

PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022



PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022

Approvato con decreto dell'Amministratore Unico n. _____ del _____

Sommario

1	Presentazione del Piano	2
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni	5
2.1	Chi siamo	5
2.2	Cosa facciamo.....	5
2.3	Come operiamo.....	6
3	La nostra identità.....	8
3.1	L'organizzazione e le risorse disponibili	8
3.2	Mandato Istituzionale e mission	12
3.3	L'Albero della Performance.....	13
3.4	Analisi del contesto.....	14
3.4.1	Analisi del contesto esterno	14
3.4.2	Analisi del contesto interno.....	15
3.4.3	Analisi swat.....	16
4	Obiettivi strategici.....	17
5	Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	19
6	Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance 20	
6.1	Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	20
6.2	Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	20
6.3	Il Sistema di misurazione e valutazione della performance	20
6.4	Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance.....	21
7	Allegati.....	22

1 Presentazione del Piano

Come noto, il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ha introdotto la misurazione e valutazione della performance quali misure *“volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni, 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, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”*.

A tal fine, le amministrazioni pubbliche sono state chiamate a sviluppare, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, che si articola in varie fasi, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere alla rendicontazione dei risultati conseguiti agli organi di controllo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al Ciclo di Gestione della Performance di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009. Come specificato dall'art. 10 dello stesso D. Lgs. n. 150/2009, si tratta di un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Presente documento costituisce il **Piano della Performance per il triennio 2020-2022 dell'Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche della Basilicata (EGRIB)**, in raccordo con tutti gli strumenti di indirizzo e programmazione adottati dall'Ente e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Il Piano è, infatti, coerente con il Bilancio di previsione annuale 2020 e pluriennale 2020-2022 e con l'allegato Programma annuale delle attività per l'anno 2020, già predisposti alla data odierna sebbene non ancora adottati formalmente dall'Ente a causa delle sopravvenute difficoltà organizzative derivanti dallo stato pandemico.

Difficoltà organizzative, quelle derivanti dallo stato pandemico, che, insieme al subentro del nuovo Amministratore Unico alla fine del 2019 e alla mancanza di personale a ciò dedicato, sono anche la causa del ritardo con cui il presente Piano viene formalmente adottato rispetto ai tempi stabiliti dal D. Lgs. n. 150/2009.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, il Piano esplicita gli elementi su cui si baserà la misurazione, valutazione e rendicontazione della performance dell'Ente e, cioè, gli obiettivi strategici da raggiungere nel triennio 2020-2022 e gli obiettivi operativi da conseguire nel 2020, con relativi indicatori e target.

Tali obiettivi risultano maggiormente innovativi e sfidanti rispetto al triennio precedente, in coerenza con la visione strategica e operativa della nuova Amministrazione.

Nella redazione del Piano sono state assicurate:

- la **qualità della rappresentazione della performance**, dal momento che in esso sono stati 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 della rappresentazione della performance**, dal momento che nel Piano 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 tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti;

- **l'attendibilità della rappresentazione della performance**, dal momento che è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Si è, poi, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla CIVIT/ANAC (soprattutto con le deliberazioni n. 112/2010, n. 1/2012 e n. 6/2013) in merito alla struttura e ai contenuti dei Piani della Performance, e si è fatto riferimento, per quanto applicabili, anche alle Linee guida n. 1/2017 e n. 2/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il Piano della Performance ed il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei Ministeri. Il tutto, secondo la **logica di gradualità e miglioramento continuo della pianificazione della performance suggerita dalla stessa CIVIT**.

All'interno del Piano sono, quindi, contenuti:

- la descrizione dell'identità dell'Ente;
- l'albero della performance;
- l'analisi del contesto interno ed esterno;
- gli obiettivi strategici;
- gli obiettivi operativi di performance;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

Nella stesura del Piano sono stati, poi, rispettati i seguenti principi generali:

- **immediata intelligibilità**: il Piano è volutamente di dimensioni 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
- **veridicità e verificabilità**: i contenuti del Piano corrispondono alla realtà, sono state chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del piano, e sono stati indicati gli attori che sono intervenuti ed il loro ruolo;
- **partecipazione**: nel processo che ha portato alla definizione degli obiettivi strategici ed operativi è stata coinvolta la dirigenza dell'Ente, chiamata, insieme all'Amministratore Unico, alla responsabilità della realizzazione delle attività necessarie per il conseguimento degli obiettivi;
- **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);
- **orizzonte pluriennale**: l'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio (2020- 2022), con scomposizione in obiettivi annuali (2020), secondo una logica di scorrimento.

In considerazione, infine, del quadro normativo nazionale di riferimento (Legge 6/11/2012, n. 190 e ss.mm.ii. e D. Lgs. 14/03/2013, n. 33 e ss.mm.ii.), il Piano è stato, poi, integrato con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza indicati nel **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) dell'Ente per il triennio 2019-2021** (approvato con decreto dell'Amministratore Unico pro tempore n. 1 del 31/01/2019 e consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Disposizioni Generali" del sito web istituzionale www.egrib.it). Tanto anche in coerenza con le direttive dell'A.N.A.C. in materia che

sottolineano la necessità di operare una *“sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance”*, cosicché *“alle misure programmate nel P.T.P.C.T. devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance”* e *“nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza”*. La trasparenza dell’attività amministrativa, in particolare, oltre a costituire livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117, comma 1, lett. m), della Costituzione (art. 1, comma 15, Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.), rappresenta, infatti, anche la migliore politica *“a costo zero”* contro la corruzione: ragione per cui *“la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi ed individuali”* (art. 10, comma 3, D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.).

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Chi siamo

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

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

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

E' 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. 23.06.2011, 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.

2.2 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, 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 della pianificazione di ambito contenente gli standard quali-quantitativi di erogazione del servizio e la programmazione degli investimenti necessari alle esigenze del territorio e della collettività;
- 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, 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 4.1, 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").

