lo stato di salute dell’Ente.**

Come anticipato al paragrafo precedente, al fine di conseguire l’obiettivo di valore pubblico atteso l’E.G.R.I.B. continuerà a seguire, dunque, il metodo di *performance management* introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009 e confermato dal D.L. n. 80/2021.

**Il ciclo di gestione della performance** previsto dal suddetto D. Lgs. n. 150/2009 si articola in diverse fasi che consistono nella definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi, nel monitoraggio del loro andamento, funzionale all’attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, funzionale anche all’utilizzo dei sistemi premianti, e nella rendicontazione dei risultati a tutti i portatori di interesse



#### 3.1. Gli obiettivi strategici ed operativi

Quanto alla fase della definizione e assegnazione degli obiettivi, come anticipato al precedente paragrafo 2, all’interno della logica dell’albero della *performance* di cui al D. Lgs. n. 150/2009, le aree strategiche di azione vengono declinate in obiettivi triennali di particolare rilevanza - e, perciò, strategici in quanto funzionali alla creazione del valore pubblico atteso - e, questi, a loro volta, vengono articolati

in obiettivi operativi, di norma di durata annuale, che rappresentano traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell’obiettivo strategico triennale cui si riferiscono.

#### ◆ **Gli obiettivi strategici per il triennio 2025-2027**

L’E.G.R.I.B. ha confermato, anche per il triennio 2025-2027, gli obiettivi strategici individuati nel P.I.A.O. 2023-2025 come declinazione delle aree strategiche di cui si è detto al precedente punto 2 e, in particolare, in funzione dell’*outcome* atteso per ciascuna delle suddette aree strategiche.

Così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) dell’Ente, di cui si dirà al successivo paragrafo 3.2, tale decisione è stata adottata dall’Amministratore Unico, sentita la dirigenza, in coerenza con i presupposti documenti di programmazione economico-finanziaria dell’Ente e tenendo conto: *(i)* sia dei documenti di programmazione, delle direttive e degli indirizzi della Regione; *(ii)* che della regolazione primaria dei servizi ambientali definita dall’ARERA; *(iii)* che degli obiettivi assegnati all’Amministratore Unico dalla Regione (v. D.G.R. n. 272 del 5.05.2023) e dall’Assemblea dell’E.G.R.I.B. (v. deliberazione n. 3/2024 del 5.03.2024); *(iv)* che, infine, dei risultati di *performance* conseguiti nel triennio precedente.

Ad ogni obiettivo è stato assegnato un peso (in termini percentuali), stabilito in base all’importanza di ciascun obiettivo ai fini della creazione del valore pubblico atteso e all’impegno necessario per raggiungerlo, e sono stati associati uno o più indicatori di risultato, una *baseline* (ove disponibile) e un target annuale (inteso quale valore programmato o atteso).

Come già detto nella Sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2023-2025, nella definizione degli obiettivi, degli indicatori di risultato e dei target si è tenuto conto, per quanto applicabili, degli otto ambiti di misurazione e valutazione della *performance* di cui all’art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009, nonché: *(i)* delle indicazioni contenute nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica; *(ii)* dei rilievi e suggerimenti dell’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV; *(iii)* e, infine, delle prescrizioni del SMVP dell’Ente.

In un’ottica di miglioramento progressivo della pianificazione della *performance*, pur in sostanziale continuità con il triennio precedente, nel P.I.A.O. 2023-2025 sono stati definiti, infatti, obiettivi più sfidanti, indicatori più congrui e target migliorativi, che sono stati confermati nel P.I.A.O. 2024-2026 e che vengono confermati anche nel presente P.I.A.O. 2025-2027.

Gli obiettivi strategici dell’E.G.R.I.B. per il triennio 2025-2027, con relativi indicatori e target, sono riportati e descritti analiticamente negli allegati al Piano (**Allegato n. 1 e Allegato n. 2**).

Sono affidati alla responsabilità della dirigenza che deve perseguiрli nell’ambito delle attività di competenza e delle risorse disponibili.

Essi contemplano anche, in coerenza con quanto detto al precedente paragrafo 2, l’obiettivo della **promozione della cultura dell’etica pubblica e della trasparenza**. Si tratta, appunto, di un obiettivo strategico dal momento che, come ribadito dall’ANAC nel PNA 2022, “*se le attività delle amministrazioni pubbliche hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi*” (v., *infra*, la Sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”).

Costituiscono, nel loro insieme, la dimensione della pianificazione strategica dell’Ente e, al tempo stesso, della più rilevante delle due componenti della **performance organizzativa** come definita dal citato SMVP dell’Ente.

### ◆ Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici da conseguire nel triennio 2025-2027 sono stati articolati in obiettivi operativi annuali, di efficacia e/o efficienza, da conseguire nel 2025.

Tali obiettivi operativi sono stati definiti dall'Amministratore Unico, sentita la dirigenza, in coerenza sia con il D.P.C.M. n. 132/2022 che con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) dell'Ente.

Ad ogni obiettivo operativo sono stati associati uno o più indicatori di risultato e un target (valore programmato o atteso) e, per ciascuno, sono state definite le azioni da realizzare, le risorse umane correlate e le responsabilità organizzative.

Così come per gli obiettivi strategici, nella logica del miglioramento progressivo della pianificazione della *performance*, sono stati definiti **obiettivi più sfidanti, indicatori più congrui e target migliorativi, funzionali al conseguimento degli obiettivi strategici di riferimento**.

Gli obiettivi operativi dell'E.G.R.I.B. per l'anno 2025, con l'indicazione di tutti gli elementi richiesti dalla normativa di riferimento, sono riportati negli allegati al Piano (**Allegato n. 1 e Allegato n. 2**).

Sono affidati alla responsabilità della Dirigenza ed articolati in azioni che, in coerenza con il SMVP dell'Ente, sono affidate alla responsabilità del personale del comparto, singolarmente o collettivamente, andando così a costituire gli obiettivi individuali del personale non dirigente.

Così come previsto dal D.M. n. 132/2022, contemplano, fra gli altri, anche:

❖ l'obiettivo della progressiva semplificazione e digitalizzazione di processi e/o procedure che, come detto al precedente paragrafo 2, l'Ente intende conseguire nell'ambito della più generale strategia di miglioramento dello stato di salute delle sue risorse, anche ai fini della progressiva accessibilità digitale all'Amministrazione di cui all'art. 6, comma 2, lett. f), del D.L. n. 80/2021, nonché in funzione dell'attuazione della nuova strategia di prevenzione della corruzione introdotta con il P.I.A.O. 2022-2024 e rafforzata con il presente P.I.A.O. 2025-2027 (v., *infra*, Sottosezione “*Rischi corruttivi e Trasparenza*”).

❖ l'obiettivo del progressivo miglioramento del benessere organizzativo del personale, con finalità sia di sviluppo organizzativo che di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere.

Costituiscono, nel loro insieme, la dimensione della programmazione operativa dell'E.G.R.I.B. e, allo stesso tempo, della **performance operativa** come definita nel SMVP.

### 3.2. Dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla misurazione e valutazione delle performance

Come anticipato al paragrafo precedente, in base al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) la dimensione della pianificazione strategica dell'E.G.R.I.B. coincide con la più rilevante delle componenti della sua *performance* organizzativa, mentre la dimensione della pianificazione operativa coincide con la dimensione della *performance* operativa che, a sua volta, costituisce una delle componenti della *performance* individuale.

Ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, la *performance* è il contributo (inteso in termini di risultato e di modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e

degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita ed agisce.

In particolare:

◆ la **performance organizzativa** esprime il risultato che un'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei suoi utenti e stakeholder (art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009);

◆ la **performance individuale** esprime, invece, il contributo fornito da un individuo alla performance dell'organizzazione di appartenenza, in termini sia di risultato che di modalità di raggiungimento degli obiettivi (art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009).

Nella logica del ciclo di gestione della *performance*, la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale “sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri (...)”.

Risultano, infatti, di fondamentale importanza per comprendere, sulla base dei risultati conseguiti, i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi, al fine di individuare gli eventuali interventi correttivi da apportare in termini di ridefinizione degli obiettivi, miglioramento organizzativo, gestione delle risorse umane, etc.

Tanto, a conferma del ruolo strategico che, ai fini della creazione di valore pubblico, assume il “metodo di lavoro” utilizzato dalle pubbliche amministrazioni e, quindi, la loro capacità, da un lato, di intraprendere iniziative sostenibili dal punto di vista organizzativo (in base alle risorse disponibili) e, dall'altro lato, di prevedere adeguati interventi di sviluppo organizzativo e gestione strategica delle risorse umane (v., *infra*, Sezione “Organizzazione e capitale umano”)

#### ◆ **Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

In base alla normativa regionale di riferimento, l'E.G.R.I.B. fa parte degli enti del Sistema “Basilicata”, per cui ad esso si applica il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) adottato dalla Regione Basilicata, eventualmente modificato in ragione delle esigenze e specificità dell'Ente.

Il SMVP regionale attualmente vigente è quello adottato con D.G.R. n. 178 del 16.03.2024, che, così come già per il precedente adottato con D.G.R. n. 185 dell'8.04.2022, l'E.G.R.I.B. non ha personalizzato in base alle proprie esigenze e specificità.

Lo ha ritenuto, infatti, sostanzialmente adeguato alla propria organizzazione, fatto salvo il necessario riferimento al solo Amministratore Unico dell'Ente sia per la definizione degli obiettivi strategici ed operativi di *performance* che per la definizione degli elementi variabili del SMVP da definire annualmente e precisamente: ◆ i pesi dei parametri della *performance* organizzativa; ◆ gli indicatori di “salute organizzativa”; ◆ i servizi per i quali effettuare le indagini di *customer satisfaction* di cui all'art. 8, comma 1, lett. c) e all'art. 19-bis, del D. Lgs. n. 150/2009 ◆ i pesi dei parametri di valutazione della *performance* individuale della dirigenza; ◆ gli obiettivi organizzativi e/o finanziari aventi carattere trasversale e intersetoriale per la valutazione della *performance* individuale della dirigenza.

### ◆ La **performance organizzativa**

In base al suddetto SMVP, la *performance organizzativa* dell'E.G.R.I.B. è identificata sia come *performance organizzativa* di Ente (riferita all'Amministrazione nel suo complesso) che come *performance organizzativa* di struttura (riferita alle singole Aree Funzionali e alla struttura di Staff dell'Amministratore Unico).

La **performance organizzativa di Ente** viene misurata sia in base al grado di raggiungimento medio di tutti gli obiettivi strategici previsti nel documento di programmazione della *performance* (e, quindi, nella presente sottosezione del P.I.A.O.) che in base agli indicatori di “salute organizzativa” dell’intera Amministrazione che, infine, a decorrere dal 2024, dagli esiti di tutte le indagini di *customer satisfaction* effettuate.

La **performance organizzativa di struttura**, invece, viene misurata:

- per i Dirigenti: sia in base al grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici della struttura cui fa capo l’incarico di direzione che in base agli indicatori di “salute organizzativa” riferiti alla medesima struttura che, inoltre, a decorrere dal 2024 e per i soli dirigenti interessati da indagini di *customer satisfaction*, in base agli esiti delle indagini di *customer satisfaction* effettuate dalla struttura;
- per il restante personale: in base al solo grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici della struttura organizzativa di appartenenza.

Si riportano, pertanto, di seguito, sia i pesi dei parametri della *performance organizzativa* che gli “indicatori di salute organizzativa” e i servizi/attività oggetto di indagini di *customer satisfaction*, rilevanti ai fini della valutazione della *performance organizzativa* di Ente e di struttura per il 2025.

**Performance organizzativa – Pesi parametri**

Parametro	Peso (%)
Grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici	70%
Indicatori di “salute organizzativa”	25% (*)
Esiti indagini di <i>customer satisfaction</i>	5%

(\*) Per i dirigenti non interessati da indagini di *customer satisfaction* il peso del paramento è del 30%

**Indicatori di salute organizzativa - Peso: 25% (\*)**

Denominazione	Descrizione	Peso (%)	Target 2025	Dirigenti interessati
Tasso di assenteismo del personale	Nr. giorni medi di assenza nell'anno	20%	≤ 2024	Tutti
Tempi medi dei pagamenti	Nr. giorni medi per il pagamento delle fatture (intercorrenti tra la data di accettazione della fattura in PCC e la data di emissione del mandato di pagamento)	60%	≤ 30 gg calcolati su un volume di pagamenti almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture dell'anno (^)	Tutti
Grado di copertura delle attività formative dei dirigenti e del personale del comparto	Nr. ore di formazione dei dirigenti nell'anno	20%	≥ 15	Tutti
	Nr. dipendenti che hanno raggiunto almeno 15 ore di formazione nell'anno/ Nr. totale di dipendenti in servizio al 31.12.2025		≥ 80%	

(\*) Per i dirigenti non interessati da indagini di customer satisfaction il peso del paramento è del 30%

(^) Circolare MEF-RGS n. 1 prot. n. 2449 del 3/01/2024 "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative"

**Servizi/attività oggetto di indagini di customer satisfaction - Peso: 5% [\*]**

Denominazione	Area Funzionale	Indicatore	Target 2025 (*)	Dirigenti interessati
Supporto tecnico e/o amministrativo al gestore del S.I.I. nell'attuazione degli investimenti infrastrutturali	Area Servizio Idrico Integrato	Indagine realizzata (Sì/No)	Sì	Dirigente Area Servizio Idrico Integrato
Supporto tecnico e/o amministrativo ai Comuni nell'adozione dei Piani economico-finanziari del servizio rifiuti	Area Servizio Rifiuti	Indagine realizzata (Sì/No)	Sì	Dirigente Area Servizio Rifiuti

[\*] Per i dirigenti interessati da indagini di customer satisfaction

[\*] In base al SMVP e alle indicazioni contenute nel PIAO 2025-2027 della Regione, anche per il 2025 costituisce elemento di valutazione della performance organizzativa la sola realizzazione di indagini di *customer satisfaction* e la pubblicazione degli esiti

## ◆ La performance individuale

Nel SMVP dell'Ente la *performance individuale* è strettamente collegata alla *performance organizzativa*, dal momento che considera il contributo fornito dai singoli alla *performance* dell'organizzazione di appartenenza, in termini sia di risultato che di modalità di raggiungimento degli obiettivi, in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009.

Considera, infatti, due componenti:

- la **performance operativa**: che esprime i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi previsti nel documento di programmazione della *performance* e formalmente assegnati (individualmente o collettivamente) ai Dirigenti e al personale del Comparto;
- e la **performance di ruolo**: che prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato, da definire annualmente.

Evidenzia, quindi, l'importanza del contributo di tutto il personale al conseguimento degli obiettivi (strategici, operativi e organizzativi/finanziari) funzionali alla creazione del valore pubblico atteso.

In particolare, la **performance operativa** si riferisce, per il personale non dirigente, unicamente al grado di raggiungimento degli obiettivi o attività assegnati, mentre per il personale dirigente:

- acquistano rilievo tre parametri: a) grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici della struttura su cui insiste l'incarico di direzione; b) grado di raggiungimento medio degli obiettivi organizzativi e/o finanziari trasversali e intersettoriali; c) grado di conseguimento degli obiettivi operativi di struttura;
- vengono definiti annualmente i pesi dei parametri a) e b).

Conformemente a quanto previsto dal Sistema, si riportano di seguito i pesi dei suddetti parametri per l'anno 2025 e gli obiettivi organizzativi e/o finanziari assegnati ai dirigenti per l'anno 2025:

Performance operativa dirigenti – Pesi parametri

Parametro	Peso (%)
Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici di struttura	80%
Grado di conseguimento medio obiettivi organizzativi e/o finanziari	20%

Obiettivi organizzativi trasversali (20%)

Denominazione	Indicatore	Target	Fonte
Rafforzamento delle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza	Compilazione schede di monitoraggio dell'attuazione e idoneità delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza entro il 15/12 (o nel diverso termine indicato nella richiesta del RPCT)	Scheda compilata e trasmessa nel rispetto del termine	Atti del RPCT
	Trasmissione documenti, dati e informazioni per la pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" nei termini indicati dal D. Lgs. n. 33/2013 (o nel diverso termine indicato nella richiesta del RPCT)	Documenti, dati e informazioni trasmessi nel rispetto dei termini	

Per quanto riguarda, invece, la **performance di ruolo**, per il 2025 i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato sono, per tutto il personale, quelli definiti nel SMVP.

## Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”

Come anticipato nella Sezione “Presentazione dell’Amministrazione” e nella Sottosezione “Performance” del presente documento, componente essenziale della strategia di creazione del valore pubblico atteso dall’E.G.R.I.B. è il miglioramento continuo del processo di gestione del rischio corruttivo, quale principale **leva di protezione del valore pubblico**.

L’E.G.R.I.B. ha definito la sua strategia di prevenzione della corruzione nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. 2022-2024, che ha mantenuto la sua validità per tutto il triennio di riferimento ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022 e rispetto alla quale la presente Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” per il triennio 2025-2027 si pone in sostanziale continuità, con l’obiettivo di **rafforzare il sistema di gestione del rischio in una logica integrata**.

La strategia di prevenzione della corruzione definita nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. 2022-2024 è, infatti, una strategia calibrata sulle specificità del contesto esterno e interno dell’Ente e integrata con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno, secondo la logica della pianificazione integrata introdotta dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Nella definizione del nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo introdotto nel 2022 sono stati seguiti, infatti, i principi strategici, metodologici e finalistici indicati dall’ANAC nel PNA 2019 adottato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, nonché le indicazioni date dalla stessa ANAC negli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022 a seguito dell’introduzione nell’ordinamento giuridico del P.I.A.O.

In particolare, sono state tenute presenti le principali finalità del sistema di gestione del rischio, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l’imparzialità delle decisioni e dell’attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi, così contribuendo alla generazione di valore pubblico nella definizione data dae dall’ANAC, già nel PNA 2019, di *“miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi”*.

Si è tenuto conto, quindi, che si tratta di un processo che è **parte integrante di tutti i processi dell’Amministrazione** e che si sviluppa secondo una **logica sequenziale e ciclica** che ne favorisce il continuo miglioramento basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell’effettiva efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

A tal fine, si è proceduto: ♦ alla mappatura sia dei processi afferenti alle aree di rischio corruttivo connesse agli aspetti gestionali (risorse umane, contratti pubblici, etc.), comuni a tutte le amministrazioni e peraltro di entità molto ridotta date le dimensioni dell’Ente, sia dei processi afferenti all’area di rischio specifica connessa all’attività istituzionale - di regolazione - dell’E.G.R.I.B.; ♦ alla valutazione di tutti i rischi individuati; ♦ alla individuazione di adeguate misure di prevenzione della corruzione sia generali che specifiche; ♦ alla definizione di un nuovo sistema di monitoraggio e riesame.

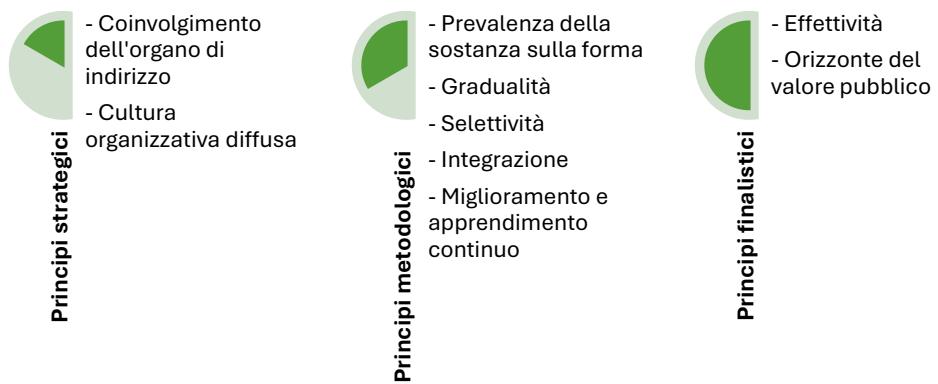
A partire dal 2023 è stata avviata la fase di implementazione del nuovo sistema di gestione del rischio, con il contributo e l’impegno di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, chiamati a concorrere effettivamente alla generazione e protezione del valore pubblico atteso dall’azione dell’E.G.R.I.B.

Tale fase ha registrato qualche ritardo a causa soprattutto della mancanza di adeguato personale di supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (già titolare di più incarichi dirigenziali), a sua volta dovuta al perdurante sottodimensionamento dell'organico dell'Ente, di cui si è detto nella Sezione “Presentazione dell'Amministrazione” e di cui si dirà meglio, *infra*, nella Sezione “Organizzazione e capitale umano”. Ad ogni modo, in sede di monitoraggio annuale effettuato dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza non sono state registrate particolari criticità né si sono verificati fatti corruttivi o episodi di mala amministrazione.

Il che ha determinato l'E.G.R.I.B. a continuare sulla strada intrapresa, **rafforzando l'impegno per il miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio in una logica integrata funzionale alla creazione del valore pubblico atteso dall'azione dell'Ente.**

Tanto anche in considerazione del fatto che, come precisato dall'ANAC nel PNA 2022, “*se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi*”.

In continuità con quella del triennio precedente, la presente Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” per il triennio 2025-2027 è stata, quindi, predisposta seguendo i **“Principi guida” (strategici, metodologici e finalistici)” e le indicazioni metodologiche date dall'ANAC con il PNA 2019:**



Si è tenuto conto, inoltre, delle ulteriori indicazioni date successivamente dall'Autorità, in particolare con il **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022** adottato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, con l'**Aggiornamento 2023 al PNA 2022** adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 e, per quanto di interesse per l'E.G.R.I.B., con l'**Aggiornamento 2024 al PNA 2022** adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 (tutti disponibili sul sito dell'ANAC [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

È stata, poi, confermata la scelta di seguire il “suggerimento” dell'ANAC di compilare un documento ben strutturato e dal linguaggio tecnicamente corretto ma semplice (al fine di renderlo di immediata comprensione e di facile lettura per un novero di destinatari eterogeneo) e, allo stesso tempo, snello (avvalendosi, ove occorra, di allegati o link di rinvio).

La Sottosezione è stata così **articolata in tre parti**:

- ❖ la prima parte è dedicata alla illustrazione delle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio;
- ❖ la seconda parte è dedicata alla descrizione delle misure di prevenzione della corruzione previste per il trattamento del rischio;
- ❖ la terza parte è dedicata alla descrizione, in particolare, della misura della trasparenza.

Il documento è stato poi corredata da **due allegati**, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti dello svolgimento del processo di gestione del rischio e gli obblighi di pubblicazione a cui l'Ente è tenuto:

- ❖ Mappatura dei processi, identificazione, valutazione e trattamento del rischio (Allegato n. 3 del P.I.A.O.)
- ❖ Obblighi di trasparenza sull'organizzazione e l'attività dell'E.G.R.I.B. ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e altre fonti normative (Allegato n. 4 del P.I.A.O.)

## 1. Parte I - Il processo di gestione del rischio

La prima parte della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. per il triennio 2025-2027 è dedicata alla illustrazione delle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio corruttivo da parte dell’E.G.R.I.B.

La Sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche solo “RPCT”) dell’E.G.R.I.B. con il **coinvolgimento sia dell’Amministratore Unico che dei dipendenti tutti dell’Ente**.

Preliminare alla redazione del documento è stata, infatti, un’attenta valutazione, oltre che dell’effettiva attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione della corruzione, anche della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio introdotto nel 2022, al fine di individuare eventuali correttivi e/o integrazioni da apportarvi nella logica del miglioramento progressivo e continuo suggerita dalla stessa ANAC nel PNA 2019 e confermata nel PNA 2022.

Il RPCT ha elaborato, dunque, una proposta di documento sulla base degli **obiettivi strategici** definiti dall’Amministratore Unico ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 (v., *infra*, par. 1.1) nonché delle informazioni, osservazioni e proposte acquisite attraverso il **coinvolgimento** di tutti i dipendenti, chiamati a concorrere alla definizione e all’attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, nell’ambito di una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio.

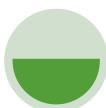
La bozza predisposta dal RPCT è stata sottoposta all’esame dell’Amministratore Unico per la condivisione propedeutica all’**integrazione della Sottosezione nel P.I.A.O. 2025-2027**.

### 1.1 - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

I principi della trasparenza e dell’integrità si confermano cardini irrinunciabili a cui deve informarsi l’azione complessiva dell’Ente, in considerazione del fatto che la miglior misura di prevenzione della corruzione - a protezione e creazione del valore pubblico - è certamente **l’organizzazione di una Amministrazione affidabile, autorevole, efficiente, proattiva, trasparente e sostanzialmente aperta ai cittadini**.

Partendo da questa consapevolezza, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2025-2027 sono stati più specificamente declinati dall’Amministratore Unico dell’Ente in funzione del rafforzamento del sistema di gestione del rischio.

Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, essi costituiscono contenuto necessario del PTPCT e, quindi, ora, della presente Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO, e vengono riportati di seguito.



#### Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

- ◆ Miglioramento continuo dell’analisi e valutazione del rischio e della progettazione delle misure di prevenzione
- ◆ Sviluppo del sistema di monitoraggio
- ◆ Revisione e miglioramento della regolamentazione interna
- ◆ Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso l’incremento della formazione generale e specifica del personale



#### Obiettivi strategici in materia di trasparenza

- ◆ Promozione di maggiori livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni

Al fine di un più efficace raggiungimento degli obiettivi sopra delineati, per la cui attuazione è necessario il coinvolgimento, a vario titolo, di una pluralità di soggetti interni ed esterni all’Ente, con ruoli e responsabilità diverse (v., *infra*, par. 1.3), è altresì fondamentale un coordinamento con gli altri strumenti di programmazione presenti nell’Amministrazione. **L’integrazione** è, infatti, uno dei principi metodologici che devono guidare la programmazione e l’attuazione del processo di gestione del rischio, tanto più nella logica di pianificazione integrata introdotta dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Conformemente a quanto previsto dall’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono così contenuto necessario dei documenti di programmazione della performance dell’Ente. Fino al “Piano della performance” per il triennio 2022-2024, i suddetti obiettivi venivano declinati in specifici obiettivi operativi di performance del solo RPCT. Dalla Sottosezione “Performance” del P.I.A.O. 2023-2025 sono stati declinati, invece, in specifici obiettivi operativi di performance, oltre che del RPCT, anche dei dirigenti e, nel corso di validità della presente Sottosezione, saranno **progressivamente declinati in obiettivi di performance anche per il personale non dirigente**.

Tanto anche in considerazione del fatto che, come ribadito dall’ANAC nel PNA 2022, la corretta ed efficacia predisposizione ed attuazione del sistema di gestione del rischio corruttivo “*contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all’agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia considerata nell’impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell’amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese*”.

L’esito del raggiungimento dei suddetti obiettivi di performance sarà oggetto di valutazione delle performance organizzativa ed individuale in base al **Sistema di misurazione e valutazione della performance** dell’E.G.R.I.B. vigente nel tempo e se ne darà conto nella **Relazione annuale sulla performance di cui all’art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009**.

## 1.2 - Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

La strategia di prevenzione della corruzione dell’E.G.R.I.B. prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti, nei termini di seguito illustrati.

### A) L’Amministratore Unico

È l’organo di indirizzo cui compete, ai sensi dell’art. 1, commi 7 e 8, della Legge n. 190/2012:

- la nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e, più in generale, l’adozione di tutti gli atti di indirizzo che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- l’adozione del PTPCT e, quindi, ora della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O.

L’Amministratore Unico riceve, inoltre, la Relazione annuale del RPCT e le eventuali segnalazioni dello stesso RPCT in merito alla non corretta attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza. L’Amministratore Unico è tenuto a creare un contesto istituzionale e organizzativo favorevole e di reale supporto al RPCT, tale da consentirgli lo svolgimento dell’incarico in piena autonomia ed effettività (art. 1, comma 7, Legge n. 190/2012)

## **B) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

Nominato dall'Amministratore Unico, svolge tutti i compiti attribuitigli dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (Legge n. 190/2012, D. Lgs. 33/2013, D. Lgs. n. 39/2013, D.P.R. n. 62/2013, D. Lgs. n. 24/2023). In particolare:

- elabora la proposta della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.;
- verifica, avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti dell'Ente, l'efficace attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio e di trasparenza contenute della suddetta Sottosezione di programmazione nonché la sua complessiva idoneità;
- propone modifiche alla Sottosezione in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività amministrativa;
- segnala all'Amministratore Unico e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- segnala agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- vigila sul rispetto delle disposizioni dettate, in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, dal D. Lgs. n. 33/2019;
- riceve e gestisce le segnalazioni in materia di whistleblowing di cui al D. Lgs. n. 24/2023;
- predispone, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, la Relazione annuale sull'attività svolta, pubblicandola sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente e riferisce all'Amministratore Unico ogniqualvolta lo stesso lo richieda.

Al RPCT è, altresì, attribuita una funzione di interlocuzione con l'**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV** che, a sua volta, ha la facoltà di chiedere informazioni e documentazione per lo svolgimento dei controlli di competenza.

Il RPCT, infine, insieme all'Amministratore Unico e all'OIV, è il soggetto cui l'ANAC può rivolgersi per richieste di informazioni, esibizione di documenti ovvero in caso di contestazione di presunte violazioni, da parte dell'Ente, degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione o di pubblicazione ai fini della trasparenza.

L'attuale RPCT - l'ing. Donato Larocca - è stato nominato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 4 del 29 gennaio 2020 e, in caso di assenza temporanea e imprevista, è sostituito dallo stesso Amministratore Unico.

## **C) I dirigenti delle strutture organizzative in cui si articola l'Ente**

Partecipano attivamente allo svolgimento di tutte le fasi del processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT. Nello specifico:

- collaborano con il RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti delle strutture cui sono preposti;
- monitorano le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte dalla struttura a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del

- personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- vigilano sull'osservanza delle misure contenute nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. nonché su quelle previste dal Codice di comportamento dell’Ente e ne verificano le ipotesi di violazione, anche ai fini dell'avvio dei conseguenti procedimenti disciplinari;
  - garantiscono, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni, formati o detenuti dalla struttura a cui sono preposti, da pubblicare nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Ente ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
  - assicurano, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del D. Lgs. n. 33/2013, la regolare attuazione dell’accesso civico sulla base di quanto previsto dallo stesso D. Lgs. n. 33/2013;
  - curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati alle strutture cui sono preposti, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sulla legalità e l'integrità.

Tutti i dirigenti dell’Amministrazione sono in ogni caso ed in particolare tenuti, ai sensi di legge, a collaborare con il RPCT, nell’ambito di un **dovere generale di collaborazione** con il RPCT previsto, in capo a **tutti i dipendenti**, dal D.P.R. n. 62/2013. Essi sono, inoltre, responsabili, ai sensi di legge, in caso di violazione delle misure di prevenzione della corruzione previsti dalla Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. (art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012).

#### D) I dipendenti

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (di ruolo, a contratto e/o in comando) è decisivo per la qualità e l’efficacia della strategia di prevenzione della corruzione, così come anche un’ampia condivisione dell’obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell’Amministrazione.

In tale ottica, i dipendenti dell’E.G.R.I.B.:

- partecipano al processo di individuazione, valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione;
- osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O.;
- osservano le disposizioni del Codice di Comportamento dell’Ente;
- segnalano al proprio responsabile i casi di personale, anche potenziale, conflitto di interessi nonché situazioni di possibile illecito;
- partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall’Amministrazione.

