

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**2026-2028**

**(art. 6 D.L. n. 80/2021 conv. con Legge n. 113/2021)**

Approvato con decreto del Commissario Straordinario n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_ 2026

## Indice

---

<b>Presentazione del Piano.....</b>	<b>1</b>
1. <b>Il quadro normativo di riferimento .....</b>	<b>1</b>
2. <b>Il documento: logica di programmazione e struttura .....</b>	<b>2</b>
3. <b>La finalità e i principi guida .....</b>	<b>4</b>
<b>Sezione I – Anagrafica dell’Amministrazione .....</b>	<b>6</b>
1. La scheda anagrafica dell’E.G.R.I.B. ....	6
2. L’identità dell’Ente .....	6
3. L’organizzazione e le risorse .....	9
4. Il contesto esterno di riferimento .....	13
4.1 Le principali dinamiche del contesto esterno .....	13
4.2 Lo specifico settore di azione dell’E.G.R.I.B. ....	15
4.3 Gli stakeholder dell’E.G.R.I.B. ....	17
5. <b>Analisi swot .....</b>	<b>19</b>
<b>Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione .....</b>	<b>20</b>
<b>Sottosezione 2.1 “Valore pubblico” .....</b>	<b>20</b>
1. Cosa intendiamo per valore pubblico .....	20
2. Quale valore pubblico creiamo .....	21
3. Come creiamo valore pubblico .....	24
<b>Sottosezione 2.2 “Performance” .....</b>	<b>29</b>
1. Il miglioramento delle performance quale leva per la creazione del valore pubblico ..	29
2. Gli obiettivi strategici ed operativi .....	30
3. Dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla misurazione e valutazione delle performance .....	32
<b>Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” .....</b>	<b>37</b>
<b>Sezione III – Organizzazione e capitale umano .....</b>	<b>39</b>
<b>Sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa” .....</b>	<b>40</b>
<b>Sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile” .....</b>	<b>42</b>
<b>Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” .....</b>	<b>43</b>
1. <b>L’andamento degli organici .....</b>	<b>43</b>
2. <b>L’analisi quali-quantitativa dei fabbisogni di personale .....</b>	<b>45</b>

3.	<b>Il contesto normativo di riferimento</b> .....	46
4.	<b>La coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio</b> .....	50
5.	<b>La pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028</b> .....	50
	<b>5.1 - Il completamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023</b> .....	50
	<b>5.2 - La definizione del Piano assunzione ordinario 2026-2028</b> .....	51
	<b>5.3 - Il programma assunzionale ordinario 2026-2028</b> .....	56
6.	<b>Rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e sostenibilità finanziaria del programma assunzionale</b> .....	59
7.	<b>Adeguamento della dotazione organica ai fabbisogni di personale</b> .....	61
	<b>Sottosezione 3.4 “Piano triennale della formazione del personale”</b> .....	<b>64</b>
1.	<b>La rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi</b> .....	65
2.	<b>La definizione e programmazione degli obiettivi formativi</b> .....	65
3.	<b>La modalità di realizzazione degli interventi formativi</b> .....	67
4.	<b>Il monitoraggio e la valutazione dell’efficacia della formazione</b> .....	68
	<b>Sezione IV - Monitoraggio</b> .....	<b>70</b>
	<b>1. Sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”</b> .....	<b>70</b>
	<b>2. Sezione “Organizzazione e capitale umano”</b> .....	<b>71</b>
	<b>Allegati</b> .....	<b>72</b>

## Presentazione del Piano

### 1. Il 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).

Più di recente, al fine di fornire indicazioni metodologiche alle amministrazioni pubbliche per la redazione del PIAO, con il D.M. 30 ottobre 2025, pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica il successivo 17 dicembre 2025, sono state approvate, ai sensi dell'art. 12 del suddetto D.M. n. 132/2022, le **"Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione"** e i relativi Manuali operativi "Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali", "Regioni", "Province", "Città metropolitane e Comuni".

## 2. Il documento: logica di programmazione e struttura

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.

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”, la scelta dell'E.G.R.I.B. fin dal 2023, è stata quella di fare del P.I.A.O. il **documento con cui l'Ente 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 presente P.I.A.O per il triennio 2026-2028 si pone in continuità con i precedenti per l'approccio metodologico utilizzato. Il Piano ha, infatti, come orizzonte finale e filo conduttore la **creazione del valore pubblico atteso** dagli stakeholder dell'Ente, dalla quale ed in funzione della quale discendono:

- ✓ la programmazione delle performances (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 dell'Ente, in primis organizzative e professionali (che ne costituiscono le condizioni abilitanti).

La **logica programmatica** seguita nella predisposizione del documento può essere sintetizzata con la formula

**+ salute delle risorse** → **+ performance & - rischi** → **+ impatti** → **Valore pubblico**

Il P.I.A.O. 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”).



Seguendo le indicazioni del richiamato D.P.C.M. n. 132/2022, confermate dalle Linee guida di cui al D.M. 30.10.2025, il Piano è, pertanto, articolato nelle seguenti quattro sezioni:

#### 1. “Anagrafica 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 il valore pubblico che l’E.G.R.I.B. intende generare, declinato nelle strategie per la sua realizzazione e misurato tramite indicatori di impatto, e gli obiettivi di performance, funzionali alla creazione di valore pubblico, che l’Ente intende conseguire, misurati tramite indicatori di efficacia e/o efficienza, e in cui viene esplicitato il legame tra la creazione di valore pubblico e la promozione dell’etica pubblica

La sezione è, quindi, articolata in tre sottosezioni:

- Sottosezione 2.1 “Valore pubblico”
- Sottosezione 2.2 “Performance”
- Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza”

#### 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

La sezione è articolata in tre sottosezioni:

- Sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa”
- Sottosezione 3.2 “Lavoro agile”
- Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”
- Sottosezione 3.4 “Piano triennale della formazione”

#### 4. “Monitoraggio”

in cui vengono definiti gli strumenti e le modalità per il monitoraggio delle sezioni precedenti e indicati i soggetti responsabili

### 3. La finalità e i principi guida

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

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

In continuità con i precedenti, ma in una logica di miglioramento progressivo, nella predisposizione del P.I.A.O. per il triennio 2026-2028 la sfida dell’E.G.R.I.B. è stata quella di redigere un **Piano di qualità** seguendo i principi e i criteri indicati nelle Linee guida ministeriali:

- ✓ **funzionalità al valore pubblico**: il Piano ha come orizzonte di riferimento e filo conduttore il valore pubblico atteso dagli stakeholder dell’Ente, in funzione del quale sono state programmate le performance da conseguire, le misure di prevenzione della

corruzione e di trasparenza da attuare e le azioni per il miglioramento dello stato di salute delle risorse da realizzare;

- ✓ **selettività:** nel Piano sono stati definiti pochi obiettivi, misure e azioni, selezionati e prioritari, nonché realizzabili in base alle risorse disponibili;
- ✓ **adeguatezza:** in una logica di miglioramento progressivo del processo di pianificazione, sono stati definiti obiettivi più sfidanti, indicatori più congrui e (laddove possibile) più multidimensionali, e target migliorativi;
- ✓ **coerenza interna ed esterna:** i contenuti del Piano sono coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili (coerenza interna);
- ✓ **integrazione:** la pianificazione è integrata sia in senso verticale (mandato, mission, strategie e tattiche operative) che in senso orizzontale (obiettivi di performance, misure anticorruzione e azioni di miglioramento dello stato di salute delle risorse);
- ✓ **semplificazione:** è stata effettuata un'unica analisi del contesto interno ed esterno in cui l'Ente opera, quale presupposto per la predisposizione delle singole sezioni di programmazione;
- ✓ **partecipazione:** nella predisposizione del Piano l'organo di governo dell'Ente ha coinvolto i due dirigenti dell'Ente, in quanto soggetti chiamati, insieme all'organo di governo, alla responsabilità dell'attuazione di quanto previsto

Nella redazione del P.I.A.O. sono state poi assicurate

- ✓ **la qualità della rappresentazione:** nel documento sono esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- ✓ **la comprensibilità:** nel documento viene esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, il mandato istituzionale e la mission, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione, facendo in modo che il documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti;
- ✓ **l'immediata intelligibilità:** nonostante il contenuto composito, il Piano è volutamente di dimensioni relativamente contenute e facilmente comprensibile anche agli *stakeholders* esterni, dal momento che è articolato in una parte principale più descrittiva ed in una serie di allegati contenenti tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici ritenuti necessari;
- ✓ **l'attendibilità:** è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi e soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target)

In considerazione della L.R. n. 53/2025 del 23.12.2025, con cui è stato autorizzato fino al 30 aprile 2026 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 2026-2028 rispetto all'approvazione da parte della Regione del bilancio di previsione 2026-2028.

Il Piano è stato, infatti, redatto in coerenza con il bilancio di previsione 2026-2028 adottato dall'Ente con deliberazione dell'Assemblea n. 2/2026 del 20 febbraio 2026, con riserva di apportarvi le eventuali modifiche e/o integrazioni che, in base alle vigenti discipline di settore richiamate dall'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, dovessero risultare necessarie all'esito dell'iter di approvazione regionale del bilancio.



## Sezione I – Anagrafica dell’Amministrazione

### 1. La scheda anagrafica dell’E.G.R.I.B.

ENTE	ENTE DI GOVERNO PER I RIFIUTI E LE RISORSE IDRICHE DELLA BASILICATA (E.G.R.I.B.)
SEDE LEGALE	LARGO AZZARÀ N. 1 – 85100 POTENZA
CODICE FISCALE	01944020765
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	<a href="http://WWW.EGRIB.IT">WWW.EGRIB.IT</a>
RAPPRESENTANTE LEGALE	COMMISSARIO STRAORDINARIO - ARCH. CANIO SANTARSIERO
RPCT	ING. DONATO LAROCCA
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>

### 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:

- 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;
- 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.;
- 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 agiscono 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 **sogetto 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 ha assunto 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. – i quali 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'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo dell'E.G.R.I.B. è definito, 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**.

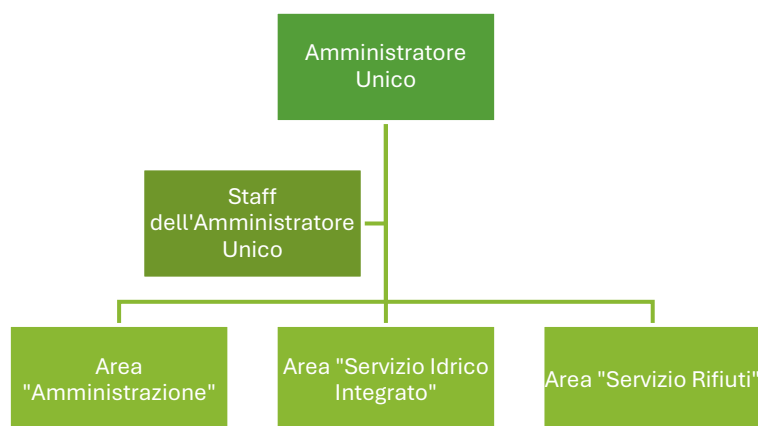
Le tre macro Aree in cui si articola la struttura operativa dell’Ente sono quelle di seguito riportate:

**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.egrrib.it](http://www.egrrib.it)

In questa sede occorre, invece, evidenziare, con riferimento all’aspetto dimensionale, che l’Ente ha una struttura piuttosto contenuta. Le Aree di livello dirigenziale sono, infatti, di piccole dimensioni, con una dotazione organica molto ridotta. Il che se, come si dirà, *infra*, costituisce un limite all’azione complessiva dell’E.G.R.I.B., dall’altra parte fa sì che il sistema delle relazioni e,

quindi, anche delle responsabilità abbia di fatto un'articolazione semplificata e facilmente individuabile e gestibile. Con conseguente opportunità di una formale revisione dell'articolazione interna delle strutture organizzative di livello dirigenziale e conseguentemente adeguamento del regolamento di organizzazione (v., *infra* Sezione "Organizzazione e capitale umano").

### ➤ Le risorse disponibili

Superate le difficoltà iniziali, l'E.G.R.I.B. è finalmente avviato verso un deciso miglioramento dello stato delle sue risorse, con evidenti ricadute positive sulla qualità, efficacia ed efficienza della sua azione al fine ultimo di creare valore pubblico.

### ✓ Le risorse umane

Le risorse umane dell'E.G.R.I.B. costituiscono, allo stesso tempo, **fattore di impulso e limite** della sua azione complessiva.

Al personale in servizio, di lunga esperienza e fortemente motivato ed impegnato, si sono aggiunti, a dicembre 2025, le nove unità assunte in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, che hanno consentito di iniziare a migliorare lo stato di salute professionale dell'Ente, dotandolo anche di due dirigenti a tempo indeterminato, a puntuale presidio e coordinamento, in via stabile e dedicata, delle funzioni ed attività di competenza delle due strutture organizzative preposte allo svolgimento delle sue attività "core".

Nonostante le assunzioni effettuate e anche a causa delle cessazioni intervenute dal 2022, l'organico dell'E.G.R.I.B. resta, tuttavia, quantitativamente e qualitativamente sottodimensionato rispetto alla dotazione organica "ideale" definita con la deliberazione dell'Assemblea n. 16 del 29.11.2017 (*cf.* tabella n. 1).

Dotazione organica che, peraltro, risulta non raggiungibile a causa dei limiti assunzionali e di spesa previsti dalla normativa nazionale in materia di assunzioni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, che è tuttora applicabile all'E.G.R.I.B. nella sua qualità di ente strumentale della Regione Basilicata (Legge n. 296/2006 e D.L. n. 90/2014).

Come si dirà meglio, *infra*, nella Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e, più in dettaglio, nella Sezione "Organizzazione e capitale umano", questo rende di importanza strategica per l'Ente, da un lato, completare celermente il PTFP 2021-2023 e, dall'altro lato, utilizzare in maniera adeguata gli ulteriori spazi assunzionali e di spesa disponibili e tutte le altre leve a disposizione (formazione, benessere organizzativo, etc.) per valorizzare e motivare il personale in servizio, in funzione di un aumento delle performance individuali.

**Tabella n. 1- Consistenza del personale al 1/01/2026**

Area di inquadramento professionale	Posti organico	Personale in servizio al 01/01/2026 (*)	Di cui: part time	Posti vacanti al 31/12/2025
Dirigenti	3	2	-	1
Funzionari ed EQ	9	8	7	1
Istruttori	19	8	2	11
Operatori Esperti	3	-	-	3
Operatori	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

(\*) Il personale in servizio comprende anche un funzionario in aspettativa

### ✓ Le risorse finanziarie

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

- a) i contributi regionali;
- b) 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;
- c) 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 2026-2028 (adottato con deliberazione dell'Assemblea n. 2/2026 del 20 febbraio 2026 e in attesa dell'approvazione regionale ai sensi dell'art. 14, comma 1, della L.R. n. 1/2016), 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 2026-2028 sono state portate da € 1.700.000,00/anno a € 2.000.000,00/anno (di cui € 1.000.000,00 a carico della Regione ed € 1.000.000,00 a carico del Gestore del Servizio Idrico Integrato).

Tanto al fine di rafforzare lo stato di "salute finanziaria" dell'Ente, già buono 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 strutturali 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.

Con decreto n. 45 del 31.12.2025 del Commissario straordinario nazionale per l'adozione di interventi urgenti connessi al fenomeno della scarsità idrica, l'E.G.R.I.B. è stato poi individuato quale destinatario di un ulteriore finanziamento di efficientamento infrastrutturale del settore idrico, dell'importo di € 3.000.000,00.

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.

In particolare, gli investimenti in nuovi e più performanti hardware e software effettuati:

- hanno consentito, 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;

- e stanno favorendo il processo di progressiva digitalizzazione dell'E.G.R.I.B. ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii. (cd. "Codice dell'Amministrazione Digitale"), dotandolo 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 P.I.A.O. 2025-2027 (v., *infra*, Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione")

## 4. Il contesto esterno di riferimento

Rinviando agli strumenti della programmazione economico-finanziaria per l'analisi del contesto esterno a livello nazionale ed europeo, in questa sede l'attenzione è posta sulle principali dinamiche del contesto esterno regionale e sullo specifico settore di azione dell'E.G.R.I.B.

### 4.1 Le principali dinamiche del contesto esterno

#### ➤ 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 **realità 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 continua a ristagnare, in controtendenza rispetto alla moderata crescita osservata in Italia e nel resto del Mezzogiorno. Nel 2025 l'andamento dell'economia regionale ha risentito soprattutto dell'andamento negativo dell'industria, non sufficientemente compensato



dalla crescita del settore delle costruzioni e dalla dinamica lievemente positiva dell'attività del terziario, sostenuta dal buon andamento del settore turistico-ricettivo.

Ciò ha influito sull'occupazione regionale che è rimasta pressoché stazionaria nel 2025 rispetto al 2024. Il numero di occupati ha continuato a crescere fra i dipendenti, in particolare per le forme contrattuali stabili, mentre è diminuito l'impiego autonomo.

Il potere d'acquisto delle famiglie ha risentito della debolezza del mercato del lavoro e dell'inflazione, rimanendo sostanzialmente stabile rispetto al 2024. Analogamente, i consumi si sono mantenuti sugli stessi livelli dell'anno precedente, anche per effetto di un clima di fiducia stagnante

### ➤ Le dinamiche criminologiche

Da questo punto di vista, l'analisi del contesto - effettuata sulla base degli ultimi dati disponibili alla data di redazione del presente documento - 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** (ivi compresi i 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 2026 della magistratura ordinaria (disponibile sul sito <https://www.corteappello.potenza.it>) risulta, infatti, che nel 2025 c'è stata un'ulteriore riduzione delle notizie di reato rispetto al 2024, compresi i delitti contro la pubblica amministrazione, mentre sono aumentati sensibilmente i delitti di associazione per delinquere di tipo mafioso (cfr. *“le indagini e i procedimenti della DDA testimoniano, infatti, la permanenza, sul territorio, di un sistema mafioso che ruota intorno alle attività estorsive, al riciclaggio, spesso mascherato da fatturazioni per operazioni inesistenti, alla gestione violenta e monopolistica di attività economiche e servizi e al traffico degli stupefacenti”*).

Il dato sul sistema mafioso della Basilicata è confermato dalle relazioni semestrali del Ministero dell'Interno sull'attività svolta dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia), disponibili al link <http://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>, da cui risulta, infatti, 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”*.