2.3 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).

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, sottoposti al controllo preventivo di merito e di legittimità della Regione secondo le

modalità di cui agli artt. 17 e 18 della L.R. n. 11/2006 e ss.mm.ii., e l'attività tutta dell'Ente è sottoposta alla vigilanza della Giunta regionale secondo le modalità di cui all'art. 19 della stessa L.R. n° 11/2006.

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.

E' 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 che poi approva le tariffe predisposte dai soggetti preposti;
- che promuove gli investimenti infrastrutturali (con particolare riferimento all'adeguatezza, efficienza e sicurezza);
- che definisce i livelli minimi di qualità dei servizi per gli aspetti tecnici, contrattuali e per gli standard di servizio;
- e che 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 La nostra identità

3.1 L'organizzazione e le risorse disponibili

- L'organizzazione

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

Come anticipato al paragrafo 2.1, 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.

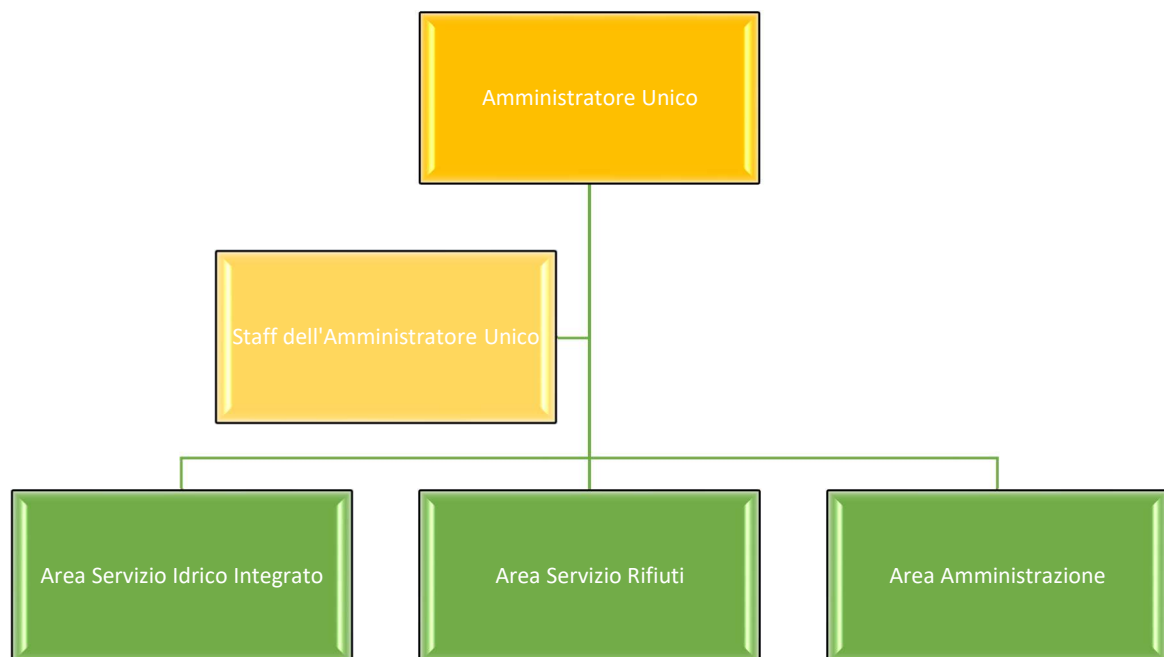
L'articolazione della struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è stata definita dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi adottati dall'Ente, in coerenza con le funzioni assegnate all'Ente dal legislatore regionale e nel rispetto del principio di *"distinzione tra le funzioni di indirizzo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

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



L'organigramma completo dell'E.G.R.I.B. e i compiti di ciascuna articolazione organizzativa sono consultabili nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale www.egrib.it

- Le risorse umane

Per dotazione organica del personale si intende l'insieme delle risorse umane necessarie allo svolgimento dell'attività di un'amministrazione, in un dato momento, in attuazione della normativa vigente, distinto per categoria e profilo professionale.

Come già detto al paragrafo 2.1, l'E.G.R.I.B. è subentrata alla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d'Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla L.R. n. 63/1996, e alla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d'Ambito Rifiuti, di cui alla L.R. n. 6/2001, che sono cessate, entrambe, dalle loro funzioni alla data del 1° aprile 2016.

In base all'art. 12, comma 3, della L.R. n. 1/2016, a far data dallo stesso 1° aprile 2016 il personale di ruolo in servizio presso le cessate Conferenze è transitato *ope legis* nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B. e inquadrato nella qualifica funzionale del C.C.N.L. del comparto Regioni-Autonomie locali corrispondente a quella già occupata. Per il restante personale, la stessa norma regionale ha previsto l'inserimento nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B. a seguito di apposita selezione per titoli ed esami, riservata esclusivamente al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 6, del D.L. n. 101/2013 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 125/2013, e, nelle more, la proroga di tutti i contratti in essere.

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

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

Finora, però, nulla è stato fatto per potenziare l'organico effettivo dell'Ente, che risulta, infatti, ancora costituito soltanto dal personale delle cessate Conferenze Interistituzionali e, pertanto, come si evince dalla tabella che segue, ancora inadeguato sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo rispetto a quello teorico previsto.

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

Qualifica/ Categoria	Dotazione organica teorica (Delibera n. 16/2017)	Personale in servizio al 1/01/2020	
		Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti	3	0	1
Categoria D	9	2 (*)	0
Categoria C	19	7	7
Categoria B	3	1	1
Totali	34	10	9

(*) di cui 1 in comando presso un'altra PA e 1 in aspettativa

Risulta, pertanto, di fondamentale importanza e non più procrastinabile l'avvio delle **procedure per il potenziamento dell'organico**, nei limiti consentiti dai vincoli di legge (art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010 conv. dalla Legge n. 122/2010, espressamente richiamato dall'art. 12, comma 1-*bis*, della L.R. n. 1/2016) e procedendo prioritariamente, ai sensi del richiamato art. 13, comma 3, della L.R. n. 1/2016, alla stabilizzazione del personale già in servizio a tempo determinato.