Tutti i dipendenti sono in ogni caso ed in particolare tenuti, ai sensi di legge, a collaborare con il RPCT, nell’ambito di un **dovere generale di collaborazione** con il RPCT previsto, in capo a tutti i dipendenti, dal D.P.R. n. 62/2013. Essi sono, inoltre, responsabili, ai sensi di legge, in caso di violazione delle misure di prevenzione della corruzione previsti dalla Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. (art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012).

**E) Il Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA)**

Regolarmente individuato dall'Ente (al momento è lo stesso RPCT), è il soggetto preposto all'inserimento e all'aggiornamento dei dati identificativi dell'Ente nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita dall'art. 33-ter del D.L. n. 179/2012 convertito con la Legge n. 221/2012.

**F) Il Responsabile della protezione dei dati (RPD o DPO)**

Il Responsabile della protezione dei dati (DPO) – l'avv. Gianpaolo Carretta svolge i compiti previsti dall'art. 39 del Regolamento (UE) 679/2016 e partecipa al processo di gestione del rischio corruttivo garantendo il necessario coordinamento tra le strategie e le azioni in materia di trasparenza con la disciplina europea e nazionale sulla privacy (v., infra, par. 3).

L'attuale DPO dell'E.G.R.I.B. è un professionista esterno, l'avv. Gianpaolo Carretta, al quale l'incarico è stato affidato con determinazione dirigenziale n. 294 del 30.09.2024.

**G) I collaboratori esterni**

Tutti i consulenti e collaboratori dell'Ente, a qualsiasi titolo, sono tenuti:

- ad osservare, per quanto ad essi applicabili, le misure di prevenzione del rischio corruttivo contenute nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento dell'Ente;
- a segnalare al proprio responsabile i casi di personale, anche potenziale, conflitto di interessi nonché situazioni di possibili illeciti.

**H) L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV**

Istituita con la L.R. 25/10/2010, n. 31, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV svolge, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare:

- verifica che la Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, in particolare, nella Sezione “Performance” dello stesso P.I.A.O. e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, interagendo con il RPCT anche ai fini della verifica dei contenuti della Relazione annuale da questi predisposta;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- esprime un parere preventivo obbligatorio sul Codice di Comportamento dell'Ente e sulle sue modificazioni.

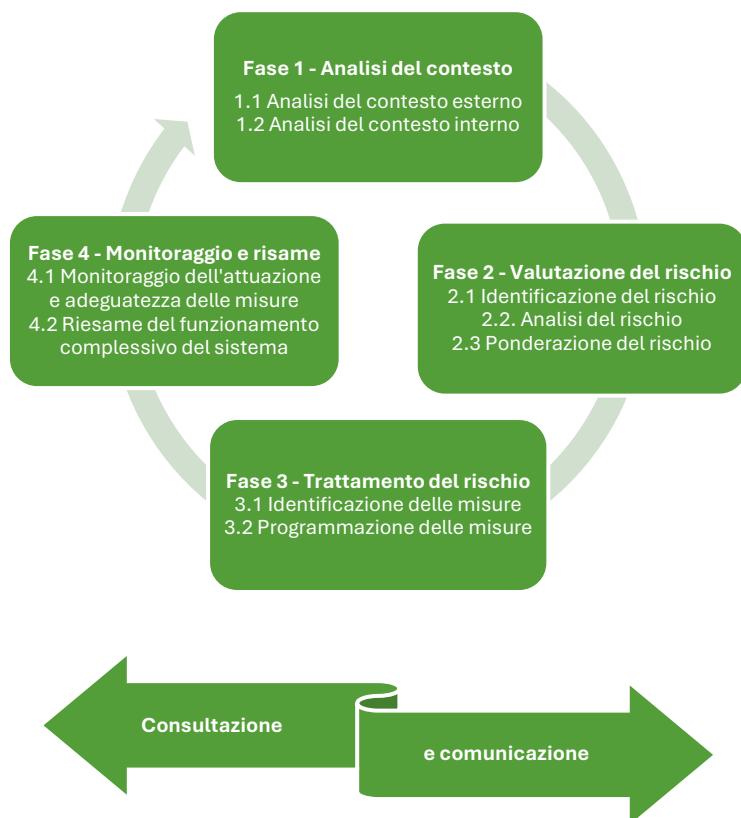
**I) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) svolge un ruolo importante nel sistema di gestione del rischio corruttivo, essendo chiamato, ai sensi di legge, a decidere sulle segnalazioni, del RPCT e/o dei Dirigenti delle strutture dell'Amministrazione, relative alla non corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

### 1.3 - Principi e metodologia di gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio corruttivo si sviluppa, secondo i già richiamati “principi guida” indicati dall’ANAC nel PNA 2019 e confermati dal PNA 2022, secondo una **logica sequenziale e ciclica** che ne favorisce il continuo miglioramento basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell’efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

La metodologia di gestione del rischio utilizzata, in continuità con quella del triennio 2022-2024, è quella suggerita dalla stessa ANAC nel PNA 2019 ed articolata nelle fasi di seguito riportate e compiutamente descritte nei successivi paragrafi da 1.4 a 1.8.



## 1.4 - Analisi del contesto

Come chiarito in più occasioni dall'ANAC, al fine di tendere ad una effettiva riduzione del rischio corruttivo, il sistema di gestione del rischio deve essere progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia **“calibrato sulle specificità del contesto esterno e interno all'Amministrazione”**.

In tale ottica, l'analisi del contesto risulta di fondamentale importanza per l'Amministrazione in quanto consente di acquisire le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione, anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui essa opera.

In particolare, l'**analisi del contesto esterno** ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Essa consiste, infatti, nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'Amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

L'**analisi del contesto interno**, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Amministrazione e culmina nella individuazione delle aree di rischio e, soprattutto, nella mappatura dei processi.

In merito si deve considerare, tuttavia, che nella logica della pianificazione unitaria ed integrata del P.I.A.O., l'analisi del contesto esterno ed interno costituisce il presupposto dell'intero processo di pianificazione, per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di generare valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del P.I.A.O.

L'analisi del contesto esterno e interno dell'E.G.R.I.B. è stata, dunque, esposta nella Sezione I del Piano dedicata alla “Presentazione dell'Amministrazione”, mentre **nella presente Sottosezione sono state riportate le considerazioni sul modo in cui il contesto esterno e interno dell'Ente possono influire sulla probabilità del verificarsi di eventi corruttivi**.

### ◆ Contesto esterno

Dall'analisi del contesto esterno effettuata emerge, per quanto di interesse di questa specifica Sottosezione di programmazione, che l'E.G.R.I.B., nella sua qualità di ente di governo d'ambito ai sensi del D. Lgs. n. 152/2006, è posto a presidio di due settori nevralgici, quali quello del servizio idrico integrato e quello del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, nei quali vi è un'**interazione strutturale, frequente e rilevante con i portatori di interesse**.

In tale contesto, il rischio corruttivo maggiore al quale può risultare esposto l'E.G.R.I.B., quale organismo di regolazione tecnico-economica dei due servizi, è quello che la stessa ANAC definisce come **“cattura del regolatore”** e che si concretizzerebbe qualora il regolatore agisse, non nell'interesse pubblico, ma in favore di interessi, economici e non, propri dei settori regolati, con conseguente perdita di neutralità, terzietà e oggettività.

L'attività di regolazione è, infatti, soggetta a rischi specifici e differenti rispetto a quelli dell'attività amministrativa generalmente intesa e delle attività di prestazione di servizi a cittadini e imprese. Al di là, quindi, dei processi afferenti alle aree di rischio corruttivo connesse agli aspetti gestionali (risorse umane, contratti pubblici, etc.), comuni a tutte le amministrazioni e peraltro di entità molto ridotta date

le dimensioni dell’Ente, l’**area di rischio su cui è stata concentrata l’attenzione è quella specifica connessa all’attività istituzionale di regolazione** (v., infra, par. 1.5).

#### ◆ **Contesto interno**

L’analisi del contesto interno effettuata restituisce, dal canto suo, per quanto di specifico interesse della presente Sottosezione di programmazione, la “fotografia” di un Ente:

❖ di **dimensioni ancora molto ridotte**: a fronte di una dotazione organica teorica di complessive trentaquattro unità, di cui tre di qualifica dirigenziale, la dotazione organica effettiva al 1° gennaio 2025 è di appena 13 unità, di cui solo una di qualifica dirigenziale e nessuna dell’area direttiva, con conseguente inevitabile cumulo, in capo all’unico dirigente in servizio, di una pluralità di incarichi e responsabilità che, invece, sarebbe opportuno mantenere separati (Dirigente dell’Area Servizio Idrico Integrato, Dirigente ad interim dell’Area Servizio Rifiuti, Dirigente ad interim dell’Area Amministrazione, RPCT)

❖ e, tuttavia, fortemente **impegnato in una importante azione di miglioramento dello stato di salute delle sue risorse** (soprattutto umane e strumentali)

#### **Focus: La mappatura dei processi**

---

Nella presente Sottosezione di programmazione, l’analisi del contesto interno effettuata nella Sezione I del P.I.A.O. è stata integrata con la mappatura dei processi che, secondo le indicazioni metodologiche del PNA 2019, costituisce “l’aspetto centrale e più importante dell’analisi del contesto interno”. La mappatura dei processi consiste, infatti, nel graduale esame dell’intera attività svolta dall’Amministrazione, che viene progressivamente sviluppato attraverso l’individuazione ed analisi dei vari processi organizzativi, dove il processo è inteso come **“sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in output destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente)”**.

Nel corso del 2022, seguendo il principio metodologico della “gradualità” di cui al PNA 2019 e le prescrizioni dell’art. 6, comma 1, del D.M. n. 132/2022, l’E.G.R.I.B. ha proceduto ad un aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, considerando ai sensi dell’art. 1, comma 2, della Legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle indicate all’art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Accanto alle cosiddette **aree di rischio generali** (comuni e obbligatorie per tutte le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti ai sensi dell’art. 6, comma 1, del D.M. n. 132/2022), è stata così confermata l’**area di rischio specifica**, già indicata nel PTPCT 2019-2021, comprendente i processi direttamente collegati all’attività istituzionale dell’E.G.R.I.B., che è poi anche quella di maggior rilievo ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Considerate le risorse e le competenze effettivamente disponibili, per ciascuna area di rischio si è proceduto alla individuazione e breve descrizione dei principali processi, riservandosi di pervenire gradualmente, nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, alla individuazione di ulteriori processi e/o di ulteriori elementi descrittivi, con priorità per i processi afferenti alle aree risultate a maggior rischio.

In occasione del presente aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” per il triennio 2025-2027, si è proceduto alla **individuazione di ulteriori processi - ivi compresi quelli relativi all'utilizzo di fondi del PNRR - afferenti sia ad alcune delle aree di rischio generali che all'area di rischio specifica dell'E.G.R.I.B., e alla loro descrizione sulla base dei dati riportati nello schema che segue.**

Ci si riserva, tuttavia, di arricchire progressivamente la mappatura dei processi e la loro descrizione, sempre con priorità per quei processi che afferiscono a quelle aree di rischio che, all'esito della valutazione effettuata nella fase successiva, sono state ritenute maggiormente sensibili.

#### Schema tabellare utilizzato per la mappatura dei processi

Area di rischio	Processo	Attività	Responsabilità
-----------------	----------	----------	----------------

La mappatura dei processi effettuata è riportata, in forma tabellare, negli allegati al Piano (Allegato n. 3)

### 1.5 - Valutazione del rischio

Sulla base della mappatura dei processi effettuata nella fase precedente, si è proceduto al rinnovo della valutazione del rischio, vale a dire della **identificazione, analisi e ponderazione del rischio corruttivo in relazione a ciascun processo**, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive da adottare (trattamento del rischio).

#### ◆ Identificazione del rischio

Si è proceduto, innanzitutto, alla individuazione e descrizione dei cosiddetti **eventi rischiosi**, vale a dire di quei comportamenti o fatti che possono, anche solo teoricamente, verificarsi in relazione ai processi di cui sopra, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

A tal fine, sono stati utilizzati sia le risultanze dell'analisi del contesto esterno e interno (comprensivo della mappatura dei processi) di cui si è detto al paragrafo precedente e dell'attività di monitoraggio annuale svolta dal RPCT di cui si dirà, *infra*, al paragrafo 1.6, che i suggerimenti dei dipendenti maggiormente coinvolti nei processi esaminati.

Si è tenuto conto, inoltre, del fatto che, nel triennio 2022-2024, non si sono registrati episodi di corruzione o di cattiva gestione, né sono pervenute segnalazioni tramite il canale del whistleblowing o altri mezzi. Sono stati considerati, infine, i “registri dei rischi” di amministrazioni simili per tipologia e complessità organizzativa e, per quanto applicabili all'E.G.R.I.B., le indicazioni date dall'ANAC nell'Aggiornamento 2024 del PNA 2022.

Sono stati così individuati gli eventi rischiosi relativi ai nuovi processi mappati, nonché ulteriori eventi rischiosi relativi a processi già mappati nel 2022.

#### ◆ Analisi del rischio

Si è proceduto, quindi, all'analisi degli eventi rischiosi sopra individuati, con il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli stessi, attraverso l'analisi dei cosiddetti **fattori abilitanti della corruzione** (ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione) e di stimare il **livello di esposizione dei processi al rischio**.

Quanto ai **fattori abilitanti**, sono stati confermati quelli indicati dal PNA 2019 e utilizzati nel 2022 e precisamente:

- 1) mancanza o inadeguatezza del processo di controllo interno;
- 2) mancanza o insufficienza di trasparenza;
- 3) eccessiva complessità e/o frammentarietà e/o scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità.

Quanto alla **stima del livello di esposizione al rischio**, si è continuato a seguire:

- ❖ il **criterio generale di “prudenza”** raccomandato dal PNA 2019 (così da evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe l’adozione delle opportune misure di prevenzione)
- ❖ e l’**approccio valutativo di tipo qualitativo** suggerito dallo stesso PNA 2019 (così da effettuare la stima in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi, su specifici criteri).

Tanto, al fine di acquisire un’adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa potrebbe avere sull’Amministrazione e, di conseguenza, sui suoi stakeholder e sulla sua attività. È evidente, infatti, che l’adeguato livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull’Amministrazione costituisce un pre-requisito per un’efficace attività di contrasto alla corruzione.

Tenendo conto della dimensione organizzativa dell’Ente e delle risorse disponibili, sono stati, a tal fine, confermati i **cinque indicatori di rischio** (*key risk indicators*) utilizzati nel 2022 e precisamente:

- 1) grado di discrezionalità del decisore interno (processo decisionale discrezionale/vincolato);
- 2) livello di interesse “esterno” (presenza di interessi economici, diretti e indiretti, rilevanti per i destinatari del processo);
- 3) numero di soggetti che intervengono nella gestione del processo;
- 4) manifestazione di eventi corruttivi o anche solo di mala amministrazione in passato nel processo esaminato (accertati dall’E.G.R.I.B. in sede disciplinare o dall’Autorità Giudiziaria);
- 5) impatto che il verificarsi degli eventi rischiosi riferiti al processo provocherebbe all’Ente (dal punto di vista economico, reputazionale o organizzativo).

Le relative informazioni sono state rilevate dal RPCT:

- con il **coinvolgimento dei dipendenti più direttamente coinvolti nei singoli processi**
- e con il **supporto dei dati oggettivi disponibili** (dati sui procedimenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti dell’Ente; segnalazioni pervenute con qualsiasi mezzo; notizie di stampa; etc.).

Come riportato nello schema che segue, ogni indicatore di rischio è stato valorizzato in termini di **rilevanza**: basso, medio, alto. Partendo dalla valutazione dei singoli indicatori, si è pervenuti alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio (giudizio sintetico) negli stessi termini di rilevanza di cui sopra: basso, medio, alto.