Per quanto riguarda, invece, più specificamente la Pubblica Amministrazione, il dato registrato dal Procuratore della Corte d'Appello di Potenza trova sostanziale riscontro nella relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti di Basilicata in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2026 della magistratura contabile (disponibile sul sito <http://www.corteconti.it>), dalla quale risulta, infatti, un rilevante numero di istruttorie aperte e giudizi di responsabilità amministrativa introdotti, sostanzialmente in linea, tuttavia, rispetto ai dati del 2024.

Le indagini effettuate dalla Corte dei Conti hanno riguardato una serie di vicende significative, sostanzialmente analoghe 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.

#### 4.2 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 complementarità 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 PNISSSI. Introdotto 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 PNISSSI è potenziare e adeguare le infrastrutture idriche, incrementando la resilienza dei sistemi idrici ai cambiamenti climatici e riducendo le perdite idriche.

Sono 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 integrata dei rifiuti urbani nel territorio regionale.

Si tratta di un risultato estremamente positivo per l’E.G.R.I.B., essendo stati ottenuti finanziamenti - dell’importo totale di circa 180 milioni di euro - per la realizzazione di interventi di importanza strategica per il miglioramento del livello di qualità e dell’efficienza nell’erogazione dei servizi ambientali della Basilicata

In particolare:

- ✓ per quanto riguarda il servizio idrico integrato, si tratta di interventi finalizzati, per la gran parte, alla riduzione delle perdite idriche, anche attraverso la digitalizzazione delle reti (cfr. Rapporto BES 2024 dell’ISTAT del 13.11.2025 disponibile al link <https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-bes-2024-il-benessere-equo-e-sostenibile-in-italia/> da cui risulta che le perdite idriche in Basilicata nel 2022 erano pari al 65,5% dell’acqua immessa in rete);
- ✓ per quanto riguarda il servizio di gestione dei rifiuti solidi urbani, si tratta di interventi - il rafforzamento delle infrastrutture per la raccolta differenziata, la realizzazione di nuovi impianti e/o l’ammodernamento di impianti già esistenti di trattamento/riciclaggio - finalizzati a migliorare la capacità di gestione efficiente e sostenibile dei rifiuti e il paradigma dell’economia circolare (“da rifiuto a risorsa”)

Con riferimento al **servizio idrico integrato**, si deve considerare, infatti, che la principale criticità è rappresentata dalla inadeguatezza e/o inefficienza delle infrastrutture che fanno registrare percentuali superiori alla media nazionale sia per quanto riguarda le perdite idriche che per quanto riguarda le interruzioni nella distribuzione dell’acqua (cfr. il richiamato rapporto BES 2024 dell’ISTAT del 13.11.2025). Si tratta di una criticità che, peraltro, si è aggravata ed è stata resa più evidente a causa della crisi idrica connessa alla drastica riduzione delle precipitazioni, che sta interessando la Basilicata negli ultimi anni e che la conferma come una delle regioni dove è più urgente intervenire (cfr. il richiamato decreto n. 45/2025 del Commissario straordinario nazionale per l’adozione di interventi urgenti connessi al fenomeno della scarsità idrica).

L’E.G.R.I.B. è impegnato da anni nella promozione e individuazione degli investimenti da effettuare per rendere le infrastrutture idriche efficienti e resilienti, nella ricerca dei relativi finanziamenti e nel monitoraggio dell’attuazione degli stessi da parte del gestore del servizio. Più di recente, inoltre, come appena detto, l’E.G.R.I.B. è stato individuato, sulla base di provvedimenti regionali e/o di disposizioni di livello nazionale, quale soggetto destinatario di finanziamenti per opere infrastrutturali nel settore, con conseguente responsabilità in ordine alla programmazione degli interventi, all’attuazione diretta degli stessi o all’assegnazione delle risorse al gestore, al monitoraggio dei programmi e/o progetti, agli aspetti gestionali connessi quali accertamento delle

entrate e impegno e liquidazione della spesa.

Si tratta di un'attività che va assumendo col tempo una dimensione sempre più impegnativa (cfr. da ultimo il finanziamento per il riefficientamento della diga del Pantano, di cui al richiamato decreto n. 45/2025 del Commissario straordinario nazionale per l'adozione di interventi urgenti connessi al fenomeno della scarsità idrica) e che si affianca, integrandola e rafforzandola, all'altrettanto impegnativa attività di sviluppo di una regolazione sostenibile dal punto di vista economico, ambientale e sociale. L'E.G.R.I.B. è, infatti, chiamato a declinare correttamente e tempestivamente i sempre più dinamici e complessi strumenti della regolazione nazionale ARERA sulla base delle esigenze e specificità del territorio, in funzione del progressivo aumento degli standard di qualità del servizio idrico integrato, ma a costi sostenibili.

Complessità e frammentarietà del quadro normativo e regolatorio di riferimento, peraltro in continua e rapida evoluzione, molteplicità dei soggetti coinvolti, con attribuzioni e interventi non sempre coordinati tra loro, inadeguatezza e/o inefficienza delle infrastrutture: sono tutti elementi che caratterizzano anche il **servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani**.

In questo quadro, la regolazione nazionale ARERA sta progressivamente dispiegando i propri effetti, non senza problemi applicativi e contrasti con l'ordinamento della Regione e degli Enti Locali, per cui l'E.G.R.I.B. è impegnato nel progressivo e non facile sviluppo di una regolazione di secondo livello in grado di promuovere una gestione sostenibile del servizio.

Da questo punto di vista, di fondamentale importanza è stata la predisposizione del primo Piano d'ambito del servizio - attualmente in attesa del parere regionale di conformità al presupposto Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (PRGR) adottato con D.G.R. n. 643/2024 del 28.10.2024 - che costituisce il principale strumento di governo delle attività di gestione necessarie per lo svolgimento del servizio, con definizione del programma degli interventi infrastrutturali strategici per l'efficientamento del servizio, del modello gestionale ed organizzativo e del piano economico-finanziario.

Il passaggio successivo, al fine di migliorare la qualità e l'efficienza del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, sarà la fondamentale attività di affidamento del servizio ad un unico gestore, in luogo degli attuali cento trentuno gestori che operano a livello comunale, con l'obiettivo di individuare un soggetto solido, capitalizzato, efficiente e capace di realizzare investimenti indispensabili al fine assicurare la qualità del servizio.

#### 4.3 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.

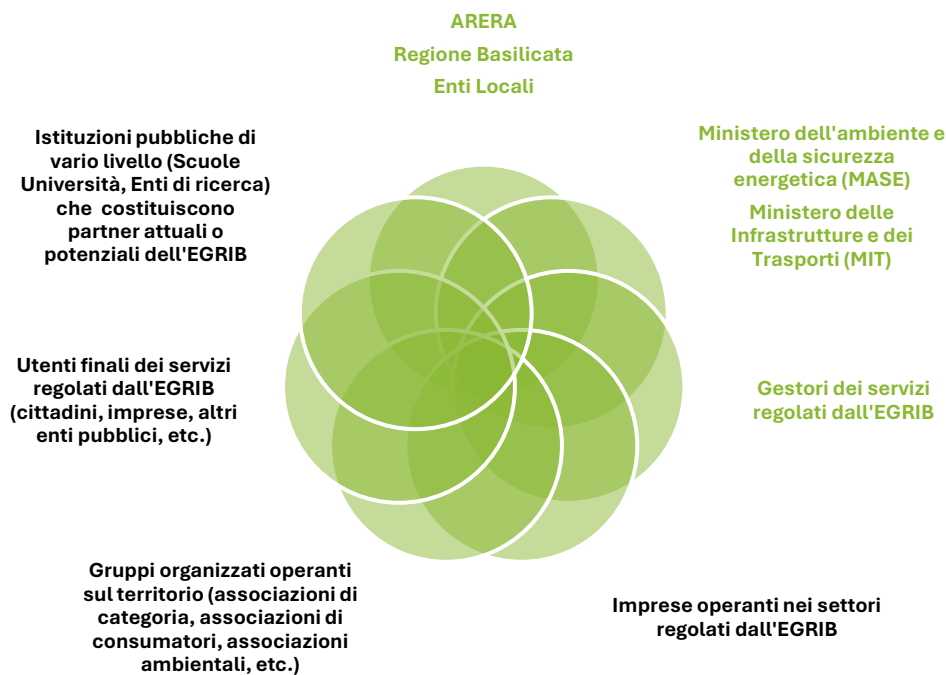
Gli stakeholder sono i "portatori di interesse" nei confronti di un'organizzazione e cioè coloro che:

- ✓ 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.

La platea degli stakeholder dell'EGRIB è piuttosto estesa dal momento che i servizi regolati dall'Ente sono essenziali per cittadini, aziende ed enti pubblici di tutto il territorio regionale e dal momento che l'attività di regolazione svolta dall'Ente si inserisce in un contesto istituzionale in cui intervengono, a vario livello, l'ARERA, la Regione Basilicata, gli Enti locali. Tra gli stakeholder si includono, inoltre, i gestori dei servizi regolati dall'E.G.R.I.B. e i gruppi organizzati (associazioni di categoria, associazioni ambientaliste, etc.). Si devono considerare, infine, i Ministeri di riferimento dell'attività di ARERA, nella loro qualità di stakeholder "finanziatori".

Di seguito si riportano i principali stakeholder dell'E.G.R.I.B. evidenziando **in verde gli stakeholder chiave**.



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, con gli Enti Locali (anche in qualità di attuali gestori del servizio di gestione integrata dei rifiuti) e con il Gestore 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), 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, che è 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, e 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 swot

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 di valore pubblico e di performance che l’E.G.R.I.B. intende conseguire

**Tabella n. 2 – Analisi swot**

	PUNTI DI FORZA / OPPORTUNITÀ	PUNTI DI DEBOLEZZA/MINACCE
CONTESTO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI PICCOLE DIMENSIONI E FACILMENTE GESTIBILE</li> <li>- PERSONALE DI LUNGA ESPERIENZA E FORTEMENTE MOTIVATO ED IMPEGNATO + NUOVI ASSUNTI CON SPECIFICHE PROFESSIONALITÀ</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>- AVVIATO PROCESSO DI MODERNIZZAZIONE E MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E PROFESSIONALE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DELL’ATTIVITÀ DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN CONTINUA EVOLUZIONE E DI SEMPRE MAGGIORE COMPLESSITÀ</li> <li>- PERDURANTE INSUFFICIENZA QUALI-QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE DISPONIBILI</li> <li>- LIMITI NORMATIVI ALL’ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE</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 BASILICATA 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 E DI SEMPRE MAGGIORE COMPLESSITÀ</li> <li>- INCERTEZZE LEGATE AL PERDURANTE RALLENTAMENTO DELL’ECONOMIA E ALLA CRESCENTE INFLAZIONE DOVUTA AL RIALZO DEI PREZZI DELLE MATERIE PRIME</li> <li>- INADEGUATEZZA DELLE INFRASTRUTTURE IDRICHE E DEI RIFIUTI DEL TERRITORIO REGIONALE</li> <li>- CRISI IDRICA REGIONALE</li> </ul>

## Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione

### Sottosezione 2.1 “Valore pubblico”

#### 1. Cosa intendiamo per valore pubblico

In base alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sul ciclo di gestione della performance che si sono susseguite negli anni e che sono state richiamate e confermate, *in parte qua*, dalle Linee guida 2025 sul P.I.A.O., 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 perseguite.

“La mission si può definire come l'interpretazione del mandato istituzionale contestualizzata al momento storico, 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 e, a maggior ragione, dopo il 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. In altre parole, quando riesce a creare valore pubblico interno.

Il framework metodologico suggerito dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e utilizzato dall'E.G.R.I.B. fin dal P.I.A.O. 2023-2025, è quello della **Piramide del Valore Pubblico**, che consente di funzionalizzare, in una logica di generazione integrata e progressiva, le condizioni abilitanti del valore pubblico (salute delle risorse) e le leve di creazione e protezione del valore pubblico (performance e anticorruzione e trasparenza) verso il miglioramento dei singoli impatti e, quindi, verso l'orizzonte di generazione del valore pubblico (*cfr.*, da ultimo, “Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione” approvate con il D.M. del 30.10.2025).

## 2. Quale valore pubblico creiamo

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'Ente. L'E.G.R.I.B. identifica, infatti, la propria mission nel **consolidamento del proprio ruolo istituzionale di soggetto autorevole e affidabile, chiamato ad implementare politiche ambientali rilevanti, coniugate con politiche di sostenibilità tariffaria, in grado di realizzare uno sviluppo della Regolazione del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) e del Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti (S.G.R.U.) sostenibile dal punto di vista economico, ambientale e sociale.** 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 della qualità e dell'efficienza del servizio idrico integrato e il miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio di gestione integrata dei rifiuti della Basilicata in un'ottica di sviluppo sostenibile** sono, infatti, gli obiettivi di valore pubblico - inteso come miglioramento del livello di benessere ambientale, economico e sociale del territorio e della comunità di riferimento - dell'E.G.R.I.B. anche per il triennio 2026-2028:

- in continuità con il triennio precedente;
- in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e strategica della Regione Basilicata, nonché con la regolazione nazionale dell'ARERA;
- in coerenza e nei limiti della propria programmazione economico-finanziaria.

Si tratta di obiettivi ambiziosi e complessi, 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.

Si tratta di obiettivi al cui raggiungimento concorrono anche la Missione 2 "Rivoluzione verde e Transizione Ecologica" del P.N.R.R. di cui si è detto al paragrafo 4 della Sezione I di questo



documento (consultabile al link <https://www.governo.it/it/approfondimento/le-missioni-e-le-componenti-del-pnrr/16700>) e il Piano strategico regionale 2021-2023 della Regione Basilicata approvato con la L.R. n. 1 dell'11 febbraio 2022 (consultabile al link <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/piano-strategico-regionale/>)

#### 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 resilienti – 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



**PNRR – Missione 2**

Rivoluzione verde e Transizione ecologica



**Piano Strategico Regionale 2021-2023**

**Il Pilastro del Programma del Presidente** “Senza acqua non c'è futuro” - **Cluster C** “Valorizzazione del potenziale di risorse endogene” – **Azione C5** “Tutela e valorizzazione delle risorse paesaggistiche e ambientali” e **Azione C7** “Progetto risorse idriche (invasi, adduzione, distribuzione, gestione)”

#### SERVIZIO DI GESTIONE INTEGRATA 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



**PNRR – Missione 2**

Rivoluzione verde e Transizione ecologica



**Piano Strategico Regionale 2021-2023**

**IV Pilastro del Programma del Presidente** “Basilicata regione verde” - **Cluster C** “Valorizzazione del potenziale di risorse endogene” – **Azione C5** “Tutela e valorizzazione delle risorse paesaggistiche e ambientali” e **Azione C7** “Progetto risorse idriche (invasi, adduzione, distribuzione, gestione)”



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 più idonei alla misurazione, per ciascun ambito di intervento, dello specifico valore pubblico atteso dall'Ente.

#### SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

	IMPATTO	INDICATORE	TARGET 2026-2028
AMBIENTALE ECONOMICO- SOCIALE		10.8 - Dispersione da rete idrica comunale - contenimento delle perdite idriche nelle reti e impianti di acquedotto	↓
		10.9 - Trattamento delle acque reflue	↑
		12.4 - Irregolarità nella distribuzione dell'acqua - durata media complessiva delle interruzioni per utente	↓

#### SERVIZIO GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI

	IMPATTO	INDICATORE	TARGET 2026-2028
AMBIENTALE ECONOMICO- SOCIALE		10.15 - Rifiuti urbani prodotti	↓
		10.16 - Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	↓
		12.10 - Servizi di raccolta differenziata dei rifiuti urbani	↑

Il contributo che l'E.G.R.I.B. intende dare alla creazione del valore pubblico in termini di aumento del livello di benessere ambientale, economico e sociale del territorio e della collettività di riferimento non può prescindere dal miglioramento della qualità, efficacia ed efficienza della sua azione complessiva. Solo generando valore pubblico interno, infatti, si può creare valore pubblico esterno.

**Il miglioramento della qualità, efficacia ed efficienza dell'azione complessiva dell'Ente attraverso l'aumento del livello di salute amministrativa e il rafforzamento del sistema di protezione del valore pubblico atteso dai rischi di erosione a causa di fenomeni corruttivi, è, quindi, l'obiettivo di valore pubblico interno, funzionale alla creazione di valore pubblico esterno e misurabile con indicatori di impatto interno, che, innovando rispetto al passato e in una logica di miglioramento progressivo della pianificazione integrata, l'E.G.R.I.B. ha definito per il triennio 2026-2028.**

Gli obiettivi di valore pubblico dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2026-2028, con relativi stakeholder, indicatori, target e baseline (ove disponibile), sono riportati, in dettaglio, negli allegati al Piano (**Allegato n. 1**)

### 3. Come creiamo valore pubblico

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.**

Ai fini del conseguimento degli obiettivi di valore pubblico definiti al paragrafo precedente, l'azione dell'E.G.R.I.B. si articolerà, dunque, secondo le **quattro aree strategiche** di seguito riportate.

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 mission delle Pubbliche Amministrazioni - e, quindi, i loro obiettivi di valore pubblico - vengono idealmente scomposti e specificati e che poi vengono, a loro volta, declinati in **obiettivi strategici pluriennali e obiettivi operativi annuali di performance** (v., *infra*, Sottosezione "Performance").

Tali aree strategiche, riportate di seguito e negli allegati al Piano (**Allegato n. 1**), sono state definite sulla base dei principali ambiti operativi dell'E.G.R.I.B. e **secondo il criterio dell'outcome** (*impatto=risultato ultimo atteso*), al fine di rendere immediatamente intellegibile agli *stakeholder* la funzionalizzazione dell'attività dell'Ente ai loro bisogni e alle loro aspettative e, quindi, agli obiettivi di valore pubblico perseguiti.