- 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 annuale 2020 e pluriennale 2020-2022 (che, come già detto al paragrafo 1.1, alla data odierna è stato già predisposto, sebbene non ancora formalmente adottato), 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 2020-2022 sono pari ad € 1.700.000,00/anno.

Si tratta di risorse:

- sufficienti a garantire un buono stato di "salute finanziaria" 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;
- ma insufficienti a consentire all'E.G.R.I.B. di realizzare un effettivo "salto di qualità" nel suo ruolo di ente di governo dei servizi idrici integrati e dei rifiuti, con conseguente necessità ed impegno, da parte dell'Amministrazione, nella ricerca di nuove fonti di finanziamento, soprattutto europee.

- Le risorse strumentali

Per quanto riguarda, infine, le risorse strumentali, si registra l'inadeguatezza delle dotazioni informatiche dell'Ente.

Il Sistema informativo interno prevede, infatti, soluzioni non sempre interagenti fra loro, che permettono, quindi, la gestione delle singole attività, ma non risultano sempre efficaci in termini di "completezza" e "integrità" delle informazioni necessarie. Mancano, inoltre, o, se presenti, devono essere aggiornati e/o migliorati i software necessari, da un lato, ad attuare il processo di digitalizzazione dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii. (cd. "Codice dell'Amministrazione Digitale") e, dall'altro, a dotarlo di strumenti adeguati allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali ai sensi della L.R. n. 1/2016.

Occorre, quindi, investire in nuovi e più performanti hardware e software.

3.2 Mandato Istituzionale e mission

Il “mandato istituzionale” definisce il perimetro nel quale le amministrazioni possono e devono operare sulla base delle loro competenze istituzionali, in raccordo con gli altri attori, pubblici e privati, che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

La “mission” identifica, invece, all’interno del mandato istituzionale, la ragion d’essere e l’ambito in cui le amministrazioni operano in termini di politiche e azioni perseguite. La *mission* rappresenta l’esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che le amministrazioni intendono perseguire attraverso il proprio operato. Si differenzia dal mandato istituzionale per la sua connotazione di “interpretazione” del mandato stesso, tenendo conto dell’indirizzo politico, delle attese degli *stakeholder* e dello specifico momento storico.

In base alla legge istitutiva, il mandato istituzionale dell’E.G.R.I.B. è quello di garantire il governo (inteso come programmazione e controllo) delle due principali componenti ambientali, l’acqua e i rifiuti.

All’interno di tale mandato, l’E.G.R.I.B. intende **affermarsi nel proprio ruolo istituzionale di ente che “governa” l’intero sistema idrico e di gestione dei rifiuti, le diverse fasi e le diverse opzioni tecnologiche ed organizzative**. Tanto, con l’obiettivo di rendere la sua azione sempre più rispondente alle aspettative e alle attese dei suoi principali stakeholder, con particolare attenzione agli utenti finali dei servizi idrici e di gestione dei rifiuti.

La mission dell’E.G.R.I.B. oggi è, quindi, quella di **migliorare il livello di qualità e l’efficienza nell’erogazione dei servizi ambientali, in un’ottica di sviluppo ecosostenibile**.

Il che richiede:

- **sul versante esterno**, sia la definizione di un quadro regolatorio chiaro e affidabile e di un rigoroso sistema di controlli sui gestori che importanti investimenti in progetti di ricerca e innovazione tecnologica, anche attraverso la collaborazione con altri soggetti pubblici e privati operanti nei medesimi settori di attività dell’E.G.R.I.B.
- e, **sul versante interno**, un’azione decisa di modernizzazione e miglioramento della organizzazione, della gestione e delle competenze professionali dell’Ente.

A tal fine, l’azione dell’Ente nel prossimo triennio si articolerà secondo **quattro Aree strategiche**, che, nella logica dell’albero della *performance* di cui al paragrafo successivo, costituiscono le prospettive in cui il mandato istituzionale e la *mission* delle amministrazioni vengono idealmente scomposti e specificati, e che poi vengono, a loro volta, declinati in obiettivi strategici (v., *infra*, par. 4). Come sottolineato dalla CIVIT nella delibera n. 112/2010, le aree strategiche non vanno confuse con la struttura organizzativa, dal momento che, a seconda delle peculiarità delle singole realtà, possono essere trasversali a più unità organizzative oppure corrispondere ad una sola unità organizzativa.

Nel caso dell’E.G.R.I.B., in considerazione della peculiarità dei suoi compiti istituzionali, le Aree strategiche corrispondono, ciascuna, ad una sola unità organizzativa, e sono state articolate secondo il criterio dell’*outcome*, al fine di rendere immediatamente intellegibile agli *stakeholders* la finalizzazione dell’attività dell’Ente rispetto ai loro bisogni e alle loro aspettative. Esse sono quelle riportate nella tabella che segue:

Area strategica	Outcome
A – Regolazione del servizio Idrico Integrato	⇒ Migliorare la qualità e l'efficienza del servizio in un'ottica di sviluppo ecosostenibile attraverso l'aggiornamento degli strumenti di regolazione predisposti da ARERA
B – Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti	⇒ Implementare la gestione integrata dei rifiuti nel rispetto del principio dell'economia circolare al fine di fornire gli strumenti di regolazione finora rimasti inattuati
C – Organizzazione, gestione e governance dell'Ente	⇒ Modernizzare e migliorare l'organizzazione, la gestione e le competenze professionali
D – Ascolto e dialogo con gli stakeholder	⇒ Rafforzare gli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti ⇒ Sviluppare una rete di relazioni con gli stakeholder, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione

3.3 L'Albero della Performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, mission, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Riportato in allegato (All. 1), esso fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'E.G.R.I.B.