Tale valutazione complessiva, oggetto di specifica motivazione, costituisce il risultato di un'attenta e prudente attività di sintesi di tutte le informazioni acquisite e tiene conto:

- sia della **probabilità del verificarsi dell'evento** (di natura oggettiva e soggettiva)
- che dell'**impatto dell'evento** (conseguenze che l'evento corruzione potrebbe avere sull'Amministrazione e i suoi stakeholders dal punto di vista economico, reputazionale e organizzativo).

#### Schema tabellare utilizzato per l'analisi del rischio

VALUTAZIONE DEL RISCHIO									
RISCHIO	Fattori abilitanti	Indicatore 1	Indicatore 2	Indicatore 3	Indicatore 4	Indicatore 5	Giudizio sintetico	Motivazione	

#### ◆ Ponderazione del rischio

Si è, infine, proceduto ad una ponderazione dei rischi individuati nella fase precedente al fine di individuare “quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione” e, quindi, al fine di definire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento, in considerazione degli obiettivi dell'E.G.R.I.B. e del contesto in cui opera.

#### ◆ Esiti della valutazione del rischio

All'esito dell'attività sopra descritta, riportata, in sintesi, nella tabella che segue e, in dettaglio, negli allegati al Piano (**Allegato n. 3**), il livello di esposizione dell'Ente al rischio corruttivo si è confermato complessivamente maggiore per le aree di rischio generali rispetto all'area di rischio specifica.

Questo, in considerazione del fatto che nell'attività istituzionale dell'E.G.R.I.B. la rilevanza economica degli interessi economici coinvolti è bilanciata dall'**intervento strutturato di una pluralità di soggetti pubblici sia nella fase di pianificazione che nella successiva fase di attuazione che, infine, in sede di controllo**, riducendo così la discrezionalità dell'Ente e, quindi, i margini di esposizione al rischio corruttivo.

ESITI VALUTAZIONE DEL RISCHIO				
AREA DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO			PRIORITY DI TRATTAMENTO (1, 2, 3)
	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	
Reclutamento del personale - Concorsi e prove selettive			X	1
Contratti pubblici			X	1
Autorizzazioni/Concessioni			X	1
Concessione ed erogazione di contributi		X		3
Regolazione Servizio Idrico Integrato e Servizio Gestione Integrata Rifiuti		X		2

## 1.6 - Trattamento del rischio

Nella metodologia indicata dal PNA 2019, la fase del trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Si tratta della fase di **individuazione e programmazione delle misure - generali e specifiche - finalizzate a ridurre il rischio corruttivo emerso**.

### ◆ Individuazione delle misure

Come ribadito dal PNA 2019, le misure di prevenzione del rischio corruttivo si distinguono in misure generali e misure specifiche. Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo; sono previste da apposite disposizioni di legge e sono, quindi, obbligatorie per tutte le amministrazioni. Le **misure specifiche**, invece, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi peculiari della singola Amministrazione.

Ferma restando la possibilità di prevederne di ulteriori e/o diverse, il PNA 2019 suggerisce una serie di misure di prevenzione della corruzione che, a seconda dell'ambito di intervento, possono essere sia generali che specifiche.

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

Ciò che il PNA 2019 raccomanda è che le Amministrazioni individuino misure di prevenzione della corruzione che siano allo stesso tempo:

- ❖ **efficaci nell'azione di mitigazione del rischio**
- ❖ **sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo**
- ❖ **e, inoltre, calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.**

Al fine di individuare le misure da prevedere nella presente Sottosezione, si è proceduto, quindi, innanzitutto, all'**analisi delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. 2022-2024** per valutarne, per tutte, il livello di attuazione e, per le misure specifiche, l'adeguatezza rispetto alla valutazione del rischio effettuata.

Dall'analisi effettuata è risultato che, per le ragioni di cui si è già detto sinteticamente nel presente documento e più diffusamente nella **Relazione ex art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 del RPCT per l'anno 2024** (consultabile nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione" del sito web istituzionale dell'Ente e alla quale si fa espresso rinvio), le suddette misure hanno avuto parziale attuazione.

In ogni caso, si deve considerare che:

- ❖ non risultano verificatisi eventi corruttivi o episodi di mala amministrazione;
- ❖ non sono pervenute segnalazioni whistleblowing o simili;
- ❖ non sono state comminate sanzioni disciplinari;
- ❖ non si sono registrate violazioni del D. Lgs. n. 39/2013 in materia di inconfidabilità e/o incompatibilità di incarichi;
- ❖ è stata espletata la formazione annuale in materia di anticorruzione e trasparenza;

- ❖ in esito al monitoraggio relativo al rispetto, da parte delle strutture interessate, dei termini procedurali si sono rilevati possibili profili di miglioramento, allo stato oggetto di analisi;
- ❖ non sono pervenute istanze di accesso civico semplice né generalizzato;
- ❖ è stata, inoltre, avviata una decisa azione di progressivo superamento delle criticità nella implementazione della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale e dei relativi obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 (cfr. attestazione dell’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV del 9.07.2024 consultabile nella Sezione “Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull’Amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione e organismi con funzioni analoghe”).

Ai fini di procedere ad un graduale, ma continuo miglioramento della fase del trattamento del rischio, si è ritenuto, quindi, di **confermare tutte le misure generali e due delle tre misure specifiche già previste e di introdurre solo tre nuove misure specifiche, tutte illustrate nella seconda parte della presente Sottosezione (Parte II – Le misure di prevenzione del rischio”)**.

#### ◆ **Programmazione delle misure**

Come richiesto dal PNA 2019, una volta definite le misure di prevenzione della corruzione da adottare, se ne è prevista la programmazione nel periodo di riferimento della presente Sottosezione, in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Si è così proceduto alla individuazione della tempistica di attuazione (con eventuale articolazione in fasi) e della relativa responsabilità (in un’ottica di progressiva responsabilizzazione dell’intera struttura organizzativa), nonché alla definizione degli indicatori di monitoraggio e dei valori attesi (target), al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra indicate, definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

#### ◆ **Descrizione del sistema di trattamento del rischio**

La descrizione e programmazione, secondo lo schema tabellare di seguito riportato, delle misure generali confermate nella presente Sottosezione, nonché la descrizione delle misure specifiche confermate o introdotte con la presente Sottosezione, sono riportate nella seconda parte del documento (“**Parte II – Le misure di prevenzione del rischio”**).

In allegato sono riportate, invece, per ciascun rischio, in forma tabellare, sia le misure generali che le eventuali misure specifiche con la relativa programmazione secondo il medesimo schema di seguito riportato (**Allegato n. 3**)

#### **Schema tabellare utilizzato per il trattamento del rischio**

TRATTAMENTO DEL RISCHIO					
Misura	Stato di attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile dell’attuazione

## 1.7 - Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio, attraverso cui verificare l'effettiva attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione (monitoraggio) nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e, quindi, l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo (riesame), e consentire, in tal modo, di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Nell'ambito della nuova strategia di prevenzione della corruzione definita nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. 2022-2024, l'E.G.R.I.B. ha, pertanto, definito anche un nuovo sistema di monitoraggio e riesame, progettato tenendo conto, da un lato, delle risorse e delle competenze disponibili e, dall'altro lato, della necessità di garantire comunque effettività e sostenibilità al nuovo sistema di prevenzione della corruzione introdotto.

Questo, soprattutto in considerazione delle semplificazioni previste, per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, dal citato art. 6 del D.M. n. 132/2022.

Nella presente Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" per il triennio 2025-2027, il suddetto sistema di monitoraggio e riesame viene **confermato e rafforzato** secondo le indicazioni date dall'ANAC nel PNA 2022.

### ◆ Il monitoraggio sull'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione

Il monitoraggio periodico sull'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.:

- è affidato alla responsabilità del RPCT che vi provvede, con la collaborazione dei dirigenti responsabili della concreta attuazione delle misure oggetto di monitoraggio, sulla base di un sistema di repertoristica (schede di monitoraggio) definito annualmente in base alla programmazione delle misure;
- ha periodicità annuale ancora per il 2025 e semestrale a partire dal 2026, secondo le tempistiche riportate nella tabella che segue, fatta eccezione per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. per i quali è effettuato con la periodicità e le tempistiche definite annualmente dall'ANAC;
- ha ad oggetto, non solo l'attuazione, ma anche l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo secondo il principio guida della "effettività";
- prevede il coinvolgimento anche dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV, per quanto di competenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013;
- costituisce il presupposto per il riesame della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio.

Degli esiti del monitoraggio si dà conto sia nella relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 (predisposta entro il 15 dicembre di ogni anno o entro il diverso termine eventualmente definito dall'ANAC) che in sede di aggiornamento della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. (nei termini previsti dall'art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022).

#### ◆ Il riesame della funzionalità complessiva del processo di gestione del rischio

Il riesame periodico sulla funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio ed è finalizzato a consentire all'Amministrazione di individuare ulteriori rischi, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi o più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio, prevedere nuove o più efficaci misure per il trattamento del rischio.

Nel sistema di gestione del rischio dell'E.G.R.I.B., il riesame è effettuato dal RPCT, con la collaborazione dei dirigenti ed il coinvolgimento dell'Amministratore Unico, in occasione dell'aggiornamento della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del P.I.A.O. e, quindi, in base all'art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022, di norma con cadenza triennale.

Il suddetto art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022 prevede, infatti, che *“L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”*

◆ La struttura del nuovo sistema di monitoraggio e riesame

Monitoraggio/ Riesame		Azioni	Responsabile	Strumenti operativi	Tempistica	
					2025	Dal 2026
Monitoraggio	Attuazione delle misure	Verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione diverse da quelle in materia di trasparenza	RPCT Dirigenti	Schede di monitoraggio predisposte dal RPCT e compilate dai Dirigenti	Entro il 15 dicembre 2025 o diverso termine stabilito dall'ANAC per l'elaborazione della Relazione annuale del RPCT (art. 1, comma 14, Legge 190/2012)	Entro il 30 giugno ed entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine stabilito dall'ANAC per l'elaborazione della Relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, comma 14, Legge 190/2012)
		Verifica dello stato di attuazione delle misure in materia di trasparenza	RPCT Dirigenti	Griglia di rilevazione predisposta dall'ANAC e compilata dal RPCT	Entro i termini stabiliti per l'anno 2025 dall'ANAC (art. 45, comma 1, D. Lgs. 33/2013)	Entro i termini stabiliti ogni anno dall'ANAC (art. 45, comma 1, D. Lgs. 33/2013)
	Adeguatezza delle misure	Analisi e valutazione di ogni elemento utile acquisito in occasione del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure e di ogni altra informazione desumibile all'interno o all'esterno dell'Ente	RPCT Dirigenti	Schede di monitoraggio predisposte dal RPCT e compilate dai Dirigenti	Entro il 15 dicembre 2025 o diverso termine stabilito dall'ANAC per l'elaborazione della Relazione annuale del RPCT (art. 1, comma 14, Legge n. 190/2012)	Entro il 30 giugno ed entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine stabilito dall'ANAC per l'elaborazione della Relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, comma 14, Legge 190/2012)
Riesame	Funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio	Verifica dello stato di aggiornamento della mappatura dei processi, della individuazione dei rischi, della valutazione del rischio e delle misure programmate	RPCT Dirigenti Amministratore Unico	Allegati alla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" predisposti dal RPCT ed esaminati dai Dirigenti e dall'Amministratore Unico per eventuali proposte di modifica ed integrazione	Entro il 30 novembre 2025 nel caso si verifichino i presupposti, previsti dall'art. 6, comma 2, primo periodo, del D.M. 132/2022, per l'aggiornamento della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" nel triennio di vigenza	Entro il 30 novembre dell'ultimo anno di vigenza della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" (fatti salvi i casi di aggiornamento nel triennio di vigenza previsti dall'art. 6, comma 2, primo periodo, del D.M. 132/2022)

## 1.8 - Consultazione e comunicazione

La fase di “consultazione e comunicazione” è trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio e consiste nelle seguenti attività:

- ✧ **coinvolgimento** dei soggetti (interni ed esterni) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell’amministrazione;
- ✧ **comunicazione** (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Nei paragrafi precedenti sono stati già indicati, per ciascuna fase del processo di gestione del rischio, i soggetti interni coinvolti e le modalità del loro coinvolgimento, la cui idoneità sarà oggetto di valutazione in sede di riesame della funzionalità complessiva del sistema.

In occasione del prossimo aggiornamento della presente Sottosezione si coinvolgeranno anche gli stakeholders dell’Ente, mediante la pubblicazione di un avviso nella *home page* del sito istituzionale al fine di acquisire osservazioni e/o proposte.

Quanto alla comunicazione, ai fini dell’effettiva implementazione del sistema di gestione del rischio, la presente Sottosezione e i successivi aggiornamenti saranno oggetto di comunicazione:

- ✧ **interna**, mediante e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori dell’Ente, in quanto, come indicato dal PNA 2019, “tutta l’organizzazione deve essere a conoscenza sia delle misure di prevenzione della corruzione in capo alla struttura di afferenza, sia del totale delle misure previste (...);”
- ✧ **esterna**, mediante pubblicazione nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale, “in funzione del fatto che le misure di prevenzione della corruzione rappresentano le modalità con cui l’amministrazione intende prevenire, al proprio interno, i fenomeni corruttivi”.

## 2. Parte II - Le misure di prevenzione della corruzione

La presente parte della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” è dedicata alla illustrazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal sistema di gestione del rischio corruttivo dell’E.G.R.I.B.

Come anticipato al paragrafo 1.6, si tratta, per la gran parte, di **misure di carattere generale** che, in virtù della loro natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo dell’intero sistema, incidono trasversalmente sull’apparato complessivo della prevenzione della corruzione, coinvolgendo l’intera organizzazione dell’Ente. Sono misure previste dalla legge e, quindi, obbligatorie, con riferimento alle quali si è ritenuto di prevedere e/o confermare, in questa sede, adeguate indicazioni operative e procedurali che possano meglio consentirne l’applicazione, responsabilizzando progressivamente l’intera organizzazione. Sono misure comuni a tutti i livelli di rischio individuati al paragrafo 1.5 e, per la gran parte, continuative, dovendo essere attuate per tutta la durata della presente Sottosezione di programmazione.

Accanto alle suddette misure generali, sono previste **alcune misure specifiche**, in merito alle quali si deve evidenziare che esse costituiscono **modalità rafforzate di attuazione di misure generali**.

Di seguito sono illustrate, nel dettaglio, le singole misure generali, per ciascuna delle quali sono indicati:

- lo stato di attuazione al 1° gennaio 2025;
- la tempistica di attuazione (con eventuale articolazione in fasi) e la relativa responsabilità (in un’ottica di progressiva responsabilizzazione dell’intera struttura organizzativa);
- gli indicatori di monitoraggio e i risultati attesi.

Sono illustrate, inoltre, sinteticamente, le misure specifiche, rinviano, per i dettagli, agli allegati al Piano, dove sono riportati la tempistica di attuazione, la responsabilità, gli indicatori di monitoraggio e i risultati attesi (**Allegato n. 3**).