Le suddette aree strategiche riflettono la consapevolezza dell'E.G.R.I.B. che, per poter concorrere all'aumento del livello di benessere ambientale, economico e sociale del territorio e della collettività di riferimento, deve **agire in maniera coordinata e sinergica - e, quindi, integrata - su più fronti contemporaneamente, definendo, per ciascun'area di intervento, specifiche strategie di azione.**

**Area strategica 1  
Regolazione del  
S.I.I.**

Per quanto detto al paragrafo 4.2 della Sezione I, ai fini del miglioramento della qualità e dell'efficienza del S.I.I. occorre migliorare l'impatto ambientale ed economico-sociale della regolazione del servizio mediante il rafforzamento dell'azione di governo dell'E.G.R.I.B. attraverso un insieme coordinato di interventi nei diversi ambiti della regolazione. 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, infatti, necessariamente affiancato e supportato, da un lato, dall'efficiente realizzazione degli investimenti infrastrutturali programmati e, dall'altro lato, dalla realizzazione di un rigoroso sistema di controlli

Struttura organizzativa responsabile: Area Servizio Idrico Integrato

**Area strategica 2  
Regolazione del  
S.G.R.U.**

Analogamente, dall'analisi strategica del contesto esterno riportata al paragrafo 4.2 della Sezione I risulta che, ai fini del miglioramento della qualità e dell'efficienza del S.G.R.U., occorre migliorare l'impatto ambientale ed economico-sociale della regolazione del servizio mediante il rafforzamento dell'azione di governo dell'E.G.R.I.B. attraverso un insieme coordinato di interventi nei diversi ambiti della regolazione. In questo particolare momento storico, infatti, il progressivo sviluppo di una regolazione sostenibile dal 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, da un lato, dall'implementazione della gestione integrata dei rifiuti attraverso l'individuazione di un unico soggetto gestore del servizio su tutto il territorio regionale, dotato delle necessarie capacità organizzative e realizzative e, dall'altro lato, dalla realizzazione di un rigoroso sistema di controlli

Struttura organizzativa responsabile: Area Servizio Rifiuti

**Area strategica 3  
Governance  
integrata**

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 del 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 criticità (*v. par. 3 della Sezione I*). L'analisi del contesto esterno, dal canto suo, rende evidente la necessità di consolidare e rafforzare ulteriormente l'impegno dell'Ente nel coinvolgimento dei suoi stakeholder, al fine di superare progressivamente l'autoreferenzialità che spesso caratterizza le pubbliche amministrazioni e di orientarne correttamente l'azione (*v. par. 4 della Sezione I*). Al fine di migliorare la qualità, efficacia ed efficienza dell'azione complessiva dell'E.G.R.I.B. occorre, quindi, promuovere l'aumento della

sua capacità amministrativa attraverso la governance integrata delle sue risorse, realizzando, cioè, interventi strutturali e trasversali sulle diverse componenti

#### - 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 (parità di genere e pari opportunità, assenza di discriminazioni, migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, etc.).

#### - 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 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 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 (*v., infra, Sottosezione "Performance"*);
- l'individuazione, ogni anno, in sede di pianificazione operativa, delle procedure da semplificare e dei processi e procedure da digitalizzare (*v., infra, Sottosezione "Performance"*).

### - 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.

Struttura organizzativa responsabile: Area Amministrazione

### - 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 e al fine di meglio orientarne l'azione.

Tale azione implica:

- il consolidamento della rete di relazioni istituzionali fin qui creata;
- 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.

Struttura organizzativa responsabile: Staff dell'Amministratore Unico

#### Area strategica 4 Gestione rischi corruttivi e Trasparenza

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”*.

Al fine, quindi, di migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dell'azione complessiva dell'E.G.R.I.B. funzionale alla creazione del valore pubblico atteso, occorre 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 revisione e miglioramento della regolamentazione interna;
- la creazione di un contesto culturale sfavorevole alla corruzione, attraverso l'incremento della formazione generale e specifica del personale;
- l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni.

Responsabile: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

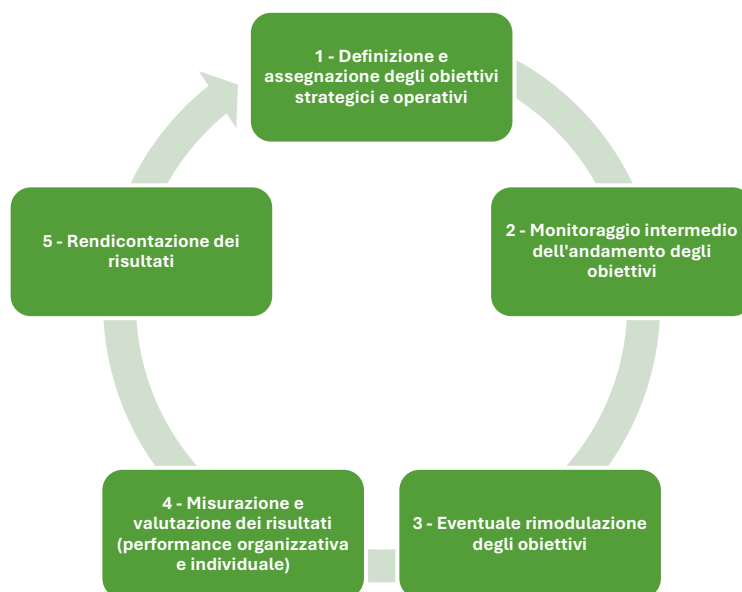
## Sottosezione 2.2 “Performance”

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

Se il valore pubblico, per quanto detto nella precedente Sottosezione, è l’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 amministrativa dell’Ente.**

Come anticipato nella precedente Sottosezione, al fine di conseguire gli obiettivi 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



Il convincimento alla base del ciclo di gestione della *performance* di cui all’art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 è, infatti, che **“Se non si misurano i risultati, non è possibile distinguere i successi dai fallimenti. Se non si distinguono i successi, non è possibile premiarli. Se non è possibile riconoscere gli insuccessi, non è possibile correggerli. Se si possono dimostrare i risultati, si può guadagnare il supporto dell’opinione pubblica”**



## 2. Gli obiettivi strategici ed operativi

Quanto alla fase della definizione e assegnazione degli obiettivi, come anticipato nella precedente Sottosezione, all'interno della logica dell'albero della *performance* di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente, di cui si dirà al successivo paragrafo 3.2, 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 2026-2028

Così come previsto dal SMVP dell'Ente, gli obiettivi strategici per il triennio 2026-2028 sono stati definiti dal Commissario straordinario (nominato con D.G.R. n. 388/2025 del 23.07.2025) come declinazione delle aree strategiche di cui si è detto al paragrafo 3 della Sottosezione "Valore pubblico" e, in particolare, in funzione dell'outcome atteso per ciascuna delle suddette aree strategiche.

Tali obiettivi sono stati definiti, sentiti i Dirigenti dell'Ente, in coerenza con i presupposti documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente e tenendo conto:

- dei documenti di programmazione, delle direttive e degli indirizzi della Regione;
- della regolazione primaria dei servizi ambientali definita dall'ARERA;
- degli obiettivi assegnati al Commissario straordinario dall'Assemblea dell'E.G.R.I.B. (v. deliberazione n. 3/2026 del 20.02.2026);
- 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* (laddove disponibile) e un target annuale (inteso quale valore programmato o atteso).

Per ogni obiettivo sono state poi indicate la struttura o le strutture organizzative interessate, nonché, in una logica di progressiva integrazione tra la programmazione strategica e la programmazione economico-finanziaria dell'Ente, le risorse finanziarie disponibili, mediante riferimento alla corrispondente missione del bilancio di previsione 2026-2028.

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:

- delle indicazioni contenute nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e, in particolare, dei criteri di selettività e adeguatezza richiamati nella Presentazione del Piano;
- dei rilievi e suggerimenti dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV;
- delle prescrizioni del SMVP dell'Ente.

In un'ottica di miglioramento progressivo della pianificazione della *performance*, sono stati definiti, infatti, obiettivi più sfidanti, indicatori più congrui e target migliorativi.

Gli obiettivi strategici dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2026-2028, con relativi stakeholder, indicatori, target e baseline (ove disponibile) sono riportati di seguito e descritti analiticamente negli allegati al Piano (**Allegato n. 2 e Allegato n. 3**).

Sono affidati alla responsabilità dell'Amministratore Unico (e, quindi, al momento, del Commissario straordinario) e dei Dirigenti, che devono perseguirli nell'ambito delle attività di competenza e delle risorse disponibili.

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.

OVP1-AS1-OST1	OVP2-AS2_OST2	OVP3-AS3_OST3	OVP3-AS4_OST4
Promozione della sostenibilità ambientale del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) mediante l'attuazione di misure per l'efficiente realizzazione degli investimenti infrastrutturali programmati e il rafforzamento del controllo della qualità delle acque reflue immesse in fognatura	Promozione della sostenibilità ambientale della gestione integrata dei rifiuti attraverso la regolazione delle gestioni esistenti e la predisposizione degli atti preliminari all'affidamento del servizio ad un gestore unico	Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente attraverso la governance integrata delle sue risorse	Promozione della cultura dell'etica pubblica, della trasparenza e della legalità mediante l'implementazione del sistema di gestione del rischio corruttivo
<b>Risorse finanziarie:</b> Missione 09 del bilancio 2026-2028	<b>Risorse finanziarie:</b> Missione 09 del bilancio 2026-2028	<b>Risorse finanziarie:</b> Missione 01 del bilancio 2026-2028	<b>Risorse finanziarie:</b> Missione 01 del bilancio 2026-2028

### ➤ **Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

Gli obiettivi strategici da conseguire nel triennio 2026-2028 sono stati articolati in obiettivi operativi annuali che sono stati definiti dal Commissario straordinario, sentiti i dirigenti, 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 annuale (valore programmato o atteso) e, per ciascun obiettivo, sono state definite le azioni da realizzare nel 2026, 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., con l'indicazione di tutti gli elementi richiesti dalla normativa di riferimento, sono riportati negli allegati al Piano (**Allegati n. 2 e n. 3**).

Sono affidati alla responsabilità dell'Amministratore Unico (e, quindi, per il momento, del Commissario straordinario) e dei Dirigenti e sono articolati in azioni da realizzare nel corrente anno 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 reingegnerizzazione e digitalizzazione di processi e/o procedure che, come detto al paragrafo 2 della Sottosezione II, 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 strategia di prevenzione della corruzione introdotta con il P.I.A.O. 2022-2024 e rafforzata con il 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. 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. 5/2026 del 30.01.2026, che è immediatamente applicabile a tutti gli Enti del Sistema "Basilicata", salvo personalizzazioni relative agli aspetti meramente organizzativi di questi, precisamente identificate e motivate dalle proprie esigenze e specificità organizzative.

L'E.G.R.I.B. ha predisposto una proposta di personalizzazione del nuovo SMVP, che è stata inviata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito-OIV ai fini della formulazione del parere preventivo previsto dall'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009.

Confidando, in considerazione della natura delle modifiche proposte, nel parere positivo dell'Autorità, si è ritenuto di predisporre la presente Sottosezione "Performance" in coerenza con il nuovo SMVP personalizzato, riservandosi di apportarvi le eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie in base al parere che sarà reso dall'OIV.

### ➤ 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.

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.

I pesi dei diversi parametri della performance organizzativa di Ente e di struttura sono definiti dallo stesso SMVP, mentre nelle tabelle che seguono si riportano 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 2026.

**Tabella n. 1 – Indicatori di salute organizzativa**

INDICATORI DI SALUTE ORGANIZZATIVA - PESO: 30% (*)				
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	Peso (%)	TARGET 2026	DIRIGENTI INTERESSATI
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 pari al 100% 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		≥ 40	
	Nr. dipendenti che hanno raggiunto almeno 40 ore di formazione nell'anno / Nr. totale di dipendenti in servizio al 31.12.2026 (§)	40%	100 %	Tutti

(\*) Per i dirigenti interessati da indagini di customer satisfaction il peso del parametro è del 25%

(^) In ogni caso, come specificato dal nuovo SMVP, la complessiva retribuzione di risultato annuale dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali è decurtata del 30% qualora non siano rispettati i tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, "da intendersi come mantenimento di un valore negativo (nessun ritardo) a livello di Ente dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, comma 859, lett. b) e comma 861, della Legge n. 145/2018"

(§) Per i dipendenti che prestano servizio solo per alcuni mesi dell'anno (neoassunti, part time, etc.) le ore di formazione da svolgere sono riparametrate in base all'effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno

**Tabella n. 2 – Indagini di customer satisfaction**

SERVIZI/ATTIVITÀ OGGETTO DI INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION - PESO: 5% [*]				
DENOMINAZIONE	AREA	INDICATORE	TARGET 2026 (*)	DIRIGENTI INTERESSATI
Supporto tecnico e/o amministrativo al gestore del S.I.I. nell'attuazione degli investimenti infrastrutturali	Area Servizio Idrico Integrato	Indagine realizzata (Si/No)	Si	Dirigente Area Servizio Idrico Integrato
Supporto tecnico e/o amministrativo ai Comuni nella predisposizione dei Piani economico-finanziari del servizio di gestione integrata dei rifiuti	Area Servizio Rifiuti	Indagine realizzata (Si/No)	Si	Dirigente Area Servizio Rifiuti

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

[\*] In base al nuovo SMVP, sulla base del risultato dell'indagine viene assegnato un punteggio che è ottenuto come media aritmetica dei punteggi assegnati dagli stakeholder all'interno dei questionari secondo una graduazione da 1 a 4, riportato in decimi. A tale punteggio è attribuito un peso del 5% della performance organizzativa dei dirigenti interessati

### ➤ 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 operativi assegnati alla struttura su cui insiste l'incarico di direzione; b) grado di raggiungimento medio degli obiettivi di tipo organizzativo e/o finanziario 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 SMVP, si riportano di seguito i pesi dei suddetti parametri per l'anno 2026 e gli obiettivi organizzativi e/o finanziari assegnati ai dirigenti per l'anno 2026.

**Tabella n. 3 – Pesi parametri performance operativa dirigenti**

PERFORMANCE OPERATIVA DIRIGENTI – PESI PARAMETRI	
PARAMETRO	PESO (%)
Grado di raggiungimento medio obiettivi operativi di struttura	80%
Grado di conseguimento medio obiettivi organizzativi e/o finanziari	20%

Tabella n. 4 – Obiettivi organizzativi trasversali

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TRASVERSALI (20%)					
NR.	DENOMINAZIONE	INDICATORE	PESO (%)	TARGET	FONTE
1	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 nei termini indicati nella richiesta del RPCT	10%	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	
2	Integrazione, affiancamento e sviluppo del personale neoassunto per autonomia procedimentale	Grado di coinvolgimento e autonomia raggiunta (nr. attività/procedimenti svolti con l'avvenuto affiancamento e l'utile partecipazione dei neoassunti)	10%	≥ 2	Relazione finale del Dirigente

Per quanto riguarda, invece, la **performance di ruolo**, per il 2026 i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato sono, per tutto il personale, quelli definiti nel nuovo SMVP.

## Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza”

(a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)

Come anticipato nella “Presentazione del Piano” e nelle Sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, 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 l’ha migliorata nella Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” per il triennio 2025-2027, con l’obiettivo di **rafforzare il sistema di gestione del rischio in una logica integrata**.

La strategia di prevenzione della corruzione definita dall’E.G.R.I.B. 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 e confermato nel 2025 sono stati seguiti, infatti, i principi guida (strategici, metodologici e finalistici) e le indicazioni metodologiche dati dall’ANAC con il PNA 2019 adottato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

Si è tenuto conto, inoltre, delle ulteriori indicazioni date successivamente dall’Autorità, in particolare con gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022, 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)).

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 datane 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, sono stati definiti gli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza** da conseguire e, in funzione del raggiungimento di tali obiettivi, 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.

Ritardo che si confida, tuttavia, di riuscire a "recuperare" nel triennio 2026-2028, grazie alle assunzioni di nuovo personale a cui l'Ente sta procedendo, 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 (*cf. Relazioni annuali del RPCT pubblicate nella Sottosezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione" del sito web istituzionale dell'Ente*).

È stato accertato, inoltre, che non sussistono i presupposti previsti dall'art. 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022 per procedere all'aggiornamento della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. 2025-2027, dal momento che, oltre a non essersi verificati fatti corruttivi, non sono intervenute modifiche organizzative, né si sono registrate disfunzioni amministrative significative o modifiche sostanziali degli obiettivi strategici a protezione del valore pubblico.

**Si conferma, dunque, la Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. 2025-2027 alla quale si fa espresso rinvio quale parte integrante del presente documento** e che è consultabile nella sottosezione "*Disposizioni generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza*" della Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.

All'esito del processo di semplificazione dell'articolazione interna delle strutture organizzative di livello dirigenziale, di cui si è detto nella Sezione "Anagrafica dell'Amministrazione" e di cui si dirà meglio, *infra*, nella Sezione "Organizzazione e Capitale umano", si valuterà la necessità e/o opportunità di procedere, in occasione dell'aggiornamento del P.I.A.O. per il triennio 2027-2028, all'aggiornamento anche della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza".

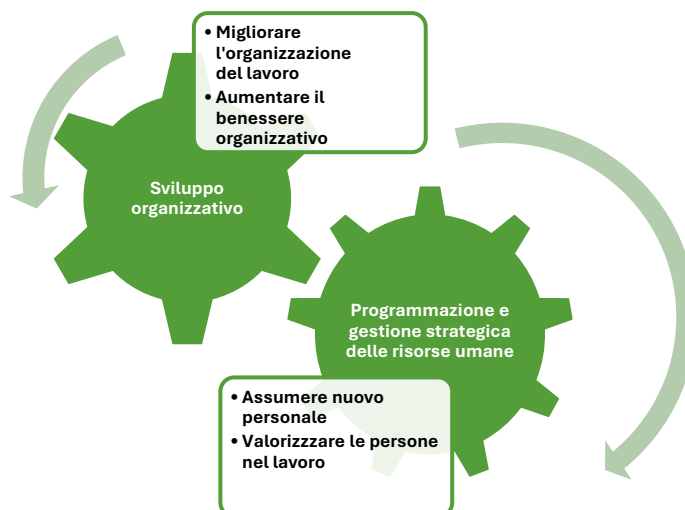
### Sezione III – Organizzazione e capitale umano

Come anticipato nella Sezione “Anagrafica 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, già da alcuni anni l’E.G.R.I.B. ha avviato un percorso di ristrutturazione organizzativa guidato da una chiara visione strategica di sviluppo del capitale umano. E nel prossimo triennio intende continuare il percorso avviato, rafforzando 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 continuare a:

- realizzare interventi di sviluppo organizzativo finalizzati al miglioramento della qualità del lavoro anche mediante l’aumento del benessere organizzativo;
- consolidare il modello di programmazione e gestione strategica delle risorse umane orientato alle competenze ed articolato in interventi integrati e coordinati di nuove assunzioni e valorizzazione delle persone nel lavoro (formazione-valutazione-premialità-sviluppo di carriera).



### Sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa”

La struttura organizzativa dell'E.G.R.I.B. è illustrata nell'ambito dell'analisi del contesto interno riportata nella Sezione I “Anagrafica dell'Amministrazione” del P.I.A.O. e risulta sostanzialmente 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 anticipato nella suddetta Sezione I in merito all'aspetto dimensionale, si tratta, tuttavia, di una struttura piuttosto contenuta. Le unità organizzative di livello dirigenziale sono, infatti, di piccole dimensioni, con una dotazione organica molto ridotta. Il che rende opportuno procedere ad una **semplificazione dell'articolazione interna delle unità organizzative di livello dirigenziale** e alla conseguente **revisione del sistema delle relazioni e delle responsabilità** risultante dall'attuale regolamento di organizzazione.

Fondamentale, inoltre, 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.

A tal fine, in sostanziale continuità con il triennio precedente, l'azione dell'Ente continuerà ad articolarsi in un insieme integrato di interventi negli ambiti di miglioramento di seguito indicati:

1. Valorizzazione delle diversità, equilibrio di genere e inclusione
2. Equilibrio tempi di lavoro/tempi di vita
3. Valorizzazione e sviluppo professionale
4. Valutazione e sviluppo professionale
5. Cultura organizzativa e benessere organizzativo

In particolare, per quanto riguarda gli ambiti “Valorizzazione delle diversità, equilibrio di genere e inclusione”, “Equilibrio tempi di lavoro/tempi di vita” e “Cultura organizzativa e benessere organizzativo”, si darà progressiva attuazione al **Piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, adottato con il decreto del Commissario straordinario n. 16/2025 e consultabile nella sezione “Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Dati ulteriori” del sito web istituzionale.

<p><b>1. Valorizzazione delle diversità, equilibrio di genere e inclusione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1a -Realizzare indagini annuali sulla situazione del personale</li> <li>• 1b - Realizzare e rendicontare le azioni positive programmate nel Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006</li> </ul>
<p><b>2. Equilibrio tempi di lavoro/ tempi di vita</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2a - Realizzare indagini annuali sulla situazione del personale</li> <li>• 2b - Definire e attuare interventi organizzativi per favorire la migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita</li> </ul>
<p><b>3. Valorizzazione e sviluppo professionale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 (<i>v., infra, Sottosezione "Piano Triennale della Formazione"</i>)</li> <li>• 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 (<i>v., infra, Sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale"</i>)</li> </ul>
<p><b>4. Valutazione e sviluppo professionale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>
<p><b>5. Cultura organizzativa e benessere organizzativo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5a - Realizzare azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi del benessere organizzativo</li> </ul>

### Sottosezione 3.2 “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.

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.

I CCNL del personale del comparto e dell’area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 hanno 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”. Concetto che è stato confermato dai CCNL per il triennio 2022-2025 sottoscritti in via definitiva nello scorso mese di febbraio.

In considerazione di ciò, è ferma intenzione dell’E.G.R.I.B. 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, in considerazione delle nuove assunzioni alle quali l’Ente sta procedendo e del progressivo miglioramento dello stato delle dotazioni informatiche e del livello di digitalizzazione dei processi e delle procedure, nel corrente anno si procederà all’aggiornamento dell’analisi del contesto interno, delle attività “smartabili” e delle condizioni abilitanti del lavoro agile, nonché alla predisposizione della relativa regolamentazione, così da poter poi procedere alla definizione di un piano di sviluppo del lavoro agile nell’aggiornamento del P.I.A.O. per il triennio 2027-2029.

### Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”

(approvata dall’Assemblea dell’Ente con deliberazione n. 3/2026 del 20.02.2026 e dalla Regione Basilicata con D.G.R. n. 123/2026 del 2.04.2026)

La pianificazione dei fabbisogni di personale dell’E.G.R.I.B. per il triennio 2026-2028 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.

Il presente documento si sviluppa, dunque, a partire dalla consistenza del personale al 31.12.2025 e dalla sua evoluzione nel triennio 2026-2028 e dalle capacità assunzionali dell’Ente in relazione ai vincoli di spesa, considerando le competenze e professionalità necessarie sia per svolgere le funzioni istituzionali e conseguire gli obiettivi programmatici e strategici dell’E.G.R.I.B. e sia per supportare il processo di modernizzazione e sviluppo organizzativo avviato dall’Ente e garantire la sostenibilità delle sue attività.

#### 1. L’andamento degli organici

Nella tabella n. 1 è riportata la consistenza di personale al 31.12.2025 rispetto all’ultima dotazione organica approvata con delibera dell’Assemblea n. 16/2017 del 29.11.2017 (v., *infra*, par. 7), distinguendo il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno (full time) dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (part time).

**Tabella n. 1 – Consistenza del personale al 31/12/2025**

Area di inquadramento professionale	Posti organico	Personale in servizio al 31/12/2025 (*)	Di cui: part time	Posti vacanti al 31/12/2025
Dirigenti	3	2	-	1
Funzionari ed EQ	9	8	7	1
Istruttori	19	9	2	10
Operatori Esperti	3	-	-	3
Operatori	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

(\*) Il personale in servizio comprende anche un funzionario in aspettativa e un istruttore in comando presso altra Pubblica Amministrazione

Nella tabella n. 2 si dà evidenza, in particolare, della distribuzione del personale in servizio al 31.12.2025 fra le strutture organizzative dell'Ente.

**Tabella n. 2 – Distribuzione del personale fra le strutture organizzative**

Struttura organizzativa	Area di inquadramento professionale					Totale
	Dirigenti	Funzionari ed EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	
Area Funzionale Servizio Idrico Integrato	1	3	3	-	-	7
Area Funzionale Servizio Rifiuti	1 (*)	3	1	-	-	5
Area Funzionale Amministrazione, Bilancio e Risorse Umane	-	1	4 (**)	-	-	5
Staff dell'AU	-	1 (***)	1	-	-	2

(\*) Con incarico ad interim per l'Area Funzionale "Amministrazione"  
(\*\*) Di cui 1 in comando presso altra amministrazione  
(\*\*\*) In aspettativa

Nella tabella n. 3 sono riportate le cessazioni di personale intervenute negli anni dal 2022 al 2025 e le cessazioni di personale intervenute e/o previste per il triennio 2026-2028

**Tabella n. 3 – Cessazioni personale 2022-2028**

Area di inquadramento professionale	Cessazioni 2022	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	Cessazioni 2028
Dirigenti	-	-	-	1 (**)	-	-	-
Funzionari ed EQ	-	-	-	1	-	-	-
Istruttori	2 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (***)	-	-
Operatori Esperti	-	-	1	-	-	-	-
Operatori	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

(\*) Con contratto di lavoro part time  
(\*\*) Con contratto di lavoro a tempo determinato  
(\*\*\*) Per mobilità esterna in uscita

Nella tabella n. 4 sono riportate, infine, le assunzioni previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 e successivi aggiornamenti annuali (di cui si dirà meglio, *infra*, ai paragrafi 3 e 5), con l'indicazione dello stato delle relative procedure assunzionali al 1° gennaio 2026.

**Tabella n. 4 – PTFP 2021-2023: assunzioni previste e stato di attuazione al 1° gennaio 2026**

Area di inquadramento professionale	Assunzioni previste (per il solo anno 2021)			Stato delle procedure assunzionali		
	Totali	di cui: Full Time	di cui: Part Time 50%	Concluse	In corso	Non avviate
Dirigenti	2	2	-	2	-	-
Funzionari ed EQ	7	-	7	7	-	-
Istruttori	8	1	7	7	-	1
<b>Totali</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

## 2. L'analisi quali-quantitativa dei fabbisogni di personale

Dal confronto fra la dotazione organica teorica di cui alla delibera di Assemblea n. 16/2017 e l'andamento degli organici riportati al paragrafo precedente, risultano evidenti:

- (i) **l'inadeguatezza quali-quantitativa del personale**, di cui si è detto nella Sezione "Presentazione dell'Amministrazione", sia con riferimento alle funzioni istituzionali dell'E.G.R.I.B. e ai suoi obiettivi strategici e programmatici che con riferimento al processo di modernizzazione e sviluppo organizzativo avviato dall'Ente
- (ii) **e l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.**

Il completamento delle procedure concorsuali svolte in attuazione del PTFP 2021-2023, di cui si dirà meglio, *infra*, ai paragrafi 3 e 5, ha consentito all'E.G.R.I.B. di iniziare a dotarsi delle competenze e professionalità necessarie per rafforzare la sua azione di ente di governo dei servizi ambientali della Basilicata, dal momento che ha portato all'assunzione, con decorrenza dal 30 dicembre 2025, di due dirigenti *full time* (entrambi tecnici) e di sette funzionari *part time* (sei specialisti tecnici e uno specialista economico-finanziario).

D'altra parte, però, le cessazioni dal servizio intervenute dal 2022 ad oggi stanno progressivamente privando l'Ente del personale di maggiore anzianità ed esperienza professionali, ivi compresa la maggior parte delle unità stabilizzate nel 2021 ai sensi dell'art.13, comma 3, della L.R. n. 1/2016.

Resta, inoltre, fortemente e sempre più sottodimensionato il personale assegnato ai processi di supporto, trasversali al funzionamento dell'intera organizzazione (gestione delle risorse umane, affari generali e legali, contrattualistica pubblica, contabilità pubblica e gestione finanziaria, sistemi informativi, etc.).

In considerazione di ciò, risulta fondamentale utilizzare gli spazi assunzionali consentiti dalla normativa di riferimento (di cui si dirà, *infra*, ai paragrafi 5 e ss.) per continuare a rafforzare sia l'azione dell'Ente nello svolgimento dei suoi "**processi caratterizzanti**", di regolazione dei servizi ambientali della Basilicata, sia la capacità amministrativa complessiva dell'Ente e, segnatamente, i "**processi di supporto**", trasversali al funzionamento dell'intera organizzazione (*cfr.* "Linee di



indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" definite con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 22.07.2022 , G.U. n. 215 del 14.09.2022).

### 3. Il contesto normativo di riferimento

Il contesto normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate e i vincoli entro i quali il presente Piano può svilupparsi, è costituito da:

- artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche"*
- *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* definite con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018 (G.U. n. 173 del 27.07.2018)
- art. 12 della L.R. 8 gennaio 2016, n. 1 di *"Istituzione dell'Ente di governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata (E.G.R.I.B.)"*
- art. 9, comma 36, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122
- art. 1, commi 557 e ss., della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)"*
- art. 3, commi 5 e ss., del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante *"Misure urgenti per la semplificazioni e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114
- art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010 n. 78, recante *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30.07.2010, n. 122
- art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche"*
- artt. 13 e 15 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022
- art. 14, comma 7, del Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, recante *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135 (nel testo risultante a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1, commi 126 e 127, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 recante)
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 *"Norme sul diritto al lavoro dei disabili"*
- art. 7, comma 6, del Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019 del 24 giugno 2019 recante *"Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25"*

**Artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, espressamente richiamato dall'art. 6, comma 2, lett. c), del D.L. n. 80/2021, prevede che il Piano triennale dei fabbisogni di personale *“indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* e che *“in sede di definizione del piano (...) ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’art. 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

Le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, definite con il D.M. dell'8.05.2018, chiariscono che la dotazione organica, nella nuova accezione introdotta dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, si risolve in un *“valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”* imposta come vincolo esterno dalla legge, *“fermo restando che per le Regioni (...) l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

**Art. 12, comma 1-bis, della L.R. n. 1/2016 e art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010**

In base all'art. 12, comma 1-bis, della L.R. n. 1/2016 *“all’E.G.R.I.B., in quanto ente di nuova istituzione, è consentita capacità assunzionale necessaria a sostenere l’adeguata operatività nei limiti delle disposizioni di cui all’art. 9, comma 36, del D.L. 31.05.2010, n. 78 conv. dalla Legge 30.07.2010, n. 122”*.

Tale norma prevede che *“per gli enti di nuova istituzione (...), limitatamente al quinquennio decorrente dall’istituzione, le nuove assunzioni (...) possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all’approvazione da parte dell’amministrazione vigilante (...)”*.

In attuazione delle suddette disposizioni, l'E.G.R.I.B. ha predisposto il **“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”** nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica approvata dall'Assemblea con deliberazione n. 16/2017 del 29.11.2017.

Il suddetto Piano, che prevede assunzioni per il solo anno 2021, è stato approvato dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n. 870/2021 del 29.10.2021 e, come riportato nella tabella n. 4 al paragrafo 1 e come si dirà meglio, *infra*, al paragrafo 5, è in avanzato stato di attuazione, essendo state assunte sedici unità rispetto alle diciassette unità complessivamente previste.

**Art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 e art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010**

Decorso il quinquennio dall'istituzione al quale fa riferimento l'art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010, a regime l'E.G.R.I.B. può procedere a nuove assunzioni di personale nei limiti previsti dalla normativa nazionale tuttora applicabile agli enti strumentali della Regione Basilicata e, segnatamente, l'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, l'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014 e l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010.

Gli enti regionali non rientrano, infatti, nell'ambito di applicazione delle disposizioni dell'art. 33 del Decreto-legge 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019, n. 58 e del Decreto Interministeriale attuativo del 3.09.2019.

Il che significa che la pianificazione dei fabbisogni di personale dell'E.G.R.I.B. deve avvenire nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dall'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e dei limiti alle facoltà assunzionali stabiliti:

- per le assunzioni a tempo indeterminato, dall'art. 3, commi 5 e ss., del D. L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014;
- e per le assunzioni con contratto a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010.

Come chiarito dalle citate Linee di indirizzo di cui al D.M. dell'8.05.2018, questo in concreto significa:

- che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali di cui sopra, non può essere superiore alla spesa potenziale massima di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006;
- che tale valore di spesa potenziale massima rappresenta, altresì, la dotazione organica dell'E.G.R.I.B. espressa in termini finanziari ai sensi del richiamato art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

In merito al limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, si deve considerare che l'E.G.R.I.B. è stato istituito con la L.R. n. 1 dell'8.01.2016 ed è divenuto progressivamente operativo nel corso del 2016, per cui non ha valori di spesa di riferimento per il triennio 2011-2013 indicato dalla suddetta norma.

In considerazione di ciò, si è ritenuto congruo ed opportuno **stabilire convenzionalmente il valore della spesa potenziale massima dell'Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 nel valore della spesa complessiva di personale sostenuta nel 2017 quale primo anno di piena operatività dell'Ente, spesa individuabile come sostenibile in base alle risorse finanziarie disponibili.**

Il suddetto valore è stato quantificato in complessivi **€ 947.421,93** in conformità alle disposizioni dell'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e dell'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 e tenendo conto:

- delle indicazioni della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006 e della deliberazione della Corte dei Conti n. 13/SEZAUT/2015 sulle componenti da considerare e le componenti da escludere;
- e del principio della "effettività" della spesa sostenuta, ribadito in più occasioni dalla stessa Corte dei Conti (*cf.* Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2014/QMIG e n. 16/SEZAUT/2016/QMIG)

#### **Art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001 e artt. 13 e 15 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022**

L'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, detta la nuova disciplina delle progressioni fra le aree di inquadramento professionale dei dipendenti pubblici, distinguendo quelle "ordinarie" da quelle "in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno", e demandando la disciplina di dettaglio ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in via definitiva il 16.11.2022, disciplina: ✧ all'art. 15, le progressioni tra le aree "ordinarie", che sono finanziate dalle facoltà assunzionali ordinarie nel rispetto della riserva del 50% delle posizioni disponibili per le

assunzioni dall'esterno; ☆ e, all'art. 13, commi 6 e ss., le progressioni tra le aree "in deroga", che possono essere effettuate in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31 dicembre 2025 e che possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario dello stesso CCNL.

La preintesa del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritta il 3.11.2025 e, alla data di redazione del presente documento, all'esame della Corte dei Conti, interviene sull'art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, prorogando fino al 31 dicembre 2026 il termine per effettuare le progressioni "in deroga".

In relazione alle caratteristiche del personale in servizio, nella presente pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantito adeguato spazio alle progressioni tra le aree di inquadramento professionale cd. "in deroga" ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, commi 6 e ss., del CCNL del 16.11.2022 e ss.mm.ii.

Si tratta, infatti, di un importante strumento di **valorizzazione del personale in servizio**, di cui l'Ente intende senz'altro avvalersi anche ai fini del miglioramento del benessere organizzativo di cui si è detto nella Sottosezione "Struttura organizzativa" (v., *infra*, paragrafo 5)

#### **Art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 come modificato dall'art. 1, commi 126 e 127, della Legge n. 207/2024**

Ai sensi dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nel testo risultante a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, commi 126 e 127, della Legge n. 207/2024, a decorrere dal 1° gennaio 2025 per le amministrazioni assoggettate ai vincoli del turn over la mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 non è più neutra, nel senso che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate sempre come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over e, di contro, agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità si provvede sempre nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

#### **Legge n. 68/99, Art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019 del 24.06.2019**

In base alla Legge n. 68/99 e all'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013 le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di assumere, anche in soprannumero, personale appartenente alle cd. "categorie protette" in numero determinato sulla base delle quote e dei criteri stabiliti dalla stessa Legge n. 68/99 (*cf.* Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019).

Come chiarito dall'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 e dalle già citate Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/06 e deliberazione della Corte dei Conti n. 13/SEAUT/2015, le assunzioni delle "categorie protette", nei limiti della copertura delle quote d'obbligo, restano escluse dai limiti alle facoltà assunzionali e di spesa previsti dalla normativa, in materia di assunzioni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, tuttora applicabile all'E.G.R.I.B.

Occorre, tuttavia, tenerne conto in sede di programmazione dei fabbisogni di personale al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014.

#### 4. La coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

Come evidenziato dalle già citate “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni” di cui al D.M. 8.05.2018, la programmazione dei fabbisogni di personale deve essere predisposta anche in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

La programmazione deve, pertanto, tener conto, oltre che dei vincoli in materia di spesa del personale illustrati al paragrafo precedente, anche dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio. Si deve tenere in debita evidenza, infatti, l’incidenza delle assunzioni programmate sui livelli di spesa corrente, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel rispetto degli equilibri di bilancio, anche in una prospettiva pluriennale.