3.4 Analisi del contesto

L'analisi del contesto ha lo scopo di fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare, stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione delle strategie che si intendono realizzare, verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento, verificare i punti di forza e i punti di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie da realizzare.

3.4.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno favorisce l'individuazione delle variabili più significative dell'ambiente in cui l'E.G.R.I.B. si inserisce e rispetto alle quali deve orientare la propria azione.

➤ Il contesto generale

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 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;
- 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.

➤ 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: (1) contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale dell'organizzazione; (2) 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; (3) vengono, a loro volta, influenzati dalle scelte ed attività dell'organizzazione.

Si distinguono in "stakeholder chiave", che sono quelli che controllano fattori rilevanti per lo svolgimento dell'attività di un'organizzazione e per il raggiungimento dei suoi obiettivi, e gli

stakeholder che sono interessati alle attività dell'organizzazione pur, talvolta, senza poterle influenzare.

Così definiti, gli **“stakeholder chiave” dell'E.G.R.I.B.** sono, innanzitutto, la Regione Basilicata e l'Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente (ARERA) di cui si è già detto al paragrafo 2.3, ma poi anche il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), l'Unione Europea e gli Enti locali.

Altri stakeholder dell'E.G.R.I.B., in quanto interessati alla sua attività, sono: i Gestori del servizio idrico integrato e del servizio di gestione integrata dei rifiuti; istituzioni pubbliche di vario livello (Scuole, Università, etc.) che costituiscono partner, attuali o potenziali, dell'Ente; gli utenti finali del servizio idrico integrato e del servizio rifiuti; le imprese operanti nei settori di attività dell'Ente; i gruppi organizzati operanti sul territorio (associazioni di categoria, associazioni di consumatori, associazioni ambientali, etc.); i dipendenti dell'Ente e le loro rappresentanze sindacali.

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

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), del 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, soprattutto in un momento storico in cui l'impatto che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 sta avendo sul territorio della Basilicata, sulle sue istituzioni e sui suoi cittadini, ha reso ancora più evidente la necessità e l'urgenza di un'importante azione sinergica di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nel già di per sé complesso e delicato settore ambientale.

In tale ottica, è ferma intenzione della nuova Amministrazione dell'E.G.R.I.B.:

- **ascoltare gli 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;
- **realizzare attività di informazione, formazione e sensibilizzazione** sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti;
- **agire in sinergia con la Regione Basilicata e con i gestori dei servizi**, al fine di definire ed attuare interventi, infrastrutturali e gestionali, funzionali all'aumento dell'efficienza e della qualità dei servizi;
- **sviluppare una rete di relazioni con altri soggetti pubblici e privati** operanti a vario titolo nei medesimi settori di attività dell'Ente, stipulando accordi, convenzioni e protocolli d'intesa per la realizzazione di progetti di interesse comune.

3.4.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno, risultante dai dati sull'organizzazione e le risorse disponibili riportati nei paragrafi precedenti, restituisce la fotografia di un ente che presenta importanti criticità e che necessita di un'importante ed urgente **azione di modernizzazione e miglioramento organizzativo, gestionale e professionale.**

E, questo, a partire dal recupero dei ritardi nella adozione e/o approvazione dei fondamentali documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, che costituisce una priorità strategica per

la nuova Amministrazione e che si confida di riuscire a realizzare entro l'anno, nonostante la carenza di personale professionalmente qualificato e l'inevitabile rallentamento dell'attività amministrativa causato dalle misure precauzionali che anche l'E.G.R.I.B. ha dovuto adottare per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (*in primis* il ricorso allo *smart working* quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa).

3.4.3 Analisi swat

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

ANALISI SWOT	PUNTI DI FORZA / OPPORTUNITÀ	PUNTI DI DEBOLEZZA/MINACCE
CONTESTO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - PERSONALE CON MOLTA ESPERIENZA E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO - BUONO STATO DI SALUTE FINANZIARIA 	<ul style="list-style-type: none"> - INSUFFICIENZA DELLE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI DISPONIBILI - RITARDI NELL'ADOZIONE DEI PIÙ IMPORTANTI DOCUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE
CONTESTO ESTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - ATTENZIONE, A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE, PER UNO SVILUPPO ECONOMICAMENTE, AMBIENTALMENTE E SOCIALMENTE SOSTENIBILE - FORTE SINERGIA CON LA REGIONE E I GESTORI DEI SERVIZI - POSSIBILITÀ DI FARE RETE CON ALTRI SOGGETTI PUBBLICI OPERANTI NEI MEDESIMI SETTORI DI ATTIVITÀ' 	<ul style="list-style-type: none"> - QUADRO NORMATIVO E REGOLATORIO IN CONTINUA EVOLUZIONE - INCERTEZZE LEGATE ALL'EVOLVERSI DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

4 Obiettivi strategici

L'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede che il Piano della performance debba indicare gli obiettivi che l'amministrazione intende raggiungere.

L'art. 5 dello stesso D. Lgs. n. 150/2009 distingue tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi in base al livello di rilevanza rispetto ai bisogni dell'utenza e all'orizzonte temporale di riferimento.

All'interno della logica dell'albero della performance, gli obiettivi strategici rappresentano la declinazione delle aree strategiche delle amministrazioni.

Sono, infatti, obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder e al mandato istituzionale delle amministrazioni, programmati su base triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche delle amministrazioni.

Essi sono definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione e i dirigenti o i responsabili delle unità operative e in coerenza con gli obiettivi di bilancio.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, gli obiettivi strategici che l'E.G.R.I.B. intende conseguire nel triennio di riferimento del presente Piano costituiscono declinazione delle aree strategiche definite al precedente paragrafo 3.2 e sono stati definiti, infatti, in funzione dell'outcome atteso per ciascuna delle suddette aree strategiche.