<b>Misure di prevenzione della corruzione</b>		<b>Codice identificativo</b>
<b>Misure generali</b>	Trasparenza	M01
	Codice di comportamento	M02
	Disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e astensione	M03
	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali	M04
	Divieti successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (pantoufage)	M05
	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	M06
	Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici	M07
	Misure alternative alla rotazione ordinaria del personale	M08
	Rotazione straordinaria	M09
	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	M10
	Formazione sui temi dell'etica e della legalità	M11
	Monitoraggio dei termini procedurali	M12
	Informatizzazione dei processi	M13
<b>Misure specifiche</b>	Misura di trasparenza e controllo: obbligo di adeguata motivazione degli atti	M14
	Misura di formazione specialistica sulle tematiche di competenza delle aree a maggior rischio	M15
	Misura di disciplina del conflitto di interessi nel settore dei contratti pubblici: obblighi di comunicazione e di astensione negli affidamenti dei contratti pubblici	M16
	Misura di trasparenza: pubblicazione dei principali documenti relativi all'attività di regolazione	M17
	Misura di trasparenza: alimentazione Sezione "Attuazione Misure PNRR" del sito web istituzionale	M18

## 2.1 - Le misure generali

### Misura M01 - Trasparenza

Principali riferimenti: Legge n. 190/2012 - D. Lgs. n. 33/2013 - D. Lgs. n. 201/2022 - D. Lgs. n. 36/2023 - Delibera ANAC n. 1310/2016 - PNA 2019 - PNA 2022 - Aggiornamento 2023 al PNA 2022 - Delibere ANAC n. 261/2023, n. 264/2023 e n. 582/2023 - Delibera ANAC n. 495/2024

Si rinvia alla Parte III

### Misura M02 - Codice di comportamento

Principali riferimenti: Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001 - DPR n. 62/2013 e ss.mm.ii. - Linee Guida ANAC n. 177/2020

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, previsto dall'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e adottato con il DPR n. 62/2013, si applica a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Le pubbliche amministrazioni sono, tuttavia, tenute, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, a dotarsi di propri codici di comportamento definiti con *“procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell’OIV”*. Detti codici rivisitano, in rapporto alla condizione dell'amministrazione interessata, i doveri del codice nazionale al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto delle Linee guida dell'ANAC, e costituiscono elemento complementare della Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO.

L'E.G.R.I.B. ha adottato il proprio Codice di comportamento con Deliberazione dell'Assemblea n. 9 del 31/03/2017 e ne ha monitorato nel tempo l'osservanza, non rilevando alcuna criticità. Se ne rende, tuttavia, necessario l'adeguamento sia alle Linee guida ANAC approvate con la delibera n. 177 del 19/02/2020 che alle modifiche apportate al DPR n. 62/2013 dal DPR n. 81/2023.

MISURA M02 CODICE DI COMPORTAMENTO	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
	Da attuare	<b>Anno 2025</b> Aggiornamento del Codice di comportamento alla luce delle modifiche apportate al DPR 62/2013 dal DPR 81/2023 e delle Linee guida ANAC n. 177/2020	RPCT Amministratore Unico Assemblea	Nuovo Codice di comportamento approvato e pubblicato sul sito istituzionale (Sì/No)	Sì
	Da attuare	<b>Anno 2025</b> Svolgimento di attività di divulgazione (anche con iniziative formative)	RPCT	Numero di dipendenti informati sul totale dei dipendenti in servizio	100%
	In attuazione	<b>Triennio 2025- 2027</b> Monitoraggio costante sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento	Dirigenti	Rendicontazione annuale al RPCT in ordine al livello di osservanza del Codice (Sì/No)	Sì

### **Misura M03 - Disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione**

Principali riferimenti: Art. 6-bis Legge n. 241/90 - DPR n. 62/2013 - PNA 2019 - Codice di comportamento E.G.R.I.B. PNA 2022 - D. Lgs. 36/2023 - Aggiornamento 2023 PNA 2022

L’istituto dell’astensione in caso di conflitto di interessi è disciplinato da un complesso di disposizioni normative (art. 6-bis della Legge n. 241/90, artt. 6, 7 e 14 del DPR n. 62/2013 e, per i dipendenti dell’E.G.R.I.B., artt. 6, 7 e 14 del Codice di comportamento dell’Ente), ai sensi delle quali tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d’interessi, anche potenziale, o qualora ricorrono ragioni di opportunità o convenienza.

In attuazione della normativa sopra richiamata, i dipendenti dell’E.G.R.I.B. sono tenuti:

- a) al momento dell’assegnazione all’ufficio, a rendere le informazioni previste dall’art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 e dall’art. 6 del Codice di comportamento dell’Ente;
- b) al verificarsi dell’evento, se successivo, a segnalare l’insorgenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi.

Le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse devono essere indirizzate al Dirigente dell’ufficio di assegnazione affinché possa valutare l’effettiva sussistenza di una situazione di conflitto di interesse lesivo dell’imparzialità dell’azione amministrativa e possa conseguentemente adottare le misure più opportune. Dopo averle esaminate, il Dirigente trasmette al RPCT le dichiarazioni da cui emergono particolari criticità, per le valutazioni e le determinazioni conseguenti, coinvolgendo l’Amministratore Unico. Nel caso dei dirigenti, le dichiarazioni devono essere trasmesse all’Amministratore Unico e da questi esaminate ed eventualmente trasmesse al RPCT.

Dal monitoraggio sull’attuazione della misura effettuato annualmente dal RPCT non si sono registrate segnalazioni di conflitto di interesse. Si ritiene, tuttavia, di rafforzare la misura, in considerazione sia delle assunzioni di nuovo personale alle quali l’E.G.R.I.B. sta procedendo che delle indicazioni date dall’ANAC, nel PNA 2022 e nell’Aggiornamento 2023, sul conflitto di interessi in materia di contratti pubblici ai sensi dell’art. 42 del D. Lgs. n. 50/2016 e, dopo l’entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici, dell’art. 16 del D. Lgs. n. 36/2023.

A tal fine:

- a) a seguito dell’aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti (cfr. Misura M02), sarà inviata a tutto il personale una circolare esplicativa degli obblighi di comunicazione ed astensione previsti dalla normativa di riferimento, con la richiesta di rilasciare le dichiarazioni previste dal DPR n. 62/2013 e dal Codice di Comportamento dell’E.G.R.I.B. attraverso la compilazione di una modulistica appositamente redatta;
- b) sarà, inoltre, predisposto un atto di indirizzo sull’applicazione della disciplina del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, secondo le sopra richiamate indicazioni dell’ANAC;
- c) a decorrere dal 2026, poi, sarà inviata, con cadenza annuale, una circolare sugli obblighi in oggetto, con funzione di informazione e sensibilizzazione.

MISURA M03 DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSI: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
	Da attuare	<b>Anno 2025</b> A seguito dell'aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti, invio a tutto il personale di una circolare sulla disciplina del conflitto di interessi con la richiesta a tutti i dipendenti delle dichiarazioni previste dalla normativa di riferimento	RPCT	Invio circolare a tutto il personale (Si/No)	Sì
	Da attuare	<b>Anno 2026</b> Predisposizione di un atto di indirizzo sull'applicazione della disciplina del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici	RPCT	Invio atto di indirizzo a tutto il personale (Si/No)	Sì
	Da attuare	<b>Biennio 2026- 2027</b> Invio, con cadenza annuale, di una circolare di informazione e sensibilizzazione sull'obbligo del rispetto della disciplina del conflitto di interessi	RPCT	Invio circolare con cadenza annuale (Si/No)	Sì
	In attuazione	<b>Triennio 2025- 2027</b> Acquisizione e verifica delle dichiarazioni in materia di conflitto di interesse rese dal personale neoassunto o assegnato ad un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori	Dirigenti RPCT	Numero di dichiarazioni verificate sul totale delle dichiarazioni rese dal personale neoassunto o assegnato ad un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori	100%
	In attuazione	<b>Triennio 2025- 2027</b> Acquisizione e verifica delle dichiarazioni in materia di conflitto di interesse rese dal personale ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienza	Dirigenti RPCT	Numero di dichiarazioni verificate sul totale delle dichiarazioni rese dal personale ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienza	100%

#### **Misura M04 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali**

Principali riferimenti: Art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 - PNA 2019

La disciplina dello svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti pubblici è contenuta nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'Amministrazione, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, fra cui l'insussistenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

Dal monitoraggio sull'attuazione della misura effettuato annualmente dal RPCT, risulta che tutte le poche richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali sono state accolte in quanto conformi alla normativa di riferimento, né sono pervenute segnalazioni di svolgimento di incarichi senza autorizzazione.

Anche in considerazione delle assunzioni di personale alle quali l'E.G.R.I.B. sta procedendo, si rende necessario, tuttavia, meglio definire, mediante apposito regolamento ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, presupposti, criteri e procedure per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti.

<b>MISURA M04 AUTORIZZAZIONE ALLO SVOGLIMENTO DI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025</b>	<b>TEMPI DI ATTUAZIONE</b>	<b>SOGGETTO RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
	Da attuare	<b>Anno 2026</b> Adozione del regolamento previsto dall'art. 53, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001	Dirigente Area Amministrazione Amministratore Unico Assemblea	Regolamento adottato e pubblicato sul sito istituzionale (Si/No)	Si
	Da attuare	<b>Anno 2026</b> Svolgimento di attività di divulgazione	Dirigente Area Amministrazione RPCT	Numero di dipendenti informati sul totale dei dipendenti in servizio	100%
	Da attuare	<b>Biennio 2026-2027</b> Rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali secondo i criteri stabiliti dal regolamento E.G.R.I.B.	Dirigente Area Amministrazione Amministratore Unico	Numero di autorizzazioni correttamente rilasciate sul totale delle autorizzazioni richieste	100%
	Da attuare	<b>Biennio 2026-2027</b> Verifica delle segnalazioni pervenute aventi ad oggetto lo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati	Dirigente Area Amministrazione Amministratore Unico	Numero di segnalazione esaminate sul totale delle segnalazioni pervenute	100%

### **Misura M05 - Divieti successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflagge)**

Principali riferimenti: Art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. n. 165/2001 - Art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013 - PNA 2022 - Linee guida ANAC n. 493/2024

L'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso D. Lgs. n. 165/2001, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Precisa che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

La ratio della norma è evidentemente quella di evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche, neutralizzando possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni ed incarichi attribuiti ad un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa. In considerazione di ciò, il PNA 2019, riprendendo gli orientamenti precedentemente espressi dall'ANAC, ha fornito dei chiarimenti in ordine alla corretta attuazione della norma. Ulteriori chiarimenti e indicazioni sono stati dati dall'Autorità nel PNA 2022 e, più di recente, nelle "Linee guida n. 1 in tema di c.d. divieto di *pantouflagge* – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001" adottate con la delibera n. 493 del 25.09.2024.

Con i suddetti documenti - ai quali si fa espresso rinvio - è stato chiarito **l'ambito di applicazione della norma** ed è stato precisato che, in base alla giurisprudenza amministrativa sviluppatisi in merito, i poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di *pantouflagge* spettano all'ANAC in quanto riconducibili nell'ambito delle competenze attribuite all'Autorità in materia di inconfondibilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 39/2013.

Nonostante i numerosi dubbi e perplessità che la norma continua a sollevare, soprattutto in considerazione della evidente difficoltà delle amministrazioni di verificare il comportamento dei dipendenti cessati dal servizio, si ritiene opportuno, secondo il criterio di gradualità e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione, confermare ed implementare la misura introdotta nel 2022 per prevenire tale fenomeno.

<b>MISURA M05 DIVIETI SUCCESSIVI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGGE)</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025</b>	<b>TEMPI DI ATTUAZIONE</b>	<b>SOGGETTO RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
	Da attuare	<b>Triennio 2025-2027</b> Adeguamento alla disciplina del pantouflagge dei bandi di gara e degli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici	Dirigenti	Bandi di gara e atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici conformi alla disciplina del pantouflagge (Sì/No)	Sì
	In attuazione	<b>Triennio 2025- 2027</b> In occasione di ogni cessazione dal servizio: Acquisizione della dichiarazione del dipendente di impegno al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001	Dirigente Area Amministrazione	Numeri dichiarazioni acquisite sul totale dei dipendenti, cessati dal servizio, che sono tenuti a rendere la dichiarazione	100%

## Misura M06 - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

Principali riferimenti: D. Lgs n. 39/2013 - Delibera ANAC n. 833/2016 - PNA 2019

La disciplina in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali e di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali è contenuta nel D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Ai fini dell'attuazione della suddetta disciplina, nel caso di conferimento di incarichi dirigenziali è richiesto ai dirigenti dell'Ente di rendere apposita dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità (da rilasciare ad ogni conferimento di incarico) e di incompatibilità (da rendere con cadenza annuale) ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 39/2013. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'E.G.R.I.B. in conformità all'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013 e verificate a cura del RPCT.

Ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D. Lgs. n. 39/2013, la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità previste dallo stesso D. Lgs. n. 39/2013 è **condizione di efficacia dell'incarico**. In considerazione di ciò, si ritiene opportuno confermare la previsione, introdotta nel 2022 seguendo i suggerimenti dell'ANAC in materia, che nel caso di nuovi incarichi la dichiarazione debba essere acquisita e verificata prima del conferimento dell'incarico e pubblicata sul sito istituzionale contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico.

In ogni caso le verifiche delle dichiarazioni rese ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013 devono essere effettuate dal RPCT nel termine di 30 dall'acquisizione, avvalendosi, a tal fine, anche delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (Registro delle imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; Banca dati del Ministero dell'Interno per la titolarità di cariche eletive, Casellario giudiziale, Sistema integrato "PerlaPA" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

MISURA M06 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
					100%
	Da attuare	<b>Triennio 2025-2027</b> In occasione del conferimento di ogni nuovo incarico dirigenziale: Acquisizione e verifica della dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità <u>prima del conferimento dell'incarico</u>	Dirigente Area Amministrazione RPCT	Numero di dichiarazioni acquisite e pubblicate sul totale degli incarichi dirigenziali conferiti	100%
				Numero di incarichi conferiti all'esito della verifica delle dichiarazioni sul totale degli incarichi conferiti	100%
	Da attuare	<b>Triennio 2025-2027</b> Annualmente: Acquisizione e verifica delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità rese dai dirigenti già titolari di incarico	Dirigente Area Amministrazione RPCT	Numero di dichiarazioni acquisite e pubblicate ogni anno sul totale dei dirigenti titolari di incarico	100%
				Numero di dichiarazioni verificate sul totale delle dichiarazioni acquisite	100%

## Misura M07 - Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici

Principali riferimenti: Art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 - PNA 2019 - Delibera ANAC n. 25/2020

L'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce specifiche preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

Nello specifico, a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale, è fatto divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine di dare attuazione alla suddetta normativa, si ritiene opportuno, secondo il criterio di gradualità e sostenibilità delle misure di prevenzione della corruzione, confermare che, all'atto della formazione delle commissioni di gara o di concorso e all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001, devono essere acquisite le **dichiarazioni di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001**.

MISURA M07 FORMAZIONE DI COMMISSIONI E ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027</b> Ogni volta in cui si deve conferire un incarico previsto dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 o assegnare un dipendente dell'area direttiva ad uno degli uffici previsti dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001: Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001	Dirigenti Amministratore Unico	Numero di dichiarazioni acquisite sul totale di incarichi conferiti/ assegnazioni effettuate	100%

### **Misura M08 – Misure alternative alla rotazione ordinaria del personale**

Principali riferimenti: Legge n. 190/2012, artt. 1, comma 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) – Allegato n. 2 al PNA 2019

La rotazione ordinaria del personale costituisce una misura di prevenzione della corruzione, espressamente prevista dalla Legge n. 190/2012, che può avere un particolare rilievo ai fini del complessivo funzionamento del sistema di gestione del rischio. Costituisce, infatti, una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale dei dipendenti.

Come chiarito dalla stessa ANAC, la rotazione va, tuttavia, correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

In considerazione, da un lato, della dimensione organizzativa dell'Ente di cui si è detto nell'analisi del contesto interno e, dall'altro, della spiccata specializzazione richiesta per lo svolgimento delle attività istituzionali previste dalla L.R. n. 1/2016, nell'E.G.R.I.B. non sussistono le condizioni per l'applicazione della misura della rotazione del personale.

Così come previsto dall'ANAC nell'Allegato n. 2 al PNA 2019, piuttosto che continuare a prevedere una misura di fatto non attuabile, è stata, pertanto, individuata la misura alternativa della **segregazione delle funzioni**, ritenuta, nella logica di gradualità ed effettività delle misure di prevenzione della corruzione, in grado di conseguire il medesimo effetto della rotazione.