I limiti finanziari alla spesa di personale dell’E.G.R.I.B. per il triennio 2026-2028 - comprensivi degli spazi per nuove assunzioni - sono quelli risultanti dal bilancio pluriennale di previsione 2026-2028, di cui al decreto del Commissario straordinario n. 2/2026 del 20.01.2026, approvato con deliberazione dell’Assemblea dell’Ente n.3/2026 del 20.02.2026.

E sono tali da consentire all’Ente sia di completare le assunzioni previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 che di programmare il *turn over* del proprio personale, nel rispetto dei limiti in materia di spesa complessiva del personale illustrati al paragrafo precedente e nella sicurezza della sostenibilità finanziaria della spesa complessiva del personale nel rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio.

#### 5. La pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028

L’analisi dei fabbisogni di personale riportata al paragrafo 2 costituisce il presupposto per la pianificazione dei fabbisogni complessivi di personale dell’E.G.R.I.B. per il triennio 2026-2028.

La presente pianificazione, infatti, da un lato, conferma e aggiorna nei limiti di seguito esposti e per quanto non ancora attuato, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e, dall’altro lato, programma per la prima volta i fabbisogni di personale consentiti dalle facoltà assunzionali ordinarie dell’Ente.

Pur restando unica, per comodità di esposizione, la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028 è, pertanto, articolata in due distinte sezioni, corrispondenti ai due diversi regimi di facoltà assunzionali cui si è detto al paragrafo 3.

##### 5.1 - Il completamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

Come già detto nei paragrafi precedenti, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 di cui alla D.G.R. n. 870/2021 del 29.10.2021, è stato adottato dall’E.G.R.I.B., quale ente di nuova istituzione, ai sensi del combinato disposto di cui all’art. 12, comma 1-*bis*, della L.R. n. 1/2016 e all’art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010, prevede assunzioni per la sola annualità 2021 e, come riportato nella tabella al paragrafo 1, è in avanzato stato di attuazione.

In ragione di quanto sopra, in questa sede si conferma, per quanto non ancora attuato, il suddetto PTFP 2021-2023 prevedendo la **sola sostituzione dell’unità di categoria C (attuale Area degli Istruttori), per la quale non sono state ancora avviate le procedure assunzionali, con una unità di categoria B (attuale Area degli Operatori Esperti) come da tabella che segue.**

**Tabella n. 5 – PTFP 2021-2023: assunzioni da effettuare**

AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NR. UNITA'	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA UNITARIA (*)	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
OPERATORI ESPERTI	Autista - Operatore polifunzionale	1	Concorso pubblico, utilizzo graduatorie di altre amministrazioni, mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001	€ 28.934,61	€ 28.934,61

(\*) secondo il valore tabellare riportato nella tabella n. 7 al paragrafo 5.2.1

## 5.2 - La definizione del Piano assunzione ordinario 2026-2028

Ai fini della pianificazione dei fabbisogni di personale in base al regime assunzionale ordinario dell'E.G.R.I.B. di cui si è detto al paragrafo 3, occorre determinare prioritariamente la capacità assunzionale per il triennio 2026-2028 ai sensi dell'art. 3, commi 5 e ss. del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014, per poi individuare eventuali ulteriori spazi finanziari utili ad assumere personale.

### 5.2.1 - La capacità assunzionale 2026-2028

L'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 prevede che a decorrere dall'anno 2019 le pubbliche amministrazioni possono procedere ad assunzioni di personale nel limite di spesa corrispondente al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (cd. turn over) e che, a decorrere dallo stesso anno, è consentito, inoltre, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nonché l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (cd. resti assunzionali).

Terminato nel 2021 il quinquennio dall'istituzione di cui all'art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010, la suddetta norma si applica all'E.G.R.I.B. a decorrere dall'anno 2022.

#### ➤ La modalità di calcolo della capacità assunzionale

In considerazione di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'E.G.R.I.B. ai sensi dell'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014, per il triennio 2026-2028 è quella riportata nella tabella che segue.

**Tabella n. 6 – Capacità assunzionale art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 per il triennio 2026-2028**

2026 (*)	2027	2028
100% spesa cessazioni 2023, 2024 e 2025 + resti capacità assunzionale 2023 (cessazioni 2022)	100% spesa cessazioni 2026 + resti capacità assunzionale 2026-2023 (cessazioni 2025-2022)	100% spesa cessazioni 2027 + resti capacità assunzionale 2027-2023 (cessazioni 2026-2022)

(\*) Per ragioni contingenti l'Ente non ha aggiornato il PTFP né per il triennio 2024-2026 né per il triennio 2025-2027, per cui la programmazione delle assunzioni consentite in base alle cessazioni dal servizio che sono intervenute nel 2023 e nel 2024 è stata rinviata al presente PTFP 2026-2028 (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014)

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale sia le cessazioni che le assunzioni sono valorizzate:

- per il personale non dirigente, al costo tabellare delle nuove aree professionali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, con l'aggiunta dell'indennità di comparto, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP. Al fine di rendere i dati omogenei, infatti, le posizioni economiche in godimento, derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 e mantenute a titolo di "differenziale stipendiale" ai sensi dell'art. 78 del CCNL del

16.11.2022, non sono valorizzate - anche ai fini dell'impatto finanziario - perché a carico delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, il cui ammontare complessivo resta stabile al variare della dimensione dell'organico, fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25.05.2017, n. 75);

- per i dirigenti, al costo tabellare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area Funzioni Locali 2019-2021 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e, quindi, al netto della retribuzione di posizione perché a carico delle risorse destinate al trattamento accessorio dei dirigenti, il cui ammontare complessivo resta stabile al variare della dimensione dell'organico, fatte salve, anche in questo caso, misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25.05.2017, n. 75).

Non si applicano, infatti, all'E.G.R.I.B. le disposizioni dell'art. 14, comma 1-*bis*, del Decreto-legge 14.03.2025, n. 25 convertito, con modificazioni, dalla Legge 9.05.2025, n. 69, che consentono ai soli enti assoggettati alla disciplina in materia di assunzioni a tempo indeterminato introdotta dall'art. 33, commi 1, 1-*bis* e 2, del decreto-legge n. 34/2019, di derogare al limite di cui al suddetto art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Sia ai fini del calcolo delle capacità assunzionali che ai fini del calcolo del rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, tutte le cessazioni ed assunzioni sono poi convenzionalmente valorizzate come annualità intere, anche se producono i loro effetti finanziari su un numero di mensilità inferiori.

Nella tabella che segue sono riportati i valori tabellari utilizzati per valorizzare tutte le cessazioni e le acquisizioni di personale, il rispetto dei tetti di spesa e dei limiti della capacità assunzionale, nonché per calcolare il valore potenziale della dotazione organica (v., *infra*, paragrafo 7)

**Tabella n. 7 – Valori tabellari di riferimento**

AREA	COSTO TABELLARE ANNUO LORDO (*)
DIRIGENTI	€ 69.870,92
FUNZIONARI ED EQ	€ 35.350,62
ISTRUTTORI	€ 32.546,24
OPERATORI ESPERTI	€ 28.934,61
OPERATORI	€ 27.704,49

(\*) LA PERCENTUALE UTILIZZATA PER IL CALCOLO DEGLI ONERI RIFLESSI E DELL'IRAP È DEL 37,18%

### ➤ Il quadro delle cessazioni utili ai fini della programmazione dei fabbisogni di personale 2026-2028

L'analisi delle cessazioni utili ai fini della programmazione dei fabbisogni 2026-2028 è stata condotta avendo come riferimento:

- le cessazioni con incidenza sulla capacità assunzionale avvenute negli anni 2023, 2024 e 2025;
- le cessazioni con incidenza sulle capacità assunzionali intervenute e/o previste per gli anni 2026 e 2027 (comprensive delle cessazioni per mobilità esterna in uscita non più neutre ai sensi del novellato art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012);

- il rapporto tra organici e categorie protette ai fini della individuazione degli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto alla capacità assunzionale;
- le cessazioni senza incidenza sulle capacità assunzionali, ma con impatto sugli spazi finanziari complessivi ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006.

Di seguito si riportano le sole cessazioni utili ai fini della determinazione delle capacità assunzionali del triennio 2026-2028 e le capacità assunzionali conseguentemente liberate nel triennio.

**Tabella n. 8 – Cessazioni 2023-2027 con impatto sulla capacità assunzionale**

	2023		2024		2025		2026		2027	
	Numero cessazioni	Valore tabellare	Numero cessazioni	Valore tabellare	Numero cessazioni	Valore tabellare	Numero cessazioni	Valore tabellare	Numero cessazioni	Valore tabellare
<b>Dirigenti</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Funzionari ed EQ</b>	-	-	-	-	1	€35.350,62	-	-	-	-
<b>Istruttori (*)</b>	1	€21.480,52	1	€21.480,52	1	€ 21.480,52	1	€32.546,24	-	-
<b>Operatori Esperti</b>	-	-	1	€28.934,61	-	-	-	-	-	-
<b>Operatori</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	1	€21.480,52	2	€50.415,13	1	€ 56.831,14	-	€ 32.546,24	-	-

(\*) Le economie derivanti dalle cessazioni di personale part time sono state calcolate in proporzione alla percentuale di part time (percentuale del 66% raggiunta, nel 2023, utilizzando la capacità assunzionale liberata dalle cessazioni di due unità part time al 50% intervenute nel 2022)

**Tabella n. 9 – Capacità assunzionali liberate nel triennio 2026-2028**

Capacità 2026	Capacità 2027	Capacità 2028	Capacità totali
€ 128.726,79	€ 32.546,24	-	€ 161.273,03

### ➤ Gli spazi assunzionali residui al 31.12.2025

Alla capacità assunzionale 2026, calcolata cumulando le cessazioni degli anni 2023, 2024 e 2025, devono essere aggiunti, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, i resti assunzionali 2023 derivanti dalle cessazioni intervenute nel 2022 (€ 6.509,25)

### ➤ La capacità assunzionale totale del triennio 2026-2028

Nella tabella che segue si riporta, quindi, la capacità assunzionale totale del triennio 2026-2028

**Tabella n. 10 – Capacità assunzionale totale del triennio 2026-2028**

Capacità 2026 (*)	Capacità 2027 (^)	Capacità 2028 (^)	Capacità totale
€ 135.236,04	€ 32.546,24	-	€ 167.782,28

(\*) comprensiva dei resti assunzionali 2023 (€ 6.509,25) (^) al netto degli eventuali resti assunzionali



### 5.2.2 - Gli spazi finanziari disponibili per le progressioni fra le aree

In aggiunta agli spazi finanziari di cui sopra, ai fini della pianificazione dei fabbisogni di personale 2026-2028 occorre considerare anche le risorse finanziarie disponibili ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 per le cd. "progressioni verticali in deroga", previste e disciplinate dallo stesso art. 13, commi 6 e 7, del CCNL 2022.

Come illustrato al paragrafo 3, si tratta di progressioni tra aree funzionali (e, precisamente, da un'area a quella immediatamente superiore) ai sensi dell'art. 52-*bis*, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, novellato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, che possono essere effettuate, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, al fine di valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni dai dipendenti ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza.

Tali progressioni sono finanziate "anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge 30.12.2021, n. 234 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".

In merito, con il parere CFL\_209 (che fa seguito al parere CFC\_81 redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato), l'ARAN ha precisato:

- 1) che si tratta di risorse contrattuali aggiuntive, finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali, che possono essere previste indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto;
- 2) che, qualora finanziate esclusivamente dalle suddette risorse, le progressioni verticali "in deroga" possono essere effettuate derogando anche all'obbligo della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno, ordinariamente previsto dall'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL del 2022.

Con il successivo parere CFL\_254 l'ARAN ha poi precisato che l'espressione "monte salari" utilizzata dal CCNL "si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione" e, pertanto, "l'applicazione dello 0,55% al monte salari, così come sopra definito, determina, come risultato, una quantità di risorse "al netto degli oneri riflessi" a cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri a suo carico".

La Corte dei Conti, dal canto suo, ha chiarito che, ove le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 siano finanziate dagli enti con le sole risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021, possono avvenire **in deroga tanto ai limiti assunzionali quanto al limite generale di spesa di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 196/2006** (cfr. deliberazione n. 184/2024/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Piemonte).

L'E.G.R.I.B. ha quantificato in € 3.945,18 (oltre "oneri riflessi" a carico dell'amministrazione) le risorse di cui sopra da destinare al finanziamento delle progressioni verticali "in deroga" e ha quantificato come da tabella che segue il costo di ciascuna progressione possibile, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP (in conformità agli orientamenti applicativi dell'ARAN CFL\_207 condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato)

Tabella n. 11 - Costo lordo progressioni fra aree ai sensi dell'art. 13, commi 6 e ss., CCNL 2022

COSTO PROGRESSIONE PER PASSAGGIO DA AREA DEGLI ISTRUTTORI AD AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	€ 2.560,23
---	------------

### 5.2.3 - Le assunzioni di personale ai sensi della Legge n. 68/99

Come anticipato al paragrafo 3, le assunzioni di personale di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68 e ss.mm.ii. (cd. “categorie protette”) ai fini e nei limiti della copertura delle quote d’obbligo restano escluse dall’applicazione dei richiamati limiti alle facoltà assunzionali e di spesa.

Occorre, tuttavia, tenerne conto in sede di programmazione dei fabbisogni di personale al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale di cui all’art. 3, comma 5, dello stesso D.L. n. 90/2014 (cfr. *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019*).

In merito si è accertato che, allo stato, avendo l’EGRIB in organico meno di quindici unità (calcolate secondo le indicazioni di cui al paragrafo 4.2 della citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019), non è tenuto all’assunzione di unità di personale ai sensi della Legge n. 68/99.

In occasione degli aggiornamenti annuali del piano triennale dei fabbisogni di personale occorrerà, tuttavia, verificare il permanere o meno di tale situazione, al fine di garantire la costante osservanza degli obblighi previsti dalla Legge n. 68/99.

### 2.4 - Le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibili ex artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001

Le Linee di indirizzo adottate con il D.M. dell’8.05.2018 sopra richiamato precisano che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, anche “ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001 (...)”, “in quanto incidono sulla spesa di personale, pur non determinando riflessi definitivi sul piano”.

In base all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010, i rapporti di lavoro flessibili sono consentiti - nel rispetto del tetto massimo di spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 - nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 o, in mancanza, nel triennio 2007-2009.

A seguito delle modifiche apportate, all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, dall’art. 1, comma 545, della Legge n. 160/2019, tale limitazione non si applica, però, alle regioni e agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all’art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009 o, in mancanza, nel triennio 2007-2009.

Sono escluse da tale limite, nonché dai limiti di spesa di cui all’art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, le spese di personale con contratto a tempo determinato o altri rapporti di lavoro flessibile totalmente a carico di specifici finanziamenti aggiuntivi o di fondi dell’Unione Europea, in quanto non comportano alcun aggravio per il bilancio degli enti (v. *Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 21/SEZAUT/2014/QMIG*).

In merito al limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si deve considerare che l’E.G.R.I.B. è stato istituito con la L.R. n. 1/2016, per cui non ha valori di spesa di riferimento per gli anni indicati dalla suddetta norma. Fin dalla data della sua istituzione, si è avvalso, però, per legge, del personale con contratto a tempo determinato in servizio presso la Conferenza Interistituzionale Idrica e la Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, in seguito stabilizzato ai sensi dell’art. 13, comma 3, della stessa L.R. n. 1/2016.

In considerazione di ciò, si è ritenuto congruo ed opportuno stabilire convenzionalmente nel valore della spesa sostenuta per il suddetto personale nell’anno 2017, primo anno di piena operatività dell’Ente - dell’importo di **€ 178.398,88** al netto degli oneri riflessi a carico dell’Ente

**e dell'IRAP - il limite di spesa cui fare complessivamente riferimento per le diverse tipologie contrattuali di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (v. Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 1/SEZAUT/2017/QMIG).**

Nel rispetto del suddetto limite di spesa oltre che del limite di spesa complessivo di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, l'E.G.R.I.B. si riserva, dunque, di fare ricorso nel triennio 2026-2028 alle tipologie di lavoro flessibili che dovessero rendersi necessarie per far fronte a comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ai sensi dell'art. 36, commi 2 e ss., del D. Lgs. n. 165/2001.

Analogamente, si riserva di fare ricorso, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti nel tempo, ad assunzioni di personale a tempo determinato o con altre tipologie di lavoro flessibile, con oneri totalmente a carico di fondi UE e/o di specifici finanziamenti aggiuntivi e, quindi, non soggette al limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 né al limite di spesa complessivo di cui all'art 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006.

### 5.3 - Il programma assunzionale ordinario 2026-2028

Partendo dai fabbisogni complessivi di personale rilevati al paragrafo 2, si è proceduto, d'intesa con la dirigenza dell'Ente, alla individuazione dei **fabbisogni di personale da soddisfare prioritariamente nel triennio 2026-2028**, in considerazione e nei limiti delle facoltà assunzionali e di spesa illustrati ai paragrafi precedenti.

Si è potuto prevedere **assunzioni per il solo anno 2026**, avvalendosi della facoltà, contemplata dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014, di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, rimandando la definizione puntuale degli ulteriori fabbisogni di personale all'aggiornamento del PTFP per il triennio 2027-2029.

Tanto anche in considerazione della peculiarità dell'E.G.R.I.B. di cui si è detto al precedente paragrafo 3, per cui il limite di spesa potenziale massima di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2007 - comprensiva del trattamento economico fondamentale, del trattamento economico accessorio e dell'importo dei buoni pasto spettanti al personale - **non consente di utilizzare tutta la capacità assunzionale disponibile** (*cfr., infra*, tabella n. 13 al paragrafo 6)

Il programma assunzionale per l'anno 2026 è riportato in dettaglio nella tabella n. 12 in cui sono indicati:

- il numero di unità da assumere con relativa area di inquadramento e profilo professionale;
- il regime orario (tempo pieno o tempo parziale);
- le modalità di reclutamento;
- la spesa annua unitaria e spesa annua complessiva;
- il consumo di capacità assunzionale ordinaria ai sensi dell'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014 ;
- gli eventuali resti assunzionali utilizzabili ai sensi dello stesso art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014;
- gli spazi finanziari utilizzati per le progressioni fra le aree "in deroga" ai sensi dell'art. 13, commi 6 e ss., del CCNL del 16.11.2022.