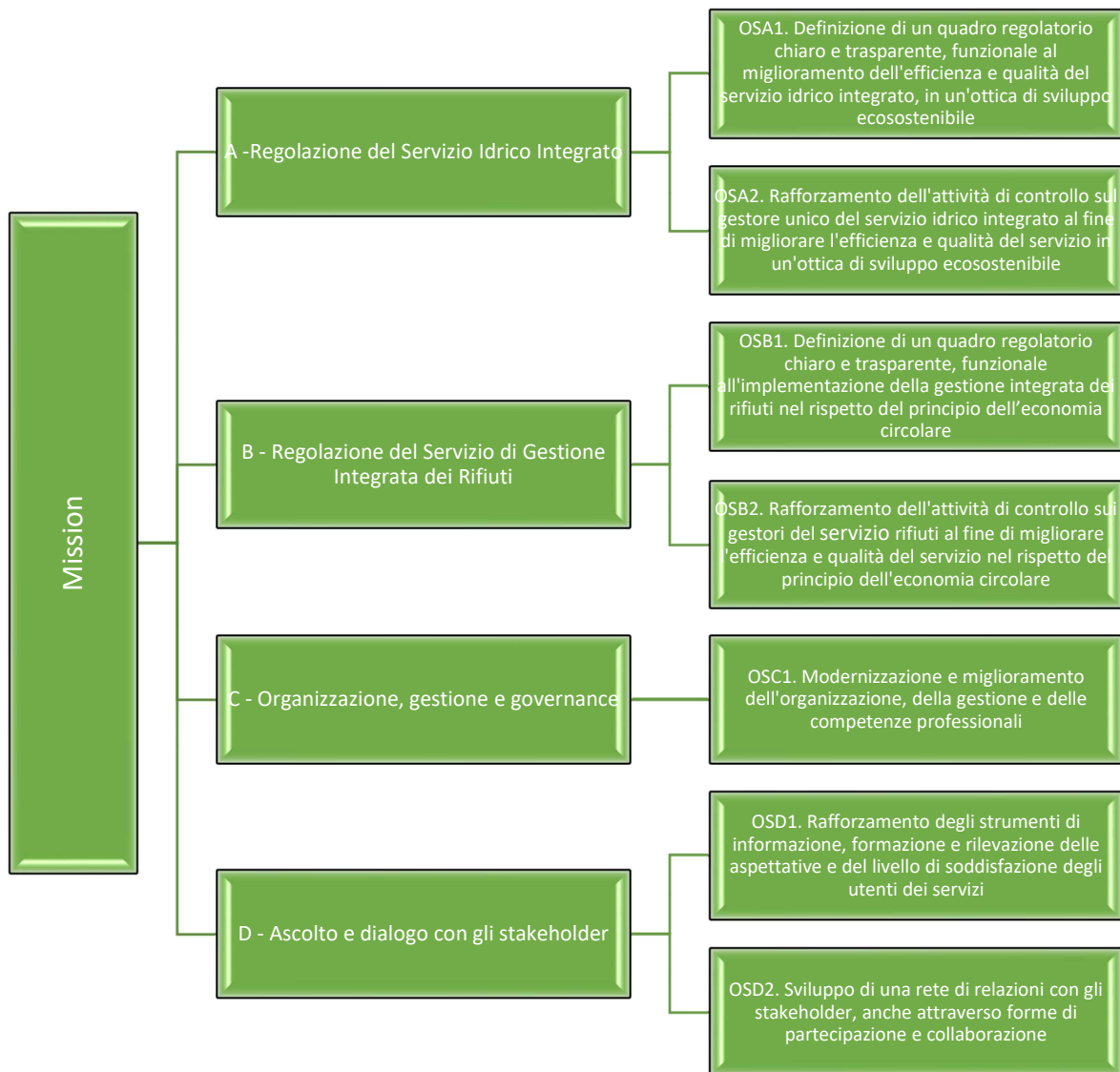
Così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui si dirà al successivo paragrafo 6.3, sono stati definiti dall'Amministratore Unico, in coerenza con i vigenti strumenti di programmazione dell'Ente e tenendo conto delle direttive e degli indirizzi regionali.

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

Nella definizione degli indicatori di risultato si è tenuto conto, per quanto applicabili, sia degli otto ambiti di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 che delle indicazioni delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito che, infine, delle prescrizioni del SMVP dell'Ente.

Gli obiettivi strategici dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2020-2022, con relativi indicatori e target analiticamente descritti negli allegati al piano (All. 2), sono quelli riportati alla pagina seguente

Sono affidati alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei dirigenti che devono perseguirli nell'ambito delle attività di rispettiva competenza e delle risorse disponibili.



5 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

All'interno della logica del piano della performance, ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali vanno definiti gli indicatori di risultato con relativi target, nonché le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento, identificando di norma un solo responsabile per ciascun obiettivo.

In considerazione di quanto sopra, l'E.G.R.I.B. ha articolato gli obiettivi strategici di cui al paragrafo precedente in obiettivi operativi da conseguire nel 2020.

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, gli obiettivi operativi sono stati definiti dall'Amministratore Unico, sentiti i dirigenti.

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

Gli obiettivi operativi dell'E.G.R.I.B. per l'anno 2020, con l'indicazione di tutti gli elementi richiesti dalla normativa di riferimento, sono riportati negli allegati al Piano (All. 2).

Sono affidati alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei dirigenti e articolati in azioni che, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono affidate alla responsabilità del personale del comparto, singolarmente o collettivamente, andando così a costituire gli obiettivi individuali del personale non dirigente.

6 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

6.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il presente Piano è stato redatto dall'Amministratore Unico, nell'ambito delle sue specifiche competenze in materia di pianificazione e programmazione, che egli svolge, con il supporto della dirigenza dell'Ente, sulla base delle linee di indirizzo strategico definite dai competenti organi regionali.

Per le ragioni già illustrate al paragrafo 1), la redazione del documento, pur essendo stata avviata prima, è stata completata solo nel corrente mese di ottobre.