Nell'organizzazione dell'attività degli uffici, pertanto, deve essere realizzata la separazione fra la fase istruttoria e la fase deliberativa: la responsabilità del procedimento dovrà essere assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale, e l'atto conclusivo del procedimento dovrà essere firmato, a garanzia della correttezza e legittimità, anche dal responsabile del procedimento.

Resta ferma, peraltro, la possibilità per i Dirigenti di adottare anche **ulteriori misure alternative** alla rotazione ordinaria fra quelle indicate dalla stessa ANAC nel citato Allegato n. 2 al PNA 2019.

<b>MISURA M078 MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025</b>	<b>TEMPI DI ATTUAZIONE</b>	<b>SOGGETTO RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027:</b> separazione fra la fase istruttoria e la fase deliberativa	Dirigenti	Assegnazione della responsabilità del procedimento ai sensi della Legge n. 241/90 ad un soggetto diverso dal dirigente competente all'adozione del provvedimento finale  Firma del provvedimento anche da parte del responsabile del procedimento	Rispetto della misura nel 100% dei casi

### **Misura M09 – Rotazione straordinaria**

Principali riferimenti: Art. 16, comma 1, lett. l-quater, D. Lgs. n. 165/2001 - Delibera ANAC n. 215/2019 - PNA 2019 - Delibera ANAC n. 345/2020

La rotazione straordinaria del personale, quale misura di carattere successivo al verificarsi di fatti corruttivi, è prevista dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale *“i dirigenti (...) provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*.

Si tratta di una misura non sanzionatoria dal carattere cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Con la **delibera n. 215/2019**, alla quale si fa espresso rinvio, l'ANAC ha fornito chiarimenti in merito alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura e al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Ha anche chiarito che ciò che è obbligatorio non è l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio tout court, bensì l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta corruttiva del dipendente ai fini del pregiudizio dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

Con la successiva **delibera n. 345/2020**, alla quale pure si rinvia espressamente, l'ANAC ha, poi, individuato i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'ufficio in cui si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare.

Al fine di dare attuazione alla normativa in oggetto secondo le indicazioni dell'Autorità, nella logica di gradualità ed effettività delle misure di prevenzione della corruzione si prevede di introdurre, nel Codice di comportamento, l'obbligo per i dipendenti di segnalare immediatamente al superiore gerarchico o, in mancanza, all'Amministratore Unico, l'avvio di un procedimento penale nei propri confronti, a partire dall'**iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. in relazione ai reati previsti dall'art. 7 della Legge n. 69/2015**.

MISURA M09 ROTAZIONE STRAORDINARIA	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
	Da attuare	<b>Anno 2025</b> Introdurre nel Codice di comportamento l'obbligo dei dipendenti di segnalare immediatamente al superiore gerarchico o, in mancanza, all'Amministratore Unico, l'avvio di un procedimento penale nei propri confronti, a partire dall'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., in relazione ai reati previsti dall'art. 7 della Legge n. 69/2015	RPCT	Codice di comportamento aggiornato nel rispetto della misura (Sì/No)	Sì
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027</b> Al verificarsi dei presupposti: Adozione di un provvedimento, adeguatamente motivato, di valutazione della condotta del dipendente, ai fini dell'eventuale applicazione della misura	Dirigenti RPCT	Adozione del provvedimento al verificarsi dei presupposti (Sì/No)	Sì

## Misura M10 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Principali riferimenti: D. Lgs. n. 24/2023 - Delibera ANAC n. 311/2023

La tutela dei dipendenti pubbliche che segnalano illeciti (*whistleblower*) è stata prevista inizialmente dall'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 e successivamente modificato e integrato dalla Legge n. 179/2017, con disposizioni volte a garantire il segnalante (*whistleblower*) da potenziali ritorsioni e gravi pregiudizi che potrebbero derivargli per aver effettuato la segnalazione.

In attuazione delle suddette disposizioni di legge, nel PTPCT 2019-2021 l'E.G.R.I.B. ha stabilito la procedura di acquisizione e gestione delle segnalazioni whistleblowing e predisposto la relativa modulistica.

Sul quadro normativo delineato dal legislatore italiano è intervenuta la direttiva europea (UE) 2019/1937 *“riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”*, alla quale l'Italia ha dato attuazione con il D. Lgs. 10.03.2023, n. 24, **modificando e innovando la disciplina previgente**.

Sul punto l'ANAC ha adottato, con la delibera n. 311/2023, le nuove Linee guida sul *“whistleblowing”* al fine di meglio specificare il contenuto del Decreto e ha reso disponibile un apposito applicativo per le segnalazioni, raggiungibile al link <https://wb.anticorruzione.it/>. Il 7 novembre 2024, a completamento e integrazione delle indicazioni fornite, l'Autorità ha avviato la consultazione pubblica, conclusasi il 9 dicembre successivo, sullo Schema di nuove Linee guida in materia di *“whistleblowing”*, con l'obiettivo di fornire chiarimenti sulle modalità di implementazione e gestione dei canali interni di segnalazione. Al momento, le nuove Linee guida non risultano ancora adottate.

Si rende, tuttavia, necessario procedere all'aggiornamento della procedura interna dell'E.G.R.I.B. per la gestione delle segnalazioni in linea con il mutato quadro normativo e di indirizzo attualmente in vigore, nonché all'attivazione di un canale interno di segnalazione, che garantisca l'anonimato e la minimizzazione dei dati raccolti.

MISURA M10 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
	Da avviare	<b>Anno 2025</b> Aggiornamento della disciplina interna dell'E.G.R.I.B. alle nuove disposizioni in materia di whistleblowing e attivazione canale interno di segnalazione	RPCT Amministratore Unico Assemblea	Approvazione disciplina conforme al D. Lgs. n. 24/2023 e attivazione canale interno di segnalazione	Aggiornamento Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale
		<b>Triennio 2025-2027</b> Monitoraggio costante sull'attuazione della misura	RPCT	Numero segnalazioni verificate sul totale delle segnalazioni pervenute	100%

### **Misura M11 - Formazione sui temi dell'etica e della legalità**

Principali riferimenti: Artt. 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11, della Legge n. 190/2012 - PNA 2019

La Legge n. 190/2012 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di realizzare percorsi di formazione di tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare attenzione per i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Come ribadito dal PNA 2019, la formazione costituisce, infatti, lo strumento principale per la diffusione di una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, una cultura consapevole, cioè, dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate, indispensabile per l'efficacia del sistema.

Come indicato al precedente paragrafo 1.2, creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione attraverso un adeguato sistema di formazione generale e specifica costituisce, pertanto, specifico obiettivo strategico dell'E.G.R.I.B. in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Al fine del conseguimento di tale obiettivo, la formazione in materia di etica e legalità sarà strutturata su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutto il personale, mirato all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di prevenzione della corruzione, di etica e di legalità, con riferimento anche al Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente;
- un livello specifico, rivolto al RPCT e al personale assegnato alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente.

<b>MISURA M11 FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025</b>	<b>TEMPI DI ATTUAZIONE</b>	<b>SOGGETTO RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027</b> Entro il 31/12 di ogni anno: Realizzazione interventi formativi in materia di etica e legalità di livello generale, rivolti a tutti i dipendenti	RPCT	Svolgimento, ogni anno, di almeno un corso di livello generale (Sì/No)	Sì
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027</b> Entro il 31/12 di ogni anno: Realizzazione interventi formativi in materia di etica e legalità di livello specifico, rivolti al RPCT e al personale assegnato alle aree a maggior rischio	RPCT	Svolgimento, ogni anno, di almeno un corso di livello specifico (Sì/No)	Sì

### **Misura M12 - Monitoraggio dei tempi procedimentali**

Principali riferimenti: Art. 1, comma 9-lett. d) e 28, Legge n. 190/2012 – Art. 35 del D. Lgs. n. 35/2013 - PNA 2019

Il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti consente di realizzare la misura generale prevista dalla Legge n. 190/2012 e, allo stesso tempo, di procedere all'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 33/2013 (v., *infra*, par. 1.9)

In considerazione di ciò, nel periodo di validità della presente Sottosezione, oltre a continuare a monitorare il rispetto dei tempi procedimentali anche al fine di apportare le modifiche organizzative eventualmente necessarie, si procederà all'aggiornamento della mappatura dei procedimenti, sulla base di apposite schede di rilevazione predisposte dal RPCT. Le risultanze saranno sottoposte all'esame dell'Amministratore Unico e successivamente dell'Assemblea per la relativa approvazione ai sensi di legge.

<b>MISURA M12 MONITORAGGIO DEI TEMPI DEI PROCEDIMENTI</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025</b>	<b>TEMPI DI ATTUAZIONE</b>	<b>SOGGETTO RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE DI ATTUAZIONE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
	Da attuare	<b>Anno 2026</b> Aggiornamento della mappatura dei procedimenti (anche ai fini della pubblicazione prevista dall'art. 35, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013)	Dirigenti RPCT Amministratore Unico Assemblea	Pubblicazione della nuova mappatura dei procedimenti, approvata dall'Assemblea, nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale (Sì/No)	Sì
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027</b> Monitoraggio annuale dei tempi dei procedimenti	Dirigenti	Rendicontazione degli esiti del monitoraggio al RPCT mediante apposite schede Excel predisposte dal RPCT (Sì/No)	Sì

### **Misura M13 - Informatizzazione dei processi**

Principali riferimenti: PNA 2019

L'informatizzazione dei processi, intesa come automazione e digitalizzazione, rappresenta una misura trasversale di prevenzione della corruzione ritenuta anche dall'ANAC particolarmente efficace in quanto:

- ❖ consente la tracciabilità dei processi e dei procedimenti, il monitoraggio di ciascuna fase e la rilevazione delle connesse responsabilità;
- ❖ riduce, in tal modo, il rischio di flussi informativi non controllabili e favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali;
- ❖ concorre ad aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi e il coordinamento delle attività di monitoraggio con il sistema dei controlli interni;
- ❖ soddisfa esigenze di semplificazione e di trasparenza dell'azione amministrativa.

Consapevole di ciò, la nuova Amministrazione dell'E.G.R.I.B. ha subito avviato un percorso "virtuoso" volto ad informatizzare i processi sia interni che esterni, investendo nell'acquisto di hardware e software funzionali anche alla progressiva dematerializzazione dei flussi documentali.

In continuità con gli anni precedenti, anche la Sottosezione "Performance" del PIAO 2025-2027 prevede, come specifico obiettivo di performance, il miglioramento dello stato delle risorse strumentali e, precisamente, informatiche dell'Ente, con il duplice intento di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e, allo stesso tempo, di garantirne una sempre maggiore trasparenza sostanziale ed imparzialità.

Dare continuità alle azioni intraprese, procedendo nell'informatizzazione dei processi e nell'ulteriore e continua integrazione dei sistemi informativi, non può che determinare, anche nell'ambito della prevenzione della corruzione, ulteriori effetti positivi e migliorativi.

MISURA M13 INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2025	TEMPI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO
	In attuazione	<b>Triennio 2025-2027</b> Informatizzazione di almeno un processo all'anno	Dirigente Area Amministrazione	Nr. processi digitalizzati nell'anno	≥ 1

## 2.2 - Le misure specifiche

### **Misura M14 – Misura di trasparenza e controllo: obbligo di adeguata motivazione degli atti**

Principali riferimenti: Art. 1, comma 48, della Legge n. 190/2012 - Artt. 2 e 3 della Legge n. 241/90 - PNA 2019

In un'ottica di trasparenza sostanziale dell'attività amministrativa, la motivazione del provvedimento costituisce essenza stessa del legittimo esercizio del potere amministrativo nonché insostituibile presidio di legalità sostanziale. La motivazione del provvedimento deve, quindi, dare effettiva evidenza delle scelte compiute e delle ragioni di fatto e di diritto che le sorreggono, così consentendo la comprensibilità del provvedimento, il sindacato giurisdizionale e il controllo diffuso da parte della collettività. L'obbligo di adeguata motivazione viene esteso dall'E.G.R.I.B. a tutti gli atti amministrativi, anche endoprocedimentali, e agli atti di natura privatistica in materia di gestione delle risorse umane e di contratti pubblici.

### **M15 – Misure di formazione specialistica sulle tematiche di competenza delle aree a rischio**

Principali riferimenti: Artt. 1, commi 5 lett. b), 8, 10, lett. c) e 11, della Legge n. 190/2012 - PNA 2019

Come suggerito dallo stesso PNA 2019, ai fini della prevenzione del rischio corruttivo e, al contempo, del miglioramento dell'attività complessiva dell'Ente, la formazione sui temi dell'etica e della legalità (Misura M11) deve essere necessariamente integrata dalla formazione sulle tematiche settoriali di specifica competenza delle aree a rischio. A tal fine, devono essere definiti percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono.

### **M16 – Misure di disciplina del conflitto di interessi nei contratti pubblici: obblighi di comunicazione e astensione negli affidamenti di contratti pubblici**

Principali riferimenti: Art. 16 del D. Lgs. n. 36/2023 - PNA 2022- PNA 2023

Come ribadito dall'ANAC nel PNA 2022, confermato, in parte qua, dall'aggiornamento 2023, la gestione del conflitto di interessi assume un rilievo speciale nello svolgimento delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, una delle aree a maggior rischio corruttivo anche nell'E.G.R.I.B.

A tal fine, ad integrazione della misura generale M03, si prevede l'obbligo, per i soggetti individuati nella Parte Speciale "Il PNRR e i contratti pubblici" del PNA 2022, di rendere, per ciascuna procedura di affidamento e per le diverse fasi di questa, le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse previste dallo stesso PNA 2022 e di aggiornarle nel caso di conflitti di interessi che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura, ivi compresa la fase esecutiva.

**Misura M17 – Misure di trasparenza: pubblicazione dei principali documenti relativi all’attività di regolazione dei servizi**

Principali riferimenti: Art. 1, comma 9, lett. f), della Legge n. 190/2012 - D. Lgs. n. 33/2013 - PNA 2019

Ai fini di realizzare maggiori livelli di trasparenza, viene prevista la pubblicazione in un’area dedicata del sito istituzionale dei principali documenti relativi alle attività di regolazione del servizio idrico integrato e del servizio di gestione integrata dei rifiuti e precisamente:

- ❖ piani d’ambito e relative modifiche, nonché programmi degli interventi dei singoli gestori
- ❖ eventuali aggiornamenti alla valutazione ambientale strategica (VAS) sui nuovi piani d’ambito
- ❖ eventuali aggiornamenti delle convenzioni di affidamento dei servizi
- ❖ strumenti di regolazione del servizio (Regolamento, Carta del Servizio)
- ❖ atti di approvazione dei progetti riguardanti gli interventi programmati dai singoli gestori
- ❖ atti relativi alla verifica degli adempimenti contrattuali dei gestori (standard tecnici, standard organizzativi, rispetto degli obblighi di comunicazione, etc.) e alla relativa eventuale applicazione di penalità
- ❖ atti relativi alle revisioni tariffarie
- ❖ resoconti relativi alla gestione dei reclami pervenuti dagli utenti

**Misura M18 – Misure di trasparenza: Alimentazione Sezione “Attuazione Misure PNRR” del sito web istituzionale**

Principali riferimenti: Art. 1, comma 9, lett. f), della Legge n. 190/2012 - D. Lgs. n. 33/2013 - PNA 2019 - PNA 2022

Al fine di realizzare maggiori livelli di trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR di cui l’E.G.R.I.B. è soggetto attuatore, viene prevista la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 all’interno di una apposita sezione del sito web istituzionale denominata “Attuazione Misure PNRR”, secondo le modalità indicate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato (RGS).

### 3. Parte III - La misura della trasparenza

In conformità alle indicazioni date dall'ANAC, da ultimo, con il PNA 2022, in questa parte della sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” viene disciplinata e programmata la trasparenza quale **misura generale fondamentale di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013**.

In base alla normativa di riferimento, la trasparenza è intesa come “*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”. Essa “*concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di egualianza, di imparzialità, di buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione*”. Ed “*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*”.