In merito al suddetto programma assunzionale si precisa quanto segue

- 1) come anticipato al paragrafo 2, le assunzioni previste sono finalizzate a continuare a rafforzare sia l'azione dell'Ente nello svolgimento dei suoi **"processi caratterizzanti"**, di regolazione dei servizi ambientali della Basilicata, sia la capacità amministrativa

- complessiva dell'Ente e, segnatamente, i “**processi di supporto**”, trasversali al funzionamento dell'intera organizzazione;
- 2) a tal fine si è optato per la **massima valorizzazione del personale in servizio**, mediante l'aumento delle ore di lavoro dei dipendenti assunti con contratti di lavoro a tempo parziale, nonché garantendo adeguato spazio alle progressioni fra le aree “in deroga” ai sensi dell'art. 13, commi 6 e ss., del CCNL del 16.11.2022, progressioni che sono **interamente finanziate dalle risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL del 16.11.2022**;
  - 3) il programma assunzionale prevede un numero di assunzioni inferiore a dieci unità, per cui **non sussistono i presupposti per l'applicazione del comma 2-bis dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dal Decreto-legge 14.03.2025, n. 25 convertito, con modificazioni, dalla Legge 9.05.2025, n. 69**, in base al quale “*a decorrere dal 2026 le amministrazioni (...) destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a dieci unità di personale (...)*”;
  - 4) fermo restando il **valore autorizzatorio per l'annualità 2026** del presente piano dei fabbisogni, a tutte le assunzioni previste si procederà, in ogni caso, **dopo l'approvazione, da parte della Regione Basilicata, del bilancio di previsione pluriennale 2026-2028 e nel rispetto di tutti gli altri presupposti di diritto e di fatto previsti dalla normativa nazionale e regionale di riferimento vigente nel tempo.**

Tabella n. 12 - Programma assunzionale 2026

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NR. UNITA'	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA UNITARIA	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
<b>FUNZIONARI ED EQ</b>	Specialista economico-finanziario	1	TEMPO PIENO	Trasformazione a tempo pieno dell'originario contratto part time al 50% dello specialista economico-finanziario in servizio	€ 17.675,31	<b>€ 17.675,31</b>
	Specialista tecnico-ingegnere	6	TEMPO PARZIALE 83%	Incremento dal 50% all'83% della percentuale di part time degli ingegneri in servizio	€ 11.665,70	<b>€ 69.994,23</b>
	Specialista del Servizio Idrico Integrato	1	TEMPO PIENO	Progressioni tra aree "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022	€ 2.560,33	<b>€ 5.120,66</b>
	Specialista amministrativo-contabile	1	TEMPO PIENO			
<b>ISTRUTTORI</b>	Istruttore amministrativo	2	TEMPO PARZIALE 83%	Incremento dal 66% all'83% della percentuale di part time degli istruttori amministrativi in servizio	€ 5.532,86	<b>€ 11.065,72</b>
<b>SPESA TOTALE</b>						<b>€ 103.855,92</b>
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNO 2026						€ 135.236,04
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE UTILIZZATA						€ 98.735,26
RESTI ASSUNZIONALI DISPONIBILI						<b>€ 36.500,78</b>
SPAZI FINANZIARI PER PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2022						€ 5.336,64
TOTALE SPAZI FINANZIARI PER PROGRESSIONI IN DEROGA UTILIZZATE AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2022						€ 5.120,66
SPAZI FINANZIARI DISPONIBILI PER ULTERIORI PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2022						<b>€ 215,98</b>

## 6. Rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e sostenibilità finanziaria del programma assunzionale

Al fine di verificare la compatibilità del programma delle assunzioni riportato al paragrafo 5.3 con i limiti alle facoltà assunzionali e di spesa del personale illustrati ai paragrafi 3-5, vengono utilizzati i medesimi valori tabellari utilizzati per il calcolo dei suddetti limiti e riportati nella tabella n. 7 al paragrafo 5.2.

Come specificato allo stesso paragrafo 5.2, tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'Ente, compresi i fondi per il trattamento accessorio del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell'organico, fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali.

### ➤ Rispetto dei limiti assunzionali

Dalla tabella n. 12 riportata al paragrafo precedente si evince che la programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2026:

- **rispetta i limiti alle facoltà assunzionali 2026 ai sensi dell'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 conv. dalla Legge n. 114/2014**, dal momento che il programma assunzionale, al netto delle progressioni verticali "in deroga" di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022, comporta una spesa contenuta entro il limite della capacità assunzionale dell'anno;
- **rispetta i limiti alle facoltà assunzionali aggiuntive ai sensi dell'art. 13, commi 6 e ss., del CCNL del 16.11.2022**, dal momento che le progressioni verticali "in deroga", previste per il solo anno 2026, comportano una spesa, comprensiva degli "oneri riflessi" a carico dell'Ente, contenuta entro il limite delle risorse di cui all'art. 13, comma 8, dello stesso CCNL del 16.11.2022.

### ➤ Rispetto dei limiti di spesa

Dalla tabella n. 13 riportata alla pagina successiva si evince che la spesa complessiva del personale per ogni esercizio del triennio 2026-2028, comprensiva delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per il triennio e delle cessazioni previste per il medesimo triennio, valorizzate, tutte, convenzionalmente come annualità intere, è **contenuta entro il limite di spesa potenziale massima di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006**.

**Tabella n. 13 - Andamento spesa del personale triennio 2026-2028**

AREA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/01/2026	SPESA PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/01/2026	SPESA ANNUA DI PERSONALE 2026	SPESA ANNUA DI PERSONALE 2027	SPESA ANNUA DI PERSONALE 2028
DIRIGENTI	2	€ 139.741,84	€ 139.741,84	€ 139.741,84	€ 139.741,84
FUNZIONARI ED EQ	8 (DI CUI 7 PART TIME 50%)	€ 159.077,79	€ 317.448,57	€ 317.448,57	€ 317.448,57
ISTRUTTORI	9 (7 FULL TIME E 2 PART TIME 66%)	€ 270.784,72	€ 184.211,72	€ 184.211,72	€ 184.211,72
OPERATORI ESPERTI	-	-	€ 28.934,61	€ 28.934,61	€ 28.934,61
OPERATORI	-	-			
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>€ 569.604,35</b>	<b>€ 670.336,74</b>	<b>€ 670.336,74</b>	<b>€ 670.336,74</b>
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO (COMPENSIVO DI ONERI RIFLESSI ED IRAP CALCOLATI IN BASE ALLA PERCENTUALE DEL 37,18%)			€ 336.091,00	€ 336.091,00	€ 336.091,00
SPESA PER BUONI PASTO			€ 6.930,00	€ 6.930,00	€ 6.930,00
<b>SPESA TOTALE (A)</b>			<b>€ 1.013.357,74</b>	<b>€ 1.013.357,74</b>	<b>€ 1.013.357,74</b>
COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557-QUATER, DELLA LEGGE 296/2006 (B)			€ 72.789,19	€ 72.789,19	€ 72.789,19
<b>SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557-QUATER, DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>			<b>€ 940.568,65</b>	<b>€ 940.568,65</b>	<b>€ 940.568,65</b>

SPESA ANNUA PREVISTA PER IL TRIENNIO 2026-2028 < LIMITE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557-QUATER, DELLA LEGGE 296/2006 (€ 947.421,93)

### ➤ **Parere del Revisore Unico dell'Ente**

Sulla sostenibilità finanziaria della spesa prevista nel presente PTFP 2026-2028 e sul rispetto degli obblighi di contenimento della spesa complessiva del personale entro i limiti previsti dalla normativa di riferimento, è stato acquisito il parere del Revisore Unico dell'Ente (parere n. 2 del 17.02.2026 prot. E.G.R.I.B. n. 592 del 17.02.2026)

## 7. Adeguamento della dotazione organica ai fabbisogni di personale

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, espressamente richiamato dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 conv. dalla Legge n. 113/2021, prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter adottate con il D.M. 8.05.2018, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

La riscrittura dell'art. 6 e l'introduzione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, ad opera del D. Lgs. n. 75/2017, hanno determinato, infatti, il superamento del concetto tradizionale "statico" di dotazione organica a favore di una concezione "dinamica" della stessa, per cui non è più la dotazione organica a determinare i fabbisogni di personale, ma sono questi ultimi ad orientare la definizione della dotazione organica nel limite finanziario massimo che, per l'E.G.R.I.B., è quello indicato al paragrafo 3, dell'importo complessivo di **€ 947.421,93**.

In considerazione di quanto sopra, con l'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale riportata al paragrafo 5, risulta necessario rideterminare la dotazione organica dell'Ente per coordinarne i contenuti con la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028 e verificarne la compatibilità complessiva con le misure assunzionali programmate per il medesimo triennio.

In merito si deve tener conto che, in base alle citate linee guida dell'8.05.2018, nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, che per l'E.G.R.I.B. sono quelli riportati nella tabella n. 7 al paragrafo 5.2.

Al fine di adeguare la dotazione organica dell'E.G.R.I.B. ai fabbisogni pianificati per il triennio 2026-2028 si è, quindi, proceduto:

- alla rilevazione dei posti occupati in dotazione organica alla data del 1° gennaio 2026;
- alla quantificazione di tutte le cessazioni certe previste per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, indipendentemente se derivanti da pensionamenti, mobilità in uscita, progressioni verticali o altro;
- alla quantificazione delle previsioni di nuove assunzioni al 31 dicembre 2028, indipendentemente se mediante accesso dall'esterno, aumento dell'orario di lavoro del personale in part time o progressione fra le aree.

Nella tabella che segue sono riportati i posti coperti al 1.01.2026, con il rispettivo valore finanziario, e le cessazioni ed assunzioni previste per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, con il rispettivo valore finanziario.

I dati riportati evidenziano le variazioni apportate alla dotazione organica, consistenti:

- nella previsione di un operatore esperto polifunzionale, a supporto dell'intera organizzazione;
- nell'aumento della dotazione organica del personale dell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di aumentare il livello delle competenze professionali, valorizzando le professionalità interne;
- nella conseguente riduzione della dotazione organica del personale dell'Area degli Istruttori.



Tabella n. 14 – Posti coperti al 1° gennaio 2026 e cessazioni e assunzioni previste per il triennio 2026-2028

AREA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI AL 1° GENNAIO 2026	VALORE FINANZIARIO	CESSAZIONI PREVISTE PER IL TRIENNIO 2026-2028	VALORE FINANZIARIO	ASSUNZIONI PRROGRAMMATE PER IL TRIENNIO 2026-2028	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	2	€ 139.741,84	-	-	-	-
FUNZIONARI ED EQ	8 (di cui 7 part time 50%)	€ 159.077,79	-	-	9 (di cui 6 part time 83%) *	€ 158.370,78
ISTRUTTORI	9 (di cui 2 part time 66%)	€ 270.784,72	3 (full time)	€ 97.638,72	2 (tutte part time 83%) **	€ 11.065,72
OPERATORI ESPERTI	-	-	-	-	1	€ 28.934,61
OPERATORI	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>19 (di cui 9 part time)</b>	<b>€ 569.604,35</b>	<b>3</b>	<b>€ 97.638,72</b>	<b>12 (di cui 8 part time)</b>	<b>€ 198.371,11</b>

(\*) Di cui 7 mediante aumento dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio con contratto a tempo parziale al 50%

(\*\*) Mediante aumento dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio con contratto a tempo parziale al 66%

A seguire sono riportate le variazioni di organico e di spesa che l'Ente registrerà nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, con la consistenza dell'organico prevista al 31 dicembre 2028 ed il relativo valore finanziario.

Tabella n. 15 – Variazioni organico e spesa nel triennio 2026-2028

AREA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI AL 1/01/2026	VALORE FINANZIARIO	VARIAZIONI DI ORGANICO TRIENNIO 2026-2028 (+/-)	VARIAZIONI DI SPESA TRIENNIO 2026-2028	POSTI COPERTI AL 31/12/2028	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	2	€ 139.741,84	-	-	2	€ 139.741,84
FUNZIONARI ED EQ	8 (di cui 7 part time 50%)	€ 159.077,79	+ 2 (*)	+ € 158.370,78 (*)	10 (di cui 6 part time 83%) (*)	€ 317.448,57
ISTRUTTORI	9 (di cui 2 part time 66%)	€ 270.784,72	- 3 (*)	- € 86.573,00 (*)	6 (di cui 2 part time 83%) (*)	€ 184.211,72
OPERATORI ESPERTI	-	-	+ 1	+ € 28.934,61	1	€ 28.934,61
OPERATORI	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>19 (di cui 9 part time)</b>	<b>€ 569.604,35</b>	<b>0</b>	<b>+ € 100.732,39</b>	<b>19 (di cui 8 part time)</b>	<b>€ 670.336,74</b>

(\*) Le unità di personale per cui è previsto l'aumento della percentuale di part time non comportano variazioni di organico, ma solo variazione di spesa

I dati riportati nelle tabelle precedenti evidenziano la **compatibilità complessiva tra la dotazione organica rideterminata e il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028.**

A seguito dell'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, la dotazione organica dell'E.G.R.I.B. è quella riportata nella tabella alla pagina seguente, in cui sono indicati anche i profili professionali e da cui risulta il rispetto del limite di spesa potenziale massima di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006.

**Tabella n. 16 – Nuova dotazione organica E.G.R.I.B.**

AREA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI TOTALI	DI CUI: FULL TIME	DI CUI: PART TIME 83%	VALORE FINANZIARIO
DIRIGENTI	Dirigente tecnico	2	2	-	€ 139.741,84
FUNZIONARI ED EQ	Specialista economico-finanziario	1	1	-	€ 317.448,57
	Specialista amministrativo-contabile	1	1	-	
	Specialista della comunicazione	1	1	-	
	Ingegnere	6	-	6	
	Specialista del Servizio Idrico Integrato	1	1	-	
ISTRUTTORI	Geometri	4	4	-	€ 184.211,72
	Istruttori amministrativi	2	-	2	
OPERATORI ESPERTI	Autista – Operatore polifunzionale	1	1	-	€ 28.934,61
OPERATORI	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>		<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>€ 670.336,74</b>

### Sottosezione 3.4 “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 personale del Comparto e dell’Area delle Funzioni Locali, Direttive sulla formazione 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 precedente Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, per l’E.G.R.I.B. la **disponibilità di personale formato e dotato di competenze, conoscenze e abilità 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, a partire dall’aggiornamento per il triennio 2024-2026 l’E.G.R.I.B. ha integrato il Piano triennale della formazione nel P.I.A.O., quale **componente fondamentale della strategia di creazione del valore pubblico descritta nella Sezione “Valore pubblico, Performance e Rischi corruttivi” 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 triennale 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 seguita sia per l’aggiornamento per il triennio 2025-2027 che per il presente **aggiornamento per il triennio 2026-2028**.

## 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, comprensivo delle unità assunte a dicembre 2025, che delle ulteriori assunzioni di personale alle quali 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 (comprensive 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 manageriali e 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 richiamate 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 2026-2028** di seguito riportati.

1. Formazione per il potenziamento delle competenze tecnico-professionali (comprensive 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 manageriali e 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)**

- L'attività procedimentale della PA (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 pubblica
- Pianificazione, gestione e sviluppo delle risorse umane
- Pianificazione integrata e misurazione e valutazione delle performance
- Strumenti di regolazione in ambito idrico e dei rifiuti
- 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 manageriali e di leadership e delle cd. soft skills**

- Competenze manageriali e 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.

<b>FORMAZIONE CONTINUA</b> Per tutti e per tutti i profili	<b>FORMAZIONE AVANZATA</b> Differenziata per profili e ruoli	<b>ON BORDING E MENTORING</b> Per fasi di vita in Egrib
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Aggiornamento normativo	<input type="checkbox"/> Competenze strategiche e specialistiche	<input type="checkbox"/> Percorsi formativi per neoassunti
<input type="checkbox"/> Addestramento on the job	<input type="checkbox"/> Up-skilling e re-skilling	<input type="checkbox"/> Percorsi di affiancamento per nuovi ruoli
<input type="checkbox"/> Competenze di base trasversali		

L'obiettivo dell'E.G.R.I.B., in attuazione delle sopra richiamate direttive ministeriali e soprattutto dell'ultima del 14.01.2025, nonché del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) di cui si è detto nella precedente Sottosezione "*Performance*", è quello di garantire a tutti i dirigenti e al personale non dirigente **almeno 40 ore di formazione all'anno** 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.)

Per i dirigenti, in base al richiamato SMVP dell'Ente, la formazione dovrà prioritariamente riguardare i temi della leadership, le competenze manageriali, le soft skills e la pianificazione strategica.

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 (cfr. tabella n. 1 al paragrafo 3 della 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 dirigenziali 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 dei destinatari, delle risorse disponibili in base al bilancio di previsione 2026-2028, 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.

Sarà, in ogni caso, 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.

Accanto alla formazione “d’aula”, ai **neoassunti** sarà garantito un percorso di affiancamento e inserimento operativo (“*training on the job*”) con il supporto del personale di maggiore esperienza in funzione di “*tutor*”, finalizzato al progressivo coinvolgimento del nuovo personale nella gestione ordinaria delle pratiche e nel progressivo raggiungimento dell’autonomia procedimentale.

Questo tipo di formazione è considerata strategica per l’Ente, tanto da essere stata tradotta in specifico obiettivo organizzativo di *performance* per tutti i dirigenti (cfr. tabella n. 4 al paragrafo 3 della Sottosezione “*Performance*”).

#### 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 i 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 area professionale e 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

Come anticipato nella “Presentazione del Piano”, il P.I.A.O. dell’E.G.R.I.B. segue la logica del “ciclo di *Deming*”, 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.

Il monitoraggio, con cadenza periodica, delle attività pianificate costituisce, infatti, un elemento di fondamentale importanza nella logica della pianificazione integrata introdotta dal D.L. n. 80/2021, dal momento che solo attraverso la misurazione e valutazione dei risultati raggiunti rispetto a quelli programmati, si possono comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi e predisporre opportuni interventi correttivi, ivi compresa un’eventuale rimodulazione degli obiettivi stessi.

Il monitoraggio del presente P.I.A.O. per il triennio 2026-2028 sarà effettuato secondo le indicazioni analitiche risultanti dal quadro normativo di riferimento (art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021 e art. 5 del D.M. n. 132/2022).