In merito si deve considerare, tuttavia, che **il ciclo di gestione della performance 2020 è stato comunque avviato nel mese di maggio 2020**, con l'assegnazione, da parte dell'Assemblea, degli obiettivi annuali di performance dell'Amministratore Unico (v. delibera n. 3 del 15/05/2020).

E' evidente, infatti, che il raggiungimento degli obiettivi assegnati al vertice dell'Amministrazione necessita del contributo e dell'impegno di tutto il personale dell'Ente, traducendosi in corrispondenti obiettivi di performance sia della dirigenza che del personale del comparto.

6.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

La redazione del Piano è avvenuta in coerenza sia con i vigenti strumenti di programmazione economico-finanziaria che con il bilancio di previsione annuale 2020 e pluriennale 2020-2022 che, come anticipato al paragrafo 1), alla data odierna risulta già redatto sebbene non ancora formalmente approvato.

6.3 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

In base alla normativa regionale, 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, opportunamente modificato in base alle esigenze e specificità dell'Ente.

A seguito dell'adozione del nuovo SMVP regionale di cui alla D.G.R. n. 1391 del 28/12/2018, l'E.G.R.I.B. ha inizialmente recepito il suddetto sistema, per poi procedere successivamente, su suggerimento dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito-OIV, alla personalizzazione dello stesso in base alle specificità organizzative dell'Ente.

Nel 2019 è stata, infatti, redatta una proposta di personalizzazione del Sistema, che è stata inviata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2019. La suddetta proposta è stata poi rivista sulla base delle richieste dell'Autorità ed inviata nuovamente a questa per l'acquisizione del parere previsto dal citato art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, di cui si è tuttora in attesa.

Confidando nella formulazione di un parere positivo da parte dell'OIV, il presente Piano è stato comunque redatto in coerenza con la proposta di personalizzazione di cui sopra, che sarà successivamente adottata formalmente con atto dell'Amministratore Unico e andrà a costituire il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'E.G.R.I.B.

In base al suddetto Sistema, ai fini della successiva misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti, si deve tener conto, oltre che del grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici di struttura (70%), anche di "indicatori di salute organizzativa" (30%).

Si riportano, pertanto, di seguito gli “indicatori di salute organizzativa” che saranno utilizzati per la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti per il 2020

Indicatori di salute organizzativa (30%)

Denominazione	Peso (%)
Tasso di assenteismo del personale	15%
Tempi medi dei pagamenti	15%

6.4 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance

Il ciclo di gestione della performance dell'E.G.R.I.B. presenta le criticità evidenziate in più occasioni dall'Autorità regionale per la valutazione e il merito, da ultimo nella Relazione annuale 2019 sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Tali criticità sono dovute essenzialmente alla mancanza di personale da dedicare a tali attività, alla quale, al momento, a causa dei ritardi del ciclo della programmazione finanziaria di cui si è detto al paragrafo 3.4.2, non è possibile ovviare.

Ciò nonostante, è ferma intenzione della nuova Amministrazione migliorare il ciclo di gestione della performance, agendo sia sui tempi delle varie fasi in cui esso è articolato ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 che sulla qualità dei documenti previsti dall'art. 10 dello stesso D. Lgs. n. 150/2009.

Allegati

1 – Albero della performance

2 – Descrizione dettagliata degli obiettivi strategici triennali con i relativi indicatori e target e degli obiettivi operativi annuali con relativi indicatori, target e azioni.

Allegato 1.
Albero della Performance

Albero della performance

MISSION

Aree strategiche

A. REGOLAZIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

B. REGOLAZIONE DEL SERVIZIO DI GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI

C. ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E GOVERNANCE

D. ASCOLTO E DIALOGO CON GLI STAKEHOLDERS

Obiettivi strategici

OSA1. Definizione di un quadro regolatorio chiaro e trasparente, funzionale al miglioramento dell'efficienza e qualità del servizio idrico integrato, in un'ottica di sviluppo ecosostenibile

OSA2. Rafforzamento dell'attività di controllo sul gestore unico del servizio idrico integrato al fine di migliorare l'efficienza e qualità del servizio in un'ottica di sviluppo ecosostenibile

OSB1. Definizione di un quadro regolatorio chiaro e trasparente, funzionale all'implementazione della gestione integrata dei rifiuti nel rispetto del principio dell'economia circolare

OSB2. Rafforzamento dell'attività di controllo sui gestori del servizio rifiuti al fine di migliorare l'efficienza e qualità del servizio nel rispetto del principio dell'economia circolare

OSC1. Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali

OSD1. Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilavazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti dei servizi

OSD2. Sviluppo di una rete di relazioni con gli stakeholders, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione

Obiettivi operativi

OSA1.1- Completamento del trasferimento delle competenze della gestione del servizio idrico integrato in attuazione delle disposizioni dell'art. 42 della L.R. 1/2017

OSA1.2- Completamento del trasferimento delle competenze della gestione del servizio idrico integrato in attuazione della L.R. 18/2010 e dell'art. 48 della L.R. 19/2017

OSA2.1- Rafforzamento dei controlli sulla realizzazione degli investimenti infrastrutturali programmati

OSB1.1- Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti in attuazione della Delibera ARERA n. 443/2019

OSB2.1- rafforzamento dei controlli sull'utilizzo dell'applicativo O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionali) per l'alimentazione del Sistema informativo territoriale (SIT) edel Piano regionale di gestione dei rifiuti (P.R.G.R.)

OSC1.1- Superamento delle criticità del ciclo della programmazione finanziaria

OSD1.1- Realizzazione di un'App che permetta ai cittadini di interagire con EGRIB ai fini del controllo sulla qualità del servizio offerto dai gestori idrici e dei rifiuti

OSD2.1- Collaborazione con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi per la realizzazione di progetti e interventi di efficientamento delle infrastrutture

OSC1.2- Avvio procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente

OSD1.2- Implementazione di azioni positive volte alla formazione ed informazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e sul riutilizzo dei rifiuti

OSD2.2- Collaborazione con Enti e Università per attività di ricerca e sviluppo

OS1.3- Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT)

Allegato 2.