La trasparenza, nel suo significato di **visibilità e comprensibilità dell’organizzazione e dell’azione amministrativa**, assume, così, rilievo sia come presupposto per realizzare una “buona amministrazione” che come “principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”.

Essa viene attuata:

❖ innanzitutto, attraverso la previsione dell’**obbligo, in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare, nei siti istituzionali, dati, informazioni e documenti previsti dalla legge**, nel rispetto dei criteri di qualità espressamente indicati all’art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013 (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali in possesso dell’amministrazione, indicazione della provenienza e riutilizzabilità);

❖ e, inoltre, attraverso la previsione del diritto di chiunque di accedere ai dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione, obbligatoria per legge, sia stata omessa (**accesso civico “semplice”**), nonché “*allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico ai dati (...), di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...)*” (**accesso civico “generalizzato”**).

#### ◆ Obiettivi strategici in materia di trasparenza

In considerazione del suo ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio corruttivo, ai sensi dell’art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013 la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012.

In conformità alla suddetta disposizione, fra gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell’E.G.R.I.B. di cui si è detto al precedente paragrafo 1.2, è stato previsto l’obiettivo di “**promuovere maggiori livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni**”. Obiettivo che, nel triennio di durata della presente Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, verrà articolato in specifici obiettivi operativi annuali di performance.

Di seguito sono individuati, dunque, misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa, intesi ad

assicurare la **regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli artt. 10 e 43, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013.**

#### ◆ **Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati e individuazione dei responsabili**

Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare, nella tabella di cui all'**Allegato n. 4**, i flussi per la pubblicazione dei dati. La situazione rappresentata tiene conto dell'organizzazione dell'Ente come risulta dalla deliberazione dell'Assemblea n. 7 del 31/03/2017, di cui si è detto al paragrafo 4 della Sezione I del P.I.A.O.

Più precisamente, nella suddetta tabella sono riportati:

- ❖ gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività dell'E.G.R.I.B. previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e specificati nelle Linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 1310/2016 e ss.mm.ii.;
- ❖ gli ulteriori obblighi di trasparenza individuati dall'Ente per garantire un maggior controllo diffuso sull'azione amministrativa (sottosezione di secondo livello "Altri contenuti-Dati ulteriori");
- ❖ le strutture organizzative dell'Ente responsabili dell'elaborazione, della validazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- ❖ le tempistiche per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati;
- ❖ le tempistiche e il soggetto responsabile del monitoraggio.

Le responsabilità sono indicate con riferimento alle strutture organizzative di livello dirigenziale (le Aree funzionali), la cui titolarità è definita nell'organigramma e risulta anche dai dati pubblicati sui dirigenti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.

#### ◆ **Gestione dei flussi informativi dall'elaborazione alla pubblicazione dei dati**

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 si basa sulla **responsabilizzazione di ogni singola struttura organizzativa di livello dirigenziale e dei relativi dirigenti** cui compete l'elaborazione, validazione e trasmissione dei dati e delle informazioni al RPCT che provvede alla pubblicazione.

Si ritiene opportuno, in questa fase di implementazione del sistema, prevedere l'intervento del RPCT già nella fase della pubblicazione dei dati e delle informazioni, al fine di effettuare un controllo preventivo sulla loro qualità ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013.

I dirigenti, dal canto loro, garantiscono sia il tempestivo e regolare flusso dei dati ed informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, che la qualità dei dati ed informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei requisiti di qualità stabiliti dalla legge. Le Aree funzionali cui compete l'elaborazione dei dati e delle informazioni sono chiaramente individuate nell'Allegato n. 4 e coincidono con quelli tenuti alla validazione e trasmissione dei dati.

L'invio al RPCT consente di raccogliere, in un unico "centro di responsabilità", le richieste di pubblicazione dei dati e documenti destinati ad implementare la sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito web istituzionale.

I dirigenti inviano i dati e i documenti nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione. I dati e documenti vengono inviati mediante posta elettronica all'indirizzo e-mail dedicato del RPCT, indicando la sottosezione in cui devono essere pubblicati.

Attraverso questo sistema il RPCT può verificare in tempo reale il costante aggiornamento dei dati in “Amministrazione trasparente” così da segnalare mediante avviso/e-mail al dirigente eventuali dati mancanti o ritardi nella pubblicazione.

#### ◆ **Monitoraggio**

Il RPCT svolge, come previsto dall’art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, l’attività di controllo sull’andamento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente attraverso un monitoraggio periodico - che avviene secondo la tempistica e le modalità di cui si è detto al precedente paragrafo 1.8 della presente Sottosezione - mediante **riscontro tra quanto pubblicato e quanto previsto dalla presente Sottosezione di programmazione**.

#### ◆ **Modifiche alla sezione “Amministrazione Trasparente” e all’elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all’Allegato 2 alla Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”**

Nell’ambito delle sue funzioni di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, il RPCT monitora la conformità della sezione “Amministrazione Trasparente” alle disposizioni normative vigenti nel tempo e agli indirizzi generali dell’ANAC, in modo da pianificare eventuali correttivi.

Nel corso di validità della presente Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” si procederà all’adeguamento della sezione “Amministrazione Trasparente” ai nuovi schemi di pubblicazione in materia di “Bandi di gara e contratti” approvati dall’ANAC con le delibere n. 261/2023 e n. 264/2023 e ss.mm.ii., nonché ai nuovi schemi di pubblicazione che l’ANAC sta approvando ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. n. 33/2013, a partire da quelli di cui alla delibera n. 495 del 25.09.2024.

#### ◆ **Individuazione di dati ulteriori**

Nella sottosezione di secondo livello “Altri contenuti-Dati ulteriori” sono pubblicati, ai sensi dell’art. 1, comma 9, lett. f), della Legge n. 190/2012 e dell’art. 7-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, i dati, le informazioni e i documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l’obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili a nessuna delle sottosezioni previste dall’Allegato al D. Lgs. n. 33/2013.

L’E.G.R.I.B., pertanto, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, ha individuato, nell’Allegato n. 4, anche in coerenza con le finalità prescritte dalla normativa, i cd. “Dati ulteriore” da pubblicare.

Si tratta:

- di documenti relativi all’attività istituzionale di regolazione del servizio idrico integrato e del servizio di gestione integrata dei rifiuti, la cui pubblicazione è stata prevista, al precedente paragrafo 2.2, come misura di prevenzione di livello specifico per l’area di rischio specifica dell’Ente;
- di documenti relativi alla realizzazione degli interventi finanziati con fondi del PNRR, la cui pubblicazione è stata prevista, al precedente paragrafo 2.2., come misura di prevenzione di livello specifico per i processi in cui sono gestite risorse finanziarie del PNRR;
- e di informazioni, dati e documenti volti a favorire la conoscenza delle politiche e delle iniziative dell’Ente sui temi della parità di genere e delle pari opportunità (v., *infra*, Sezione “Organizzazione e capitale umano”)

La pubblicazione dei dati deve avvenire, ai sensi dell'art. 7-bis, comma 3, del D. Lgs n. 33/2013, nel rispetto dei limiti indicati dall'art. 5-bis dello stesso D. Lgs. n. 33/2013 e, quindi, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti.

#### ◆ **Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. (UE) 2016/679)**

Alla luce delle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito: RGPD) e nel Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, il trattamento dei dati personali è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o nei casi previsti dalla legge o da regolamento.

La pubblicazione dei dati in "Amministrazione trasparente" è, pertanto, effettuata previa verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione previsto dal D. Lsg. n. 33/2013 o da altre fonti normative e, anche in tal caso, comunque nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento.

Di fondamentale importanza, in merito, è il supporto che, ai fini del corretto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, è fornito dal Responsabile della protezione dei dati (di seguito: RPD o DPO), figura introdotta dal RGPD e alla quale spetta il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte: quella della "full disclosure" e quella della "privacy". La soluzione, come precisato in più occasioni dall'ANAC, va individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza. Ai fini del bilanciamento e allineamento di questi sistemi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa predisposta dal RPD costituisce un elemento fondamentale.

#### ◆ **Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato**

Con la deliberazione dell'Assemblea n. 10 del 21 dicembre 2018 l'E.G.R.I.B. ha adottato il "Regolamento concernente l'accesso ai documenti formati e detenuti dall'Ente" ai sensi della Legge n. 241/90, ma non ha ancora adottato un regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013.

Nel periodo di validità della presente Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" ci si prefigge, quindi, di predisporre e adottare tale regolamento e di procedere conseguentemente alla riorganizzazione dei contenuti della sottosezione di primo livello "Altri contenuti-Accesso civico" della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, come riportato nell'Allegato n. 4.

Sarà, inoltre, predisposto e pubblicato un registro degli accessi, in cui saranno raccolte tutte le informazioni relative alle richieste di accesso civico - semplice e generalizzato - pervenute all'amministrazione.

## Sezione III – Organizzazione e capitale umano

---

Come anticipato nella Sezione “Presentazione dell’Amministrazione” e nella Sottosezione “Performance” del presente documento, componente essenziale della strategia di creazione del valore pubblico atteso dall’E.G.R.I.B. è il miglioramento dello stato di salute delle sue risorse, in primis organizzative e professionali, che costituiscono, infatti, le cd. **condizioni abilitanti del valore pubblico**.

Al fine di avere un’organizzazione del lavoro e le competenze professionali adeguate allo svolgimento del suo mandato istituzionale e all’attuazione dei suoi piani e programmi di azione finalizzati alla creazione di valore pubblico, l’Amministrazione intende, infatti, continuare a rafforzare lo sforzo di integrazione programmatica di tutte le azioni e gli interventi volti al **miglioramento dello stato di salute organizzativa e professionale dell’Ente**.

In tale ottica, si intende, più specificamente: ♦ realizzare interventi di sviluppo organizzativo finalizzati al miglioramento della qualità del lavoro anche mediante l’aumento del benessere organizzativo; ♦ implementare un modello di programmazione e gestione strategica delle risorse umane orientata alle competenze ed articolata in interventi integrati e coordinati di nuove assunzioni e valorizzazione delle persone nel lavoro (formazione-valutazione-premialità-sviluppo di carriera).

### Sottosezione “Struttura organizzativa”

La struttura organizzativa dell’E.G.R.I.B. è illustrata nell’ambito dell’analisi del contesto interno riportata nella Sezione I “Presentazione dell’Amministrazione” del P.I.A.O. e risulta adeguata allo svolgimento del mandato istituzionale dell’Ente e all’attuazione dei suoi piani e programmi di azione finalizzati alla creazione di valore pubblico.

Ciò che risulta, invece, necessario in funzione della creazione del valore pubblico atteso dall’Ente è continuare a programmare interventi ed azioni di sviluppo organizzativo finalizzati al **miglioramento dello stato di salute organizzativa dell’Ente**, intesa come la capacità di ottenere le performance organizzative desiderate e, allo stesso tempo, di generare un contesto lavorativo nel quale sia possibile salvaguardare e migliorare il benessere psico-fisico delle persone.

Tanto, sulla base della consapevolezza che dipendenti soddisfatti e sereni del proprio lavoro migliorano le proprie performance individuali, con conseguente miglioramento del contributo diretto alle performance organizzative e del contributo indiretto al valore pubblico.

In tale ottica, l’E.G.R.I.B. intende rafforzare la propria azione di promozione del **miglioramento continuo del benessere organizzativo anche in ottica di parità di genere e pari opportunità**, quale condizione abilitante del valore pubblico.

L’indagine sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti, che è stata effettuata nel 2024, ha confermato gli ambiti di miglioramento già indicati nel P.I.A.O. 2024-2026, per ognuno dei quali sono state definite le azioni da intraprendere e gli interventi da realizzare nel triennio di riferimento del presente P.I.A.O.

**1. Valorizzazione delle diversità, equilibrio di genere e inclusione**

- 1a - Realizzare indagini annuali sulla situazione del personale
- 1b - Aggiornare annualmente il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006
- 1c - Realizzare e rendicontare le azioni positive programmate

**2. Equilibrio tempi di lavoro/ tempi di vita**

- 2a - Realizzare indagini annuali sulla situazione del personale
- 2b - Definire e attuare interventi organizzativi per favorire la migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

**3. Valorizzazione e sviluppo professionale**

- 3a - Realizzare un'adeguata attività di formazione professionale al fine di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione ai compiti assegnati e la piena consapevolezza del ruolo svolto (v., *infra*, Sottosezione "Piano Triennale della Formazione")
- 3b - Promuovere le progressioni di carriera fra le aree professionali in base all'art. 13, commi 6 e ss., del CCNL del 16.11.2022 (v., *infra*, Sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale")

**4. Valutazione e sviluppo professionale**

- 4a - Migliorare i tempi del ciclo della performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009 così da rendere la valutazione della performance individuale elemento per il miglioramento della performance e lo sviluppo professionale dei dipendenti all'interno dell'organizzazione

**5. Cultura organizzativa e benessere organizzativo**

- 5a - Realizzare azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi del benessere organizzativo

## Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”

Il lavoro agile, introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, in via sperimentale, dall’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, è previsto e disciplinato oggi come “una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”, da programmare e gestire in maniera efficace e sostenibile secondo la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro 2019-2021.

Gli interventi legislativi che si sono succeduti nel tempo hanno confermato, infatti, l’idea di fondo che il lavoro agile - se correttamente programmato e gestito - può costituire un importante fattore di aumento della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e, conseguentemente, dell’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.

Il CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in via definitiva il 16 novembre 2022, ha ribadito che il lavoro agile “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”.

In considerazione di ciò, l’E.G.R.I.B. intende introdurre il lavoro agile nella propria organizzazione del lavoro quale **una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa**, con finalità sia di sviluppo organizzativo che di promozione delle pari opportunità e dell’equilibrio di genere attraverso la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine, nel 2024 è stata aggiornata la verifica della sussistenza delle condizioni abilitanti il lavoro agile “ordinario”, che era stata effettuata nel 2023, per poi procedere, nel corso del corrente anno, alla predisposizione della regolamentazione sul lavoro agile, propedeutica ad ogni piano di sviluppo.

## Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”

La pianificazione dei fabbisogni di personale dell’E.G.R.I.B. per il triennio 2025-2027 si inserisce nell’ambito del modello di programmazione e gestione strategica delle risorse umane orientata alle competenze, introdotto ai fini del miglioramento dello stato di salute professionale dell’Ente quale condizione abilitante del valore pubblico atteso.

Si tratta di un modello basato sulla definizione ed attuazione di interventi integrati e coordinati di nuove assunzioni e valorizzazione del personale già in servizio (formazione-valutazione-premialità-sviluppo di carriera)

◆ Quanto alle **nuove assunzioni**, l’E.G.R.I.B. sta dando attuazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021-2023 predisposto ai sensi dell’art. 12, comma 1-bis, della L.R. n. 1/2016 e dell’art. 9, comma 36, del D.L. conv. nella Legge n. 122/2010. In quanto Ente di nuova istituzione, l’E.G.R.I.B. ha, infatti, programmato nel suddetto PTFP - e sta effettuando - assunzioni di personale nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

Obiettivo fondamentale dell’Amministrazione, tradotto in specifico obiettivo di performance, è, dunque, quello di completare, entro l’anno, le assunzioni programmate e non ancora effettuate, previo svolgimento delle relative procedure concorsuali.

A tali assunzioni si aggiungeranno, poi, quelle che l’E.G.R.I.B. potrà pianificare, a partire dal triennio 2025-2027, in base alla Legge n. 296/2006 e al D.L. n. 90/2014. Alla pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 si potrà, tuttavia, procedere solo dopo l’adozione - e successiva approvazione regionale - del bilancio di previsione 2025-2027 dell’Ente (v. Sezione “Presentazione dell’Amministrazione”)

◆ Accanto alle nuove assunzioni, nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2025-2027 sarà garantito adeguato spazio alle progressioni tra le aree di inquadramento professionale cd. “in deroga” previste dall’art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, e dall’art. 13, commi 6 e ss., del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto “Funzioni Locali” 2019-2021 sottoscritto in via definitiva il 16.11.2022. Si tratta, infatti, di un importante strumento di **valorizzazione del personale in servizio** di cui l’Amministrazione intende senz’altro avvalersi anche ai fini del miglioramento del benessere organizzativo di cui si è detto nella Sottosezione “Struttura organizzativa”.

## Sottosezione “Piano triennale della formazione del personale”

Fondamentale, nell’ambito del modello di programmazione e gestione strategica delle risorse umane orientata alle competenze, di cui si è detto all’inizio della Sezione “Organizzazione e capitale umano”, è la **valorizzazione del personale attraverso lo sviluppo delle competenze**.

In linea con il contesto nazionale di riferimento (PNRR, Piano Strategico “Riformare la P.A. Persone qualificate per qualificare il Paese” del gennaio 2022, CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023, del 28.11.2023 e del 14.01.2025), il rafforzamento delle competenze del personale costituisce, infatti, uno dei principali strumenti per sostenere il percorso di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) che l’E.G.R.I.B. ha avviato al fine di rafforzare la propria capacità amministrativa e migliorare la qualità della sua azione complessiva in funzione della creazione del valore pubblico atteso dai suoi stakeholder.

Anche in considerazione delle ridotte dimensioni del suo organico, di cui si è detto nella Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, per l’E.G.R.I.B. la **disponibilità di personale formato e dotato di competenze adeguate e che si evolvono nel tempo e velocemente**, è fondamentale per rispondere adeguatamente alle attese e alle sfide che il contesto esterno pone e che mutano in modo repentino e crescono in modo esponenziale.

Consapevole di ciò, nel corso del 2023 l’Ente ha proceduto alla predisposizione del Piano della formazione per il triennio 2024-2026 che, aggiornato a seguito della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, è stato integrato nel P.I.A.O. 2024-2026 quale componente fondamentale della strategia di creazione del valore pubblico descritta nella Sottosezione “Performance” dello stesso P.I.A.O.

Al fine di rendere la formazione realmente leva del cambiamento finalizzato alla creazione di valore pubblico, per la predisposizione del Piano della formazione 2024-2026 l’E.G.R.I.B. ha adottato una metodologia che prevede:

- la rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi, condotta sia a livello organizzativo che a livello individuale;
- la programmazione di obiettivi formativi che siano, da un lato, in linea con gli obiettivi programmatici e strategici dell’Ente e, dall’altro lato, in grado di accompagnare il personale e l’amministrazione nel suo complesso verso l’innovazione e la sostenibilità delle sue attività;
- la definizione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento individuati a partire dalla effettiva rilevazione di gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti in relazione al ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione dell’Ente;
- il monitoraggio della formazione, per mettere in atto eventuali azioni correttive e/o rimodulare gli interventi formativi sulla base di esigenze non previste;
- la valutazione della formazione, per verificare i risultati conseguiti e gli eventuali scostamenti rispetto alla pianificazione iniziale, al fine di predisporre il successivo aggiornamento del piano formativo sulla base delle evidenze emerse.

La stessa metodologia è stata adottata per la predisposizione del presente **aggiornamento del Piano della formazione per il triennio 2025-2027**, che tiene conto anche della nuova Direttiva del

Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 avente ad oggetto *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.

## 1. La rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi

I fabbisogni formativi sono stati rilevati e analizzati considerando le competenze richieste sia per conseguire gli obiettivi programmatici e strategici dell’Ente che per supportarne il processo di modernizzazione e sviluppo, in coerenza con la logica e le indicazioni del PNRR.

A tal fine si è tenuto conto sia del personale già in servizio che delle assunzioni di nuovo personale al quale l’Ente conta di procedere entro l’anno e di cui si è detto nella precedente Sottosezione *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*.

L’analisi ha confermato la necessità di:

- ❖ potenziare le competenze tecnico-professionali (comprese delle competenze per la transizione amministrativa e per la transizione ecologica richieste dal PNRR);
- ❖ aggiornare e sviluppare le competenze per la transizione digitale richieste anche dal PNRR;
- ❖ rafforzare le competenze di leadership dei dirigenti e le competenze trasversali (cd. *“soft skills”*) di tutto il personale, nonché le competenze che la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 efficacemente definisce *“relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all’inclusione, all’etica, all’integrità, alla sicurezza e alla trasparenza”*.

## 2. La definizione e programmazione degli obiettivi formativi

Partendo dall’analisi dei fabbisogni formativi di cui sopra e tenendo conto sia delle indicazioni e delle priorità fornite dalle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023, del 28.11.2023 e del 14.01.2025 che degli obblighi formativi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, sono stati definiti gli **obiettivi formativi per il triennio 2025-2027** di seguito riportati.

1. Formazione per il potenziamento delle competenze tecnico-professionali (comprese delle competenze per la transizione amministrativa ed ecologica)	2. Formazione per l’aggiornamento e lo sviluppo delle competenze per la transizione digitale	3. Formazione per il rafforzamento delle competenze di leadership e delle soft skills
4. Formazione iniziale per l’inserimento del personale neo-assunto	5. Formazione in materia di lavoro agile	6. Formazione in materia di etica, prevenzione della corruzione e trasparenza
7. Formazione sulla tutela della riservatezza	8. Formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	9. Formazione sui temi della parità di genere e delle pari opportunità

Per ciascuna delle suddette aree di intervento sono stati poi definiti i **contenuti formativi**, riportati di seguito.

- 1a. Formazione per il potenziamento delle competenze tecnico-professionali di base (indispensabili per chiunque operi in una pubblica amministrazione)
  - I principi generali dell'azione amministrativa (Legge 241/90)
  - Principi e norme della programmazione e gestione economico-finanziaria (D. Lgs. 118/2011)
  - Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs. 36/2023)
  - Il rapporto di pubblico impiego (D. Lgs. 165/2001 e CCNL)
  - Il ciclo della performance (D. Lgs. 150/2009)
  - Principi, strategie e strumenti per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030)
  
- 1b. Formazione per il potenziamento delle competenze tecnico-professionali specialistiche (richieste nell'ambito di specifici processi o aree di attività in relazione al ruolo ricoperto)
  - Tecniche di redazione dei provvedimenti amministrativi
  - Contrattualistica pubblica (D. Lgs. 36/2023)
  - Tecniche e strumenti per la redazione e gestione del bilancio
  - Tecniche e strumenti di contabilità
  - Pianificazione, gestione e sviluppo delle risorse umane
  - Pianificazione integrata e misurazione e valutazione delle performance
  - Strumenti di regolazione in ambito idrico e dei rifiuti da parte dell'ARERA
  - Tecniche e strumenti di predisposizione, attuazione e rendicontazione di progetti e programmi
  - Tecniche e strumenti di comunicazione interna ed esterna
  
- 2. Formazione per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze per la transizione digitale
  - Competenze digitali di base (comprese quelle relative all'IA)
  - Cybersicurezza
  - La transizione digitale e la gestione documentale
  - La digitalizzazione dei contratti pubblici
  
- 3. Formazione per il rafforzamento delle competenze di leadership e delle cd. soft skills
  - Competenze di leadership dei dirigenti (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023)
  - Soft skills dei dirigenti ("Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica" adottate con il D.M. del 28.09.2022)
  - Soft skills del personale non dirigente ("Framework" approvato con il D.M. del 28.06.2023)
  
- 4. Formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto
  - Percorsi formativi differenziati in base alle conoscenze e competenze richieste dal ruolo che i dipendenti neoassunti andranno a ricoprire nell'ambito dell'organizzazione
  
- 5. Formazione in materia di lavoro agile
  - Dinamiche gestionali del lavoro agile
  - Svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile
  
- 6. Formazione in materia di etica, prevenzione della corruzione e trasparenza
  - Formazione, di livello generale e specifico, in materia di etica, integrità, trasparenza, codice di comportamento e altre tematiche inerenti il sistema di gestione del rischio corruttivo (a cura del RPCT)
  
- 7. Formazione sulla tutela della riservatezza
  - Formazione, di livello generale e specifico, in materia di trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) sulla protezione dei dati (a cura del DPO)
  
- 8. Formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
  - Formazione, di livello generale e specifico, prevista dal D. Lgs. n. 81/2008 (a cura del RSPP)
  
- 9. Formazione sui temi della parità di genere e delle pari opportunità
  - Formazione, di livello generale e specifico, volta a promuovere una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità (di concerto con il CUG)

Per ciascuna delle suddette aree di intervento saranno individuati, nel **Programma Formativo Annuale**, percorsi formativi differenziati per contenuti specifici, tipologia di formazione e target di soggetti beneficiari, secondo lo schema sotto illustrato.



L'obiettivo dell'E.G.R.I.B., in attuazione delle sopra richiamate direttive ministeriali e soprattutto dell'ultima del 14.01.2025, è quello di riuscire progressivamente a garantire a tutti i dirigenti e al personale non dirigente, entro il triennio di riferimento del Piano, **almeno 40 ore di formazione all'anno** [Target intermedi: 2025 - almeno 15 ore; 2026 - almeno 25 ore] secondo un **piano formativo individuale** composto da:

- ❖ formazione continua e trasversale - necessaria per tutti;
- ❖ formazione tecnico specialistica - basata su ruolo e profilo;
- ❖ formazione obbligatoria - prevista da specifiche normative (sicurezza, anticorruzione e trasparenza, GDPR, etc.)

Il conseguimento del risultato atteso è stato **affidato ai dirigenti e tradotto in obiettivi annuali di performance**, così come richiesto dalle suddette direttive ministeriali in considerazione del fatto che ai dirigenti è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita e, segnatamente, favorendone la partecipazione alle iniziative di sviluppo delle competenze (v. Sottosezione "Performance").

### 3. La modalità di realizzazione degli interventi formativi

Gli interventi formativi previsti nel Programma Formativo Annuale saranno realizzati a cura del Dirigente dell'Area Amministrazione, in collaborazione con i Dirigenti delle altre Aree Funzionali e, per quanto di rispettiva competenza, con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT), il Responsabile del Trattamento dei Dati (DPO) e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Per ciascun intervento formativo sarà individuata, in fase di progettazione, la modalità di erogazione più efficace, tenendo conto dei contenuti e destinatari, delle risorse disponibili in base al bilancio di previsione 2025-2027, dei target da raggiungere, etc.

In particolare, in funzione dei contenuti e dei destinatari potranno essere individuate diverse metodologie di realizzazione delle attività formative: **formazione on line**, sincrona o asincrona (per lo

sviluppo di competenze e la fruizione di contenuti compatibili con tale modalità); **formazione in presenza** (per lo sviluppo di competenze e la fruizione di contenuti che necessitano di scambio, confronto e apprendimento che non possono essere garantiti con altrettanta efficacia in modalità virtuale); **formazione mista** (parte in presenza e parte on line).

Per la formazione on line, saranno individuati prioritariamente i percorsi e corsi di formazione sulle aree di competenze necessarie per l'attuazione dei processi di innovazione del PNRR (cfr. paragrafo 4 della Direttiva del 14.01.2025) resi progressivamente disponibili sulla **Piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”** del Dipartimento della Funzione Pubblica (individuata dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 come “*l'entry point del sistema informativo pubblico*”), nonché eventuali altri progetti formativi promossi da enti pubblici e/o università che prevedano la partecipazione gratuita per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Dovrà, in ogni caso, essere garantita **pari opportunità di partecipazione a tutto il personale** sulla base dei fabbisogni formativi di ognuno, senza discriminazioni di genere e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

#### 4. Il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia della formazione

Al fine di verificare l'efficacia dell'attività di formazione svolta, per tutti gli interventi realizzati si procederà al monitoraggio costante e alla valutazione finale del processo formativo attraverso un sistema aperto, in grado di recepire i segnali provenienti da tutti i soggetti coinvolti, anche al fine di una eventuale rimodulazione della pianificazione.

In particolare, la valutazione dell'attività formativa sarà condotta con riferimento:

- ❖ nell'immediato, al livello di gradimento della qualità dell'azione formativa e ai risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di competenze acquisite e/o sviluppate (cd. “competenze in uscita”), con particolare riferimento a quelle ritenute essenziali per il lavoro quotidiano e strategiche per il miglioramento dell'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi di performance funzionali alla creazione di valore pubblico;
- ❖ nel medio e lungo termine, all'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti e le strutture di appartenenza e, quindi, sull'azione complessiva dell'Ente.

A tal fine, gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione saranno:

- ❖ questionari di gradimento (sugli aspetti logistici, organizzativi e didattici);
- ❖ prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione del livello di apprendimento, con rilascio, da parte dei soggetti attuatori dell'intervento formativo, della certificazione finale delle conoscenze e competenze acquisite;
- ❖ questionari somministrati ai destinatari nei periodi successivi alla conclusione delle attività di formazione;
- ❖ focus group condotti con alcuni dei partecipanti ai corsi, rivolti ad un approfondimento qualitativo dei risultati emersi dai questionari.

## 5. La misurazione e valutazione dei risultati

Al termine di ogni annualità, sarà effettuato un monitoraggio circa l'andamento dell'attività di formazione pianificata, così da verificare l'esito della formazione erogata rispetto agli obiettivi previsti.

A tal fine saranno utilizzati i seguenti indicatori:

❖ **indicatori di output/realizzazione:**

- 1) interventi formativi realizzati (in totale e suddivisi per le singole macroaree tematiche di riferimento; in valore assoluto e %);
- 2) dipendenti coinvolti nell'attività di formazione (in valore assoluto e % e distinti per genere);
- 3) ore di formazione annue fruite per unità di personale (in totale e distinte per genere);
- 4) ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza (in totale e distinte per genere);

❖ **indicatori di outcome/impatto:** gap tra il livello di conoscenze/competenze “in entrata” e il livello di conoscenze/competenze “in uscita”, risultante dalle certificazioni finali delle competenze acquisite, rilasciate dai soggetti attuatori degli interventi formativi.

L'esito del monitoraggio sarà rendicontato all'Amministratore Unico e discusso con le figure apicali dell'Ente, al duplice fine di misurare e valutare i risultati conseguiti (anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati) e di individuare eventuali interventi correttivi da apportare al processo di pianificazione, programmazione e realizzazione dell'attività di formazione.

In tale occasione si procederà anche ad effettuare una rilevazione aggiornata dei fabbisogni formativi del personale sulla base di eventuali fattori intervenuti nel frattempo (es. introduzione di una nuova normativa o di nuovi sistemi gestionali sui quali il personale deve essere aggiornato) e degli obiettivi di performance definiti a inizio anno dall'Amministratore Unico, così da procedere all'aggiornamento del Piano per il triennio di riferimento.

## Sezione IV - Monitoraggio

---

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021 e dell'art. 5 del D.M. n. 132/2022, sarà effettuato:

- ◆ per quanto attiene alla **Sottosezione “Performance”**: a cura dei soggetti e secondo le modalità e le tempistiche stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009 e dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'E.G.R.I.B.;
- ◆ per quel che concerne la **Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”**: a cura del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Ente e secondo le modalità e i tempi stabiliti, nella stessa Sottosezione, sulla base delle indicazioni dell'ANAC;
- ◆ per quanto riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance della **Sottosezione “Organizzazione e capitale umano”**: su base triennale, a cura dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito-OIV e secondo le modalità da questa stabilite.

## Allegati

---

**Allegato n. 1** – Albero della performance

**Allegato n. 2** – Quadro completo - per area strategica di riferimento - degli obiettivi strategici ed operativi di performance, con la descrizione analitica di indicatori, baseline, target, fonte dei dati, azioni e risorse interessate

**Allegato 3** – Mappatura dei processi, identificazione, valutazione e trattamento del rischio

**Allegato 4** – Obblighi di trasparenza sull'organizzazione e l'attività dell'E.G.R.I.B. ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e altre fonti normative