In sede di aggiornamento del P.I.A.O. per il triennio 2027-2029 il monitoraggio delle singole sezioni sarà affiancato da un monitoraggio integrato dell’intero documento, “*volto ad evidenziare il contributo dell’organizzazione e del personale, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza, e degli obiettivi operativi, alle strategie di generazione del valore pubblico atteso dall’E.G.R.I.B.*” (cfr. Linee guida 2025)

### 1. Sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”

#### Sottosezione “Valore pubblico e performance”

In coerenza con le indicazioni del D.P.C.M. n. 132/2022, il monitoraggio delle sottosezioni di programmazione “Valore Pubblico” e “Performance” avverrà a cura dei soggetti e secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009 e, quindi, secondo le modalità e le tempistiche definite nel **Sistema di Misurazione e Valutazione della performance** dell’Ente di cui si è detto al paragrafo 3 della Sottosezione “Performance”.

Tale Sistema prevede

- una **verifica in corso d’anno**, precisamente entro il mese di luglio di ogni anno, al fine di misurare i risultati, riferibili alle attività oggetto degli obiettivi strategici ed operativi, che sono stati conseguiti nel lasso di tempo considerato, e di verificare le cause di eventuali scostamenti, apportando i conseguenti interventi correttivi, compresa la eventuale riprogrammazione degli obiettivi entro il 30 settembre dell’anno;
- una **verifica finale**, al fine di misurare e valutare i risultati, riferibili alle attività oggetto degli obiettivi strategici ed operativi, che sono stati conseguiti nell’anno di riferimento, e di analizzare le cause di eventuali scostamenti, anche ai fini di un’eventuale riprogrammazione degli obiettivi per l’anno successivo;
- la **valutazione partecipativa della performance** ai sensi degli artt. 8 e 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009 mediante la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività svolte dall’Ente nell’anno di riferimento (cd. indagini di *customer satisfaction*);
- la **redazione della relazione sulla performance relativa all’attività svolta durante l’anno precedente**, da trasmettere all’Autorità Regionale di Valutazione e Merito-OIV di cui all’art. 3 della L.R. n. 31/2010 per la validazione prevista dall’art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e la successiva pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente/Performance” del sito web istituzionale.

### Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

In coerenza con le indicazioni del richiamato D.P.C.M. n. 132/2022, il monitoraggio della sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” avverrà a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell’E.G.R.I.B., secondo le modalità e i tempi stabiliti, nella stessa sottosezione, sulla base delle indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L’esito del monitoraggio confluirà nella Relazione annuale del RPCT che verrà pubblicata nella Sezione “Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione” del sito web istituzionale dell’Ente.

Al monitoraggio effettuato dal RPCT dell’E.G.R.I.B., si aggiungerà quello dell’Autorità regionale per la valutazione e il merito-OIV sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013, che verrà effettuato con le modalità e nei tempi stabiliti annualmente dall’ANAC.

## 2. Sezione “Organizzazione e capitale umano”

In base al medesimo D.P.C.M. n. 132/2022 il monitoraggio della coerenza, con gli obiettivi di *performance*, delle iniziative di sviluppo organizzativo e del modello di programmazione e gestione strategica delle risorse umane indicati nella Sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, sarà effettuato su base triennale dall’**Autorità Regionale Valutazione e Merito di cui all’art. 3 della L.R. n. 31/2010**, secondo le modalità che saranno da questa stabilite e comunicate all’E.G.R.I.B.

Analogo monitoraggio sarà effettuato, annualmente, dall’Amministratore Unico dell’E.G.R.I.B., in tempo utile per l’aggiornamento annuale del P.I.A.O. e sulla base

- ✓ dei dati del monitoraggio delle sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”;
- ✓ dei dati sullo stato di attuazione delle attività previste nelle sottosezioni “*Struttura organizzativa*”, “*Lavoro agile*”, “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” e “*Piano triennale della formazione del personale*”, forniti dall’Area dirigenziale competente.

## Allegati

---

**Allegato n. 1** – Obiettivi di valore pubblico e aree strategiche

**Allegato n. 2** – Albero della performance



**Allegato n. 3** – Quadro completo - per obiettivo di valore pubblico e 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

P.I.A.O. 2026-2028 \_ Allegato n. 1  
Obiettivi di valore pubblico e aree strategiche di azione

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO E AREE STRATEGICHE DI AZIONE - 2026-2028

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

AREE STRATEGICHE DI AZIONE

DENOMINAZIONE	IMPATTO	STAKEHOLDER	INDICATORI	BASELINE BASILICATA (*)	DATO NAZIONALE (*)	TARGET 2026-2028	FONTE DEI DATI	DENOMINAZIONE	OUTCOME	STRUTTURE ORGANIZZATIVE INTERESSATE
<b>OVP1</b> – Migliorare il livello di qualità ed efficienza nell'erogazione del servizio idrico integrato in un'ottica di sviluppo sostenibile (Goal 6.1, 6.4, 9.1, 12.2) 	Ambientale e socioeconomico	ARERA Regione Basilicata Enti Locali Ministeri Gestore del S.I.I. Imprese operanti nel settore Utenti finali del servizio idrico (cittadini, imprese, enti pubblici, etc.)	10.8 – Dispersione da rete idrica comunale: Perdite idriche totali nelle reti comunali di distribuzione dell'acqua potabile (valore percentuale sul volume complessivo immesso in rete)	65,5	42,4	↓	ISTAT Indicatori BES	OVP1-AS1 Regolazione del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.)	Miglioramento del livello di qualità ed efficienza del servizio idrico integrato	Area Servizio Idrico Integrato
			10.9 – Trattamento delle acque reflue: Quota percentuale dei carichi inquinanti confluiti in impianti secondari o avanzati, in abitanti equivalenti, rispetto ai carichi complessivi urbani generati	67,2	59,6	↑				
			12.4 – Irregolarità nella distribuzione dell'acqua: Percentuale di famiglie che denunciano irregolarità nell'erogazione dell'acqua sul totale delle famiglie	13,4	8,7	↓				
<b>OVP2</b> – Migliorare il livello di qualità ed efficienza nell'erogazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti in un'ottica di sviluppo sostenibile (Goal 11.6, 12.5) 	Ambientale e socioeconomico	ARERA Regione Basilicata Ministeri Gestore del S.G.R.U. Imprese operanti nel settore Utenti finali del servizio rifiuti (cittadini, imprese, enti pubblici, etc.)	10.15 - Rifiuti urbani prodotti: Percentuale di popolazione residente nei comuni con raccolta differenziata superiore e uguale al 65%	356	496	↓	ISTAT Indicatori BES	OVP2 -AS2 Regolazione del Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti (S.G.R.U.)	Miglioramento del livello di qualità ed efficienza del servizio di gestione integrata dei rifiuti	Area Servizio Rifiuti
			10.16 - Conferimento dei rifiuti urbani in discarica: Percentuale di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti	22,3	15,8	↓				
			12.10 - Servizi di raccolta differenziata dei rifiuti urbani: Percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti urbani raccolti	58,7	62,9	↑				

(\*) Ultima rilevazione ISTAT disponibile

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO E AREE STRATEGICHE DI AZIONE – 2026-2028

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

AREE STRATEGICHE DI AZIONE

DENOMINAZIONE	IMPATTO	STAKEHOLDER	INDICATORI	BASELINE	TARGET			FONTE DEI DATI	
					2026-2028	2026	2027		2028
<b>OVP3</b> – Migliorare la qualità, l’efficacia e l’efficienza dell’azione complessiva dell’Ente attraverso l’aumento del livello di salute amministrativa e il rafforzamento del sistema di protezione del valore pubblico atteso dai rischi di erosione a causa di fenomeni corruttivi	Interno	Dipendenti EGRIB Fornitori di beni e servizi Istituzioni pubbliche (partner attuali o potenziali) Cittadini, imprese, enti pubblici	+ dipendenti formati e motivati: percentuale di dipendenti che hanno seguito gli interventi formativi programmati e hanno beneficiato di almeno un intervento di benessere organizzativo	(*)	↑	80%	90%	100%	Albo pretorio Protocollo Atti interni Sezione Amministrazione Trasparente di sito web istituzionale
			+ processi/procedure digitalizzate: grado di dematerializzazione dei flussi documentali e di digitalizzazione dei contratti pubblici	(*)	↑	70%	85%	95%	
			+ relazioni istituzionali consolidate: numero di protocolli di intesa sottoscritti	(*)	↑	10	15	20	
			+ cultura etica: percentuale di dipendenti formati e sensibilizzati sui temi della prevenzione della corruzione, della trasparenza e della legalità	(*)	↑	80%	90%	100%	
			+ trasparenza nella gestione delle risorse pubbliche: percentuale di punteggi massimi sul totale dei punteggi assegnati dall’OIV in sede di verifica ex art. 14, co. 4, D. Lgs. 33/2013)	66% (**)	↑	80%	90%	100%	

DENOMINAZIONE	OUTPUT	STRUTTURE ORGANIZZATIVE INTERESSATE
OVP3-AS3 Governance integrata	Aumento del livello di salute amministrativa dell’Ente (aumento quantitativo e/o qualitativo delle risorse tangibili e intangibili)	Area Amministrazione  Staff dell’Amministratore Unico
OVP3-AS4 Gestione rischi corruttivi e Trasparenza	Rafforzamento del sistema di protezione del valore pubblico atteso dai rischi di erosione a causa di fenomeni corruttivi	Responsabile della Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT)  Tutte le strutture organizzative dell’Ente

(\*) Baseline al momento non disponibile – sarà costituita dai dati relativi al 2026

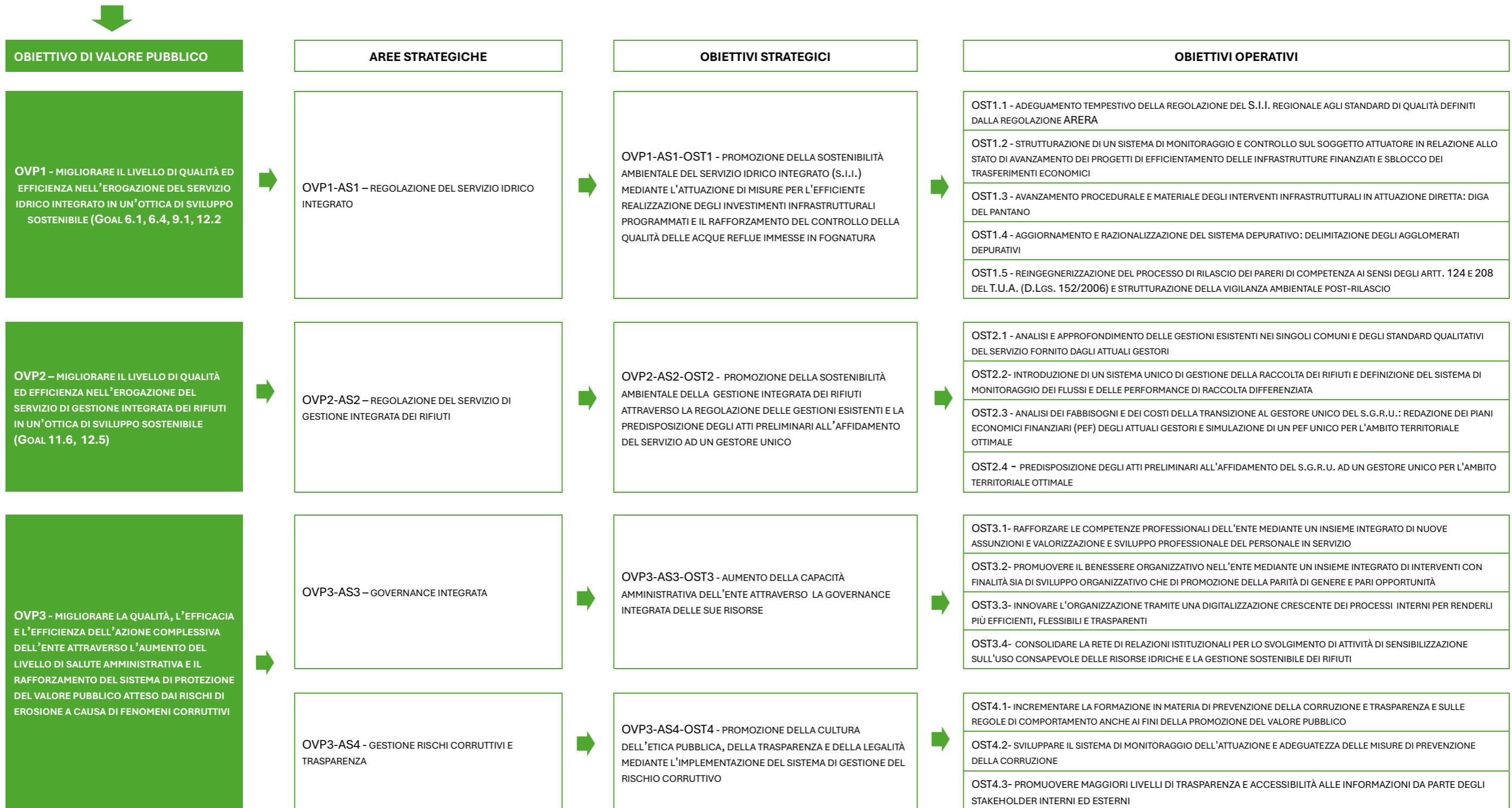
(\*\*) Attestazione dell’OIV in data 13.01.2026 sugli obblighi di pubblicazione relativi all’anno 2024 (cfr. Sezione “Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull’Amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe/Attestazione dell’OIV o di altra struttura analoga sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione”)

P.I.A.O. 2026-2028 \_ Allegato n. 2  
Albero della performance

ALBERO DELLA PERFORMANCE

MANDATO ISTITUZIONALE : REGOLAZIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO E DEL SERVIZIO DI GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI DELLA BASILICATA (L.R. 1/2016)

MISSION: CONSOLIDAMENTO DEL RUOLO ISTITUZIONALE DELL'E.G.R.I.B. DI SOGGETTO AUTOREVOLE E AFFIDABILE, CHIAMATO AD IMPLEMENTARE POLITICHE AMBIENTALI RILEVANTI, CONIUGATE CON POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ TARIFFARIA, IN GRADO DI REALIZZARE UNO SVILUPPO DELLA REGOLAZIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO (S.I.I.) E DEL SERVIZIO DI GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI (S.G.R.U.) SOSTENIBILE DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO, AMBIENTALE E SOCIALE





P.I.A.O. 2026-2028 \_ Allegato n. 3

Quadro completo - per obiettivo di valore pubblico e 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

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)													
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	AREA STRATEGICA	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	STAKEHOLDER	INDICATORE	BASELINE (**)	TARGET				FONTE DEI DATI
									2026-2028	2026	2027	2028	
OVP 1 - Miglioramento della qualità ed efficienza del Servizio Idrico Integrato	1 - Regolazione del Servizio Idrico Integrato	OVP1-AS1-OST1	Promozione della sostenibilità ambientale del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) mediante l'attuazione di misure per l'efficiente realizzazione degli investimenti infrastrutturali programmati e il rafforzamento del controllo della qualità delle acque reflue immesse in fognatura	30%	Area Servizio Idrico Integrato	ARERA - Gestore del S.I.I. - Regione Basilicata - Enti Locali - MIT - MASE - Imprese operanti nel settore del S.I.I. - Cittadini ed imprese, utenti finali del S.I.I.	Stato di attuazione delle misure per l'efficiente realizzazione degli investimenti infrastrutturali programmati (attuazione misure previste per il 2026=60%; attuazione misure previste per il 2027=80%; attuazione misure previste per il 2028=100%)	===	↑	60%	80%	100%	Portale ARERA, Atti d'Ufficio, Protocollo Informatico, Albo pretorio, Database interni
							Stato di implementazione del sistema di autorizzazione/vigilanza e monitoraggio della conformità della qualità delle acque reflue immesse in fognatura (definizione ed avvio sperimentale del sistema=30%; attuazione del sistema per almeno il 50% delle pratiche gestite=60%; attuazione del sistema per almeno il 70% delle pratiche gestite=100%)	===	↑	30%	60%	100%	Piattaforma Camera di Commercio Protocollo informatico Database interno PEC Atti d'ufficio

(\*) Definito in base all'importanza dell'obiettivo strategico ai fini della creazione del valore pubblico atteso e all'impegno necessario per raggiungerlo

(\*\*) Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2026

OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)									AZIONI 2026			
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST1.1	Adeguamento tempestivo della regolazione del S.I.I. regionale agli standard di qualità definiti dalla regolazione ARERA	20%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Rispetto dei termini perentori ARERA sulle deliberazioni tariffarie e di qualità (percentuale delle attività di verifica e validazione infrannuali completate nel rispetto delle scadenze di competenza)	100%	100%	100%	Portale ARERA Albo pretorio	OST1.1a	<b>Atti di regolazione tariffaria:</b> Svolgimento istruttoria e adozione atti per aggiornamento MTI-4 nei tempi previsti dalle delibere ARERA	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
										OST1.1b	<b>Regolazione Qualità:</b> Istruttoria, validazione e trasmissione ad ARERA dei dati sulla Qualità Tecnica (RQTI) e Contrattuale (RQSII) del Gestore nei tempi previsti dalle delibere ARERA	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
OST1.2	Strutturazione di un sistema di monitoraggio e controllo sul soggetto attuatore in relazione allo stato di avanzamento dei progetti di efficientamento delle infrastrutture finanziati e sblocco dei trasferimenti economici	25%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Percentuale di avanzamento del Cruscotto di Monitoraggio (numero di progetti monitorati/ totale dei progetti finanziati)	70%	85%	100%	Protocollo Informatico, Cruscotto interno	OST1.2a	<b>Mappatura Interventi:</b> Ricognizione dei dati relativi ai progetti finanziati affidati alla realizzazione del Gestore del S.I.I.	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
										OST1.2b	<b>Costruzione Cruscotto di Monitoraggio:</b> avvio della costruzione del cruscotto di monitoraggio della realizzazione degli interventi	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
						Tempi medi di evasione degli atti di competenza per i trasferimenti economici (giorni)	30	28	26	Albo pretorio Protocollo informatico	OST1.2c	<b>Tempistica Evasione istruttorie:</b> Approvazione perizie e validazione SAL entro max 30 gg dalla ricezione formale e corretta degli atti dal Gestore