Descrizione dettagliata degli obiettivi strategici triennali con i relativi indicatori e target e degli obiettivi operativi annuali con relativi indicatori, target e azioni

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 - SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE -
AREA STRATEGICA A**

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)										
AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	INDICATORE	BASELINE	TARGET			FONTE DEI DATI
							2020	2021	2022	
A - Regolazione del servizio idrico integrato	OSA1	Definizione di un quadro regolatorio chiaro e trasparente, funzionale al miglioramento dell'efficienza e qualità del servizio idrico integrato in un'ottica di sviluppo ecosostenibile	15%	Area Servizio Idrico Integrato	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione Basilicata/dell'ARERA	§	2	2	2	Albo pretorio / Protocollo
	OSA2	Rafforzamento dell'attività di controllo sul gestore unico del servizio idrico integrato al fine di migliorare l'efficienza e qualità del servizio in un'ottica di sviluppo ecosostenibile	15%	Area Servizio Idrico Integrato	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	§	1	1	1	Albo pretorio/ Protocollo/ Report interni

(*) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo strategico ai fini dell'attuazione della mission dell'Ente e all'impegno necessario per raggiungerlo

§ Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2020

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2020)							
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	FONTE DEI DATI
OSA1.1	Completamento del trasferimento delle competenze della gestione del servizio idrico integrato in attuazione delle disposizioni dell'art. 42 della L.R. 1/2017	50%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei disciolti Consorzi di Bonifica	Completato	Albo pretorio/ Protocollo
OSA1.2	Completamento del trasferimento delle competenze della gestione del servizio idrico integrato in attuazione della L.R. 18/2010 e dell'art. 48 della L.R. 19/2017	50%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale	Completato	Albo pretorio/ Protocollo
OSA2.1	Rafforzamento dei controlli sulla realizzazione degli interventi infrastrutturali programmati	100%	Area Servizio Idrico Integrato	Dirigente di Area	Aumento del numero di sopralluoghi/autorizzazioni	≥ 10 % in più rispetto al 2019	Albo pretorio/ Protocollo/ Report degli uffici
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo							

AZIONI		
COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
OSA1.1a	Definizione dei criteri per l'inquadramento contrattuale del personale da trasferire ai sensi dell'art. 42 della L.R. 1/2017	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato
OSA1.1c	Individuazione del personale da trasferire e predisposizione degli atti di trasferimento	
OSA1.2	Definizione dei criteri per l'inquadramento contrattuale del personale da trasferire ai sensi della L.R. 18/2010 e dell'art. 48 della L.R. 19/2017	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato
OSA1.2b	Individuazione del personale da trasferire e predisposizione degli atti di trasferimento	
OSA2.1a	Definizione di un sistema rigoroso, dal punto di vista tecnico ed amministrativo, per il controllo degli investimenti programmati (stato di attuazione, tempi, contabilità, motivazione degli scostamenti rispetto ai programmi)	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato
OSA2.1b	Realizzazione dei controlli con le modalità e secondo la tempistica definita e redazione dei relativi report	



**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 - SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE -
AREA STRATEGICA B**

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)										
AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	INDICATORE	BASELINE	TARGET			FONTE DEI DATI
							2020	2021	2022	
B - Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti	OSB1	Definizione di un quadro regolatorio chiaro e trasparente, funzionale all'implementazione della gestione integrata dei rifiuti nel rispetto del principio dell'economia circolare	15%	Area Servizio Rifiuti	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione Basilicata/dell'ARERA	§	1	1	1	Albo pretorio/ Protocollo/ Applicativo ARERA
	OSB2	Rafforzamento dell'attività di controllo sui gestori del servizio rifiuti al fine di migliorare l'efficienza e qualità del servizio nel rispetto del principio dell'economia circolare	15%	Area Servizio Rifiuti	Nr. interventi di rafforzamento dei controlli sulla gestione del servizio	§	1	1	1	Appricativo O.R.So.

(*) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo strategico ai fini dell'attuazione della mission dell'Ente e all'impegno necessario per raggiungerlo

§ Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2020

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2020)							
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	FONTE DEI DATI
OSB1.1	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti in attuazione della Delibera ARERA n. 443/2019	100%	Area Servizio Rifiuti	Dirigente di Area	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 75% dei 131 gestori	Albo pretorio/ Protocollo/ Applicativo "Raccolta dati" ARERA
OSB2.1	Rafforzamento dei controlli sull'utilizzo dell'applicativo O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionali) per l'alimentazione del Sistema informativo territoriale (SIT) del Piano regionale di gestione dei rifiuti (P.R.G.R.)	100%	Area Servizio Rifiuti	Dirigente di Area	Completo e tempestivo inserimento dei dati attraverso l'applicativo O.R.So.	Da parte di almeno il 70% dei 131 gestori	Applicativo O.R.So.
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo							

AZIONI		
COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
OSB1.1a	Verifica dei piani economico-finanziari elaborati dai gestori del servizio (completezza, veridicità e congruità dei dati e delle informazioni)	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti
OSB1.1b	Eventuale integrazione o modifica dei piani economico-finanziari esaminati	
OSB1.1b	Predisposizione degli atti di validazione dei piani e trasmissione ad ARERA per l'approvazione	
OSB2.1a	Monitoraggio dell'inserimento dei dati da parte dei Comuni (completezza dei dati e rispetto della tempistica)	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti
OSB2.1b	Supporto tecnico ai Comuni per l'inserimento dei dati	

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 - SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE -
AREA STRATEGICA C**

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)										
AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	INDICATORE	BASELINE	TARGET			FONTE DEI DATI
							2020	2021	2022	
C - Organizzazione, gestione e governance	OSC1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali	25%	Area Amministrazione	Nr. interventi realizzati	§	3	≥ 3	≥ 3	Albo pretorio / Protocollo/ Report interni

(*) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo strategico ai fini dell'attuazione della mission dell'Ente e all'impegno necessario per raggiungerlo

§ Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2020

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2020)							
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	FONTI DEI DATI
OSC1.1	Superamento delle criticità del ciclo della programmazione finanziaria	40%	Area Amministrazione	Dirigente di Area	Approvazione rendiconti della gestione 2018 e 2019 e bilancio di previsione pluriennale 2020-2022	Entro il 31/12/2020	Albo pretorio/ Protocollo
OSC1.2	Avvio procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente	40%	Area Amministrazione	Dirigente di Area	Stato delle procedure	Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020-2022	Albo pretorio/ Protocollo
OSC1.3	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT)	20%	Area Amministrazione	Dirigente di Area	Nr. misure attuate	≥ 2	Albo pretorio/ Protocollo/ Report del RPCT
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo							

AZIONI		
COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
OSC1.1a	Predisposizione del rendiconto della gestione 2018 ed invio alla Regione per il controllo preventivo di merito e legittimità ai sensi della L.R. 11/2006	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione
OSC1.1b	Predisposizione del rendiconto della gestione 2019 ed invio alla Regione per il controllo preventivo di merito e legittimità ai sensi della L.R. 11/2006	
OSC1.1b	Predisposizione del bilancio di previsione pluriennale 2020-2022 ed invio alla Regione per il controllo preventivo di merito e legittimità ai sensi della L.R. 11/2006	
OSC1.2a	Analisi dei fabbisogni di personale secondo le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione
OSC1.2b	Individuazione delle facoltà assunzionali dell'Ente in base alla normativa di riferimento in materia	
OSC1.2c	Predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020-2022	
OSC1.3a	Esame PTPCT e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza da attuare nell'anno	RPCT e personale di supporto
OSC1.3b	Attuazione delle misure individuate	
OSC1.3b	Monitoraggio attuazione delle misure al 31/12/2020	

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022 - SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE -
AREA STRATEGICA D**

OBIETTIVI STRATEGICI (TRIENNALI)										
AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	COD.	DESCRIZIONE	PESO (*)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	INDICATORE	BASELINE	TARGET			FONTE DEI DATI
							2020	2021	2022	
D - Ascolto e dialogo con gli stakeholder	OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti	5%	Staff dell'Amministratore Unico	Nr. interventi realizzati	§	2	2	2	Albo pretorio / Protocollo / Report interni
	OSD2	Sviluppo di una rete di relazioni con gli stakeholder, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione	10%	Area Servizio Idrico Integrato/Area Servizio Rifiuti	Nr. interventi realizzati	§	2	2	2	Albo pretorio / Protocollo / Report interni

Piano della performance 2020-2022_All. 2

(*) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo strategico ai fini dell'attuazione della mission dell'Ente e all'impegno necessario per raggiungerlo

§ Baseline non disponibile - sarà costituita con i dati del 2020

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI (2020)							
COD.	DESCRIZIONE	PESO (^)	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	FONTE DEI DATI
OSD1.1	Realizzazione di un'App che permetta ai cittadini di interagire con Egrib ai fini del controllo sulla qualità del servizio offerto dai gestori idrici e dei rifiuti	50%	Staff dell'Amministratore Unico	Amministratore Unico	Acquisto dell'App	Sì	Albo pretorio/ Protocollo
OSD1.2	Implementazione di azioni positive volte alla formazione ed informazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e sul riutilizzo dei rifiuti	50%	Staff dell'Amministratore Unico	Amministratore Unico	Realizzazione del progetto "Il rifiuto torna in vita per aiutare la vita"	Coinvolgimento di almeno n. 10 istituti scolastici	Report Interni/ Manifesti eventi
OSD2.1	Collaborazione con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi per la realizzazione di progetti e interventi di efficientamento delle infrastrutture	50%	Area Servizio Idrico Integrato Area Servizio Rifiuti	Dirigenti di Area	Nr. progetti candidati a finanziamento	≥ 2	Albo pretorio/ Protocollo/ Report interni
OSD2.2	Collaborazione con Enti e Università per attività di ricerca e sviluppo	50%	Area Servizio Idrico Integrato Area Servizio Rifiuti	Dirigenti di Area	Nr. accordi di collaborazione stipulati	≥ 1 Piano della performance 2020-2022_All. 2	Albo pretorio/ Protocollo
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini del conseguimento dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo							

AZIONI		
COD.	DESCRIZIONE	RISORSE UMANE
OSD1.1a	Effettuazione di un'indagine di mercato per l'individuazione di una software house per l'implementazione dell'app	Dipendenti assegnati allo Staff dell'Amministratore Unico
OSD1.1b	Definizione delle linee guida per la progettazione dell'app	
OSD1.1c	Espletamento delle procedure per l'acquisto	
OSD1.2a	Individuazione degli istituti scolastici da coinvolgere nella realizzazione delle attività progettuali	Dipendenti assegnati allo Staff dell'Amministratore Unico
OSD1.2b	Svolgimento attività mediante lezioni teoriche d'aula, laboratori didattici ed eventi finali pubblici dimostrativi	
OSD2.1a	Definizione, con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi idrico e dei rifiuti, dei progetti da candidare al finanziamento tramite i Contratti Istituzionali di Sviluppo (C.I.S.)	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato e all'Area Servizio Rifiuti
OSD2.1b	Supporto tecnico nella predisposizione dei progetti	
OSD2.2a	Individuazione degli Enti e /o Università con cui realizzare progetti di ricerca	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato e all'Area Servizio Rifiuti
OSD2.2b	Stipula accordi di collaborazione per la definizione e predisposizione dei progetti di ricerca da candidare a finanziamento	