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo

OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)									AZIONI 2026			
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST1.3	Avanzamento procedurale e materiale degli interventi infrastrutturali in attuazione diretta: Diga del Pantano	15%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Stato di attuazione dell'intervento Step I) Affidamento PFTE = 30% Step II) Affidamento lavori = 60% Step III) Ultimazione lavori = 100%	30%	60%	100%	Albo pretorio Piattaforma di Approvigg. Digitale (PAD) Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale	OST1.3a	<b>Diga Pantano di Pignola:</b> Predisposizione atti e affidamento dei servizi di ingegneria: piano di indagini, verifiche e PFTE	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
OST1.4	Aggiornamento e razionalizzazione del sistema depurativo: delimitazione degli agglomerati depurativi	15%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Percentuale di agglomerati depurativi urbani delimitati sul totale dei Comuni lucani	10%	60%	100%	Atti interni, Albo pretorio	OST1.4a	<b>Delimitazione Agglomerati:</b> Ricognizione dati, analisi spaziale (Abitanti Equivalenti) e istruttoria tecnica per la perimetrazione degli agglomerati depurativi regionali ai sensi della normativa vigente, per almeno il 10% dei Comuni della Basilicata	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
OST1.5	Reingegnerizzazione del processo di rilascio dei pareri di competenza ai sensi degli artt. 124 e 208 del T.U.A. (D.Lgs. 152/2006) e strutturazione della vigilanza ambientale post-rilascio	25%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Percentuale pratiche gestite tramite piattaforma (numero di pratiche gestite tramite piattaforma/ numero totale di pratiche gestite)	50%	75%	100%	Piattaforma CamCom, Database interno	OST1.4a	<b>Transizione Digitale:</b> Registrazione sulla piattaforma della Camera di Commercio e avvio dell'utilizzo della stessa.	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Percentuale di verifiche documentali effettuate sul numero di pareri annuali rilasciati (anno precedente)	20%	50%	75%	Database interno, Atti d'Ufficio	OST1.4b	<b>Vigilanza:</b> Implementazione di uno scadenario digitale e inizio verifiche documentali	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Numero di sopralluoghi in loco	2	4	6	Archivio digitale, PEC, Atti interni	OST1.4c	<b>Vigilanza:</b> Avvio verifiche dirette in casi selezionati tramite controlli in loco	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)													
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	CODICE	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	STAKEHOLDER	INDICATORE	BASELINE (**)	TARGET				FONTE DEI DATI
									2026-2028	2026	2027	2028	
OVP 2 - Miglioramento della qualità ed efficienza del Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti	2. Regolazione del Servizio di Gestione Integrata dei Rifiuti (S.G.R.U.)	OVP2-AS2-OST2	Promozione della sostenibilità ambientale della Gestione Integrata dei Rifiuti attraverso la regolazione delle gestioni esistenti e la predisposizione degli atti preliminari all'affidamento del Servizio ad un Gestore unico	30%	Area Servizio Rifiuti	ARERA, Regione Basilicata, Enti Locali, Gestori del S.G.R.U., Utenti finali del S.G.R.U.	Stato di implementazione del nuovo sistema di gestione della raccolta dei rifiuti da parte degli attuali gestori (definizione protocollo=50%; avvio attuazione protocollo=70%; attuazione protocollo da parte di almeno il 50% dei gestori=100%)	===	↑	50%	70%	100%	Albo pretorio Protocollo informatico Sistema di posta elettronica Applicativi software dedicati Atti interni
							Rispetto del cronoprogramma per la predisposizione degli atti preliminari all'affidamento del S.G.R.U. ad un Gestore unico (numero di atti predisposti/ totale degli atti da predisporre)	===	↑	30%	80%	100%	Albo pretorio Protocollo informatico Sistema di posta elettronica Applicativi software dedicati Atti interni

(\*) Definito in base all'importanza dell'obiettivo strategico ai fini della creazione del valore pubblico atteso e all'impegno necessario per raggiungerlo

(\*\*) Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2026

OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)									AZIONI 2026			
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST2.1	Analisi e approfondimento delle gestioni esistenti nei singoli Comuni e degli standard qualitativi del servizio fornito dagli attuali Gestori	25%	Area Servizio Rifiuti	Dirigente di Area	Percentuale di gestioni sottoposte ad analisi sul numero totale delle gestioni	50%	70%	95%	Protocollo informatico Sistema di posta elettronica Atti interni	OST2.1a	<b>Definizione sistema di reporting:</b> redazione di un sistema di reporting da sottoporre ai Comuni e ai Gestori del S.G.R.U. al fine di acquisire i dati necessari per valutare lo stato del servizio in termini di qualità, efficienza e sostenibilità ambientale	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
										OST2.1b	<b>Comunicazione:</b> invio ai Comuni e ai Gestori del report da compilare	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
										OST2.1c	<b>Esame risultati:</b> analisi delle informazioni trasmesse dai Comuni e/o dai Gestori secondo il sistema di reporting definito	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
OST2.2	Introduzione di un sistema unico di gestione della raccolta dei rifiuti e definizione del sistema di monitoraggio dei flussi e delle performance di raccolta differenziata	25%	Area Servizio Rifiuti	Dirigente di Area	Definizione dei nuovi strumenti di regolazione (se entrambi definiti=100%)	100%	-	-	Protocollo informatico Albo Pretorio Atti interni	OST2.2a	<b>Definizione sistema unico di gestione:</b> definizione di un nuovo protocollo unico di gestione dei flussi dei rifiuti e relativi standard di qualità per uniformare le diverse gestioni	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Stato di implementazione del nuovo sistema (numero di Gestori che attuano il nuovo protocollo unico di gestione/ totale dei Gestori)	-	30%	60%		OST2.2b	<b>Definizione sistema unico di monitoraggio:</b> definizione di un nuovo sistema di reporting per monitorare l'attuazione del nuovo protocollo ed il rispetto degli standard di qualità definiti	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
										OST2.2c	<b>Comunicazione:</b> presentazione ai Comuni e ai Gestori del nuovo protocollo di gestione e del nuovo sistema di monitoraggio	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo

OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)										AZIONI 2026		
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST2.3	<b>Analisi dei fabbisogni e dei costi della transizione al Gestore unico del S.G.R.U.: redazione dei Piani Economici Finanziari (PEF) degli attuali Gestori e simulazione di un PEF unico per l'ambito territoriale ottimale</b>	25%	Area Servizio Rifiuti	Dirigente di Area	Percentuale di dati acquisiti (numero di PEF redatti/ totale delle gestioni)	70%	-	90%	Protocollo informatico Albo pretorio Atti interni Portale ARERA	OST2.3a	<b>Redazione dei PEF degli attuali Gestori:</b> rilevazione dei dati necessari per la predisposizione dei PEF e istruttoria dei dati acquisiti	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Simulazione di un PEF unico per l'ambito territoriale ottimale (se definito=100%)	-	100%	OST2.3b		<b>Adempimenti ARERA:</b> Validazione dei PEF proposti dai Gestori e dai Comuni e trasmissione ad ARERA	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)	
OST2.4	<b>Predisposizione degli atti preliminari all'affidamento del S.G.R.U. ad un Gestore Unico per l'ambito territoriale ottimale</b>	25%	Area Servizio Rifiuti	Dirigente di Area	Atti preliminari predisposti (Se predisposti Val.=100%) 2026: relazione per l'Assemblea; 2027: atti di gara/affidamento; 2028: piano tecnico operativo per il passaggio di consegne dai gestori attuali al nuovo gestore unico)	100%	100%	Albo pretorio Protocollo Atti interni	OST2.4a	<b>Analisi dei dati:</b> esame dei dati relativi alle attuali gestioni (costi, fabbisogni, standard di qualità, stato delle infrastrutture, etc.)	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)	
					OST2.4b				<b>Relazione:</b> predisposizione di una relazione, da sottoporre all'attenzione dell'Assemblea dell'Ente, sulle possibili forme di gestione previste dalla normativa di riferimento, con indicazione dei risultati prevedibilmente attesi da ciascuna	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)		

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)													
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	STAKEHOLDER	INDICATORE	BASELINE (**)	TARGET				FONTE DEI DATI
									2026 2028	2026	2027	2028	
OVP 3 - Miglioramento della qualità, efficacia ed efficienza dell'azione complessiva dell'Ente	3 - Governance Integrata	OVP3-AS3-OST3	Aumento della capacità amministrativa dell'Ente attraverso la governance integrata delle sue risorse	30%	Area Amministrazione Staff dell'Amministratore Unico	Dipendenti EGRIB Fornitori di beni e servizi Istituzioni pubbliche (partner attuali o potenziali) Autorità regionale per la valutazione e il merito - OIV	Numero di interventi di rafforzamento della governance integrata realizzati	===	↑	4	≥ 4	≥ 4	Albo pretorio Protocollo Applicativi software Atti interni

(\*) Definito in base all'importanza dell'obiettivo strategico ai fini della creazione del valore pubblico atteso e all'impegno necessario per raggiungerlo

(\*\*) Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2026



OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)									AZIONI 2026			
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST3.1	Rafforzare le competenze professionali dell'Ente mediante un insieme integrato di nuove assunzioni e valorizzazione e sviluppo professionale del personale in servizio	30%	Area Amministrazione	Dirigente di Area	Stato di attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028 (numero di misure assunzionali attuate/ totale delle misure assunzionali previste nel Piano)	80%	90%	100%	Albo pretorio Protocollo	OST3.1a	Nuove assunzioni: svolgimento delle procedure concorsuali previste nel PTFP 2026-2028	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Stato di attuazione del Piano Triennale della Formazione del Personale 2026-2028 (numero di interventi formativi realizzati/ totale degli interventi formativi previsti nel Piano)	80%	90%	100%	Albo pretorio Protocollo Atti interni	OST3.1d	Valorizzazione e sviluppo professionale del personale in servizio - Formazione: realizzazione degli interventi formativi previsti nella Sottosezione "Piano triennale della formazione del personale" - Programmazione annuale 2026	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Stato di attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028 (numero di misure assunzionali attuate/ totale delle misure assunzionali previste nel Piano)	80%	90%	100%	Albo pretorio Protocollo	OST3.1b	Valorizzazione e sviluppo professionale del personale in servizio - Progressioni di carriera: svolgimento delle procedure di progressione fra le aree "in deroga" previste nel PTFP 2026-2028	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Stato di attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026-2028 (numero di misure assunzionali attuate/ totale delle misure assunzionali previste nel Piano)	80%	90%	100%	Albo pretorio Protocollo	OST3.1c	Valorizzazione e sviluppo professionale del personale in servizio - Aumento dell'orario di lavoro: aumento della percentuale di part time del personale assunto con contratti a tempo parziale, secondo le modalità previste nel PTFP 2026-2028	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
OST3.2	Promuovere il benessere organizzativo nell'Ente mediante un insieme integrato di interventi con finalità sia di sviluppo organizzativo che di promozione della parità di genere e pari opportunità	20%	Area Amministrazione	Dirigente di Area	Numero di interventi di benessere organizzativo realizzati	3	4	5	Albo pretorio Protocollo Sezione Amministrazione Trasparente del sito web	OST3.2a	Valorizzazione delle diversità, equilibrio di genere e inclusione: indagine annuale sulla situazione del personale e aggiornamento Piano delle azioni positive per il triennio 2026-2028	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Numero di interventi di benessere organizzativo realizzati	3	4	5	Albo pretorio Protocollo Sezione Amministrazione Trasparente del sito web	OST3.2b	Equilibrio tempi di lavoro/tempi di vita: aggiornamento analisi del contesto interno, attività "smartabili" e condizioni abilitanti e predisposizione del Regolamento sul Lavoro Agile (smart working)	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Numero di interventi di benessere organizzativo realizzati	3	4	5	Albo pretorio Protocollo Sezione Amministrazione Trasparente del sito web	OST3.2d	Valutazione e sviluppo professionale: miglioramento dei tempi del ciclo di gestione della performance	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo

OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)									AZIONI 2026			
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST3.3	Innovare l'organizzazione tramite una digitalizzazione crescente dei processi interni per renderli più efficienti, flessibili e trasparenti	30%	Area Amministr.	Dirigente di Area	Grado di reingegnerizzazione dei processi (numero di processi amministrativi interni mappati in ottica di semplificazione digitale/totale dei processi amministrativi interni)	50%	70%	90%	Applicativi software Atti interni	OST3.3a	<b>Analisi organizzativa:</b> avvio della mappatura e reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi interni in ottica di semplificazione digitale	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Grado di dematerializzazione dei flussi documentali (numero di atti amministrativi prodotti e conservati esclusivamente in digitale/totale degli atti amministrativi prodotti)	70%	85%	95%		OST3.3b	<b>Implementazione software Atti Amministrativi:</b> avvio dell'implementazione della gestione totalmente digitale del protocollo informatico e dei flussi documentali per gli atti amministrativi (delibere, decreti e determine), ai fini della progressiva riduzione dell'uso del supporto cartaceo nelle fasi di firma e archiviazione	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Grado di digitalizzazione dei contratti pubblici (numero di contratti formati e gestiti esclusivamente in digitale/ totale dei contratti pubblici affidati)	70%	85%	95%			<b>Implementazione nuova piattaforma di approvvigionamento digitale (PAD):</b> avvio dell'implementazione della gestione totalmente digitale dei contratti pubblici, anche ai fini del corretto e tempestivo adempimento degli obblighi di pubblicità legale e trasparenza	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
					Grado di formazione del personale su procedure digitali e sicurezza informatica (numero di dipendenti formati sulle nuove procedure digitali implementate/ totale dei dipendenti da formare)	100%	100%	100%		OST3.3c	<b>Formazione:</b> organizzazione della formazione specifica sulle nuove procedure digitali implementate e sulla sicurezza informatica (cybersecurity)	Personale dell'area professionale dei Funzionari e/o dell'area professionale degli Istruttori (congiuntamente o per singole fasi di competenza)
OST3.4	Consolidare la rete di relazioni istituzionali per lo svolgimento di attività di sensibilizzazione sull'uso consapevole delle risorse idriche e la gestione sostenibile dei rifiuti	20%	Staff dell'Amministr. Unico	Amministratore Unico	Numero di protocolli di intesa stipulati con le istituzioni partner nelle attività di sensibilizzazione ambientale	10	15	20	Protocollo Atti interni	OST3.4a	<b>Mappatura della rete di relazioni istituzionali:</b> predisposizione di un elenco analitico dei soggetti coinvolti nelle attività di sensibilizzazione sull'uso consapevole delle risorse idriche e la gestione sostenibile dei rifiuti	Personale assegnato allo Staff dell'Amministratore Unico
										OST3.4b	<b>Consolidamento della rete di relazioni istituzionali:</b> stipula di protocolli di intesa con i soggetti maggiormente interessati e coinvolti	Personale assegnato allo Staff dell'Amministratore Unico

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)														
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	STAKEHOLDER	INDICATORE	BASELINE (2023)	PRE-CONSUNTIVO 2025	TARGET				FONTE DEI DATI
										2026-2028	2026	2027	2028	
OVP 3 - Miglioramento della qualità, efficacia ed efficienza dell'azione complessiva dell'Ente	4 - Gestione rischi corruttivi e Trasparenza	OVP3-AS4-OST4	Promozione della cultura dell'etica pubblica, della trasparenza e della legalità mediante l'implementazione del sistema di gestione del rischio corruttivo	10%	RPCT	Dipendenti EBRIB Fornitori di beni e servizi Istituzioni Cittadini Imprese	Numero di iniziative realizzate	2	2	↑	3	4	5	Albo pretorio Protocollo Atti interni RPCT Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale

(\*) Definito in base all'importanza dell'obiettivo strategico ai fini della creazione del valore pubblico atteso e all'impegno necessario per raggiungerlo

(\*\*) Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2026

OBIETTIVI OPERATIVI (ANNUALI)										AZIONI 2026		
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET			FONTE DEI DATI	COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
						2026	2027	2028				
OST4.1	Incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento anche ai fini della promozione del valore pubblico	40%	RPCT	RPCT	Numero di interventi formativi realizzati/ Totale degli interventi formativi programmati	80%	90%	100%	Albo pretorio Protocollo Atti interni	OST4.1a	<b>Programmazione:</b> definizione degli interventi formativi da realizzare nell'anno in attuazione delle misure M11 ed M13 della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"	RPCT e personale di supporto
					Numero di dipendenti che hanno partecipato ad almeno 2 interventi formativi/ Totale dei dipendenti in servizio	80%	90%	100%		OST4.1b	<b>Realizzazione:</b> progettazine, organizzazione e svolgimento degli interventi formativi programmati	RPCT e personale di supporto
OST4.2	Sviluppare il sistema di monitoraggio dell'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione	30%	RPCT	RPCT	Nr. monitoraggi effettuati nell'anno	2	2	2	Relazione annuale del RPCT pubblicata nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale	OST4.2a	<b>Organizzazione:</b> predisposizione delle schede di monitoraggio semestrale ed invio ai dirigenti in tempi coerenti con la tempistica definita nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"	RPCT e personale di supporto
										OST4.2b	<b>Realizzazione:</b> analisi degli esiti del monitoraggio risultanti dalle schede compilate e trasmesse dai dirigenti	RPCT e personale di supporto
OST4.3	Promuovere maggiori livelli di trasparenza e accessibilità alle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni	30%	RPCT	RPCT	Adeguamento della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale alle linee guida/ raccomandazioni/ nuovi schemi di pubblicazione approvati dall'ANAC (se adeguata totalmente, valore=100%)	80%	90%	100%	Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale	OST4.3a	<b>Adeguamento:</b> tempestivo adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alla normativa sopravvenuta e ai nuovi schemi di pubblicazione progressivamente approvati dall'ANAC	RPCT e personale di supporto
										OST4.3b	<b>Accessibilità:</b> avvio del progressivo allineamento della struttura e dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente" ai criteri e alle regole tecniche di "accessibilità" per persone con disabilità visive, motorie o cognitive	RPCT e personale di supporto
										OST4.3c	<b>Implementazione:</b> tempestiva elaborazione, validazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e delle informazioni previsti nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"	Dirigenti e RPCT per quanto di rispettiva competenza
										OST4.4c	<b>Monitoraggio:</b> controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione mediante riscontro tra quanto pubblicato e quanto previsto nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"	Dirigenti e RPCT per quanto di rispettiva competenza

(^) Definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo