

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

Approvato con delcreto dell'Amministratore Unico n. 11 del 19.12.2023

## **Presentazione**

*La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii., costituisce lo strumento mediante il quale le pubbliche amministrazioni illustrano a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impegnate. Essa rappresenta, ogni anno, il momento conclusivo del Ciclo di Gestione della Performance di cui all'art. 4 del suddetto D. Lgs. n° 150/2009, che ha inizio con l'adozione del Piano Triennale della Performance previsto dall'art. 10 dello stesso D. Lgs. n° 150/2009.*

*Sebbene redatta in ritardo rispetto ai tempi previsti dalla normativa sopra richiamata, la presente relazione sulla performance dell'E.G.R.I.B. evidenzia, a consuntivo, in conformità alla suddetta normativa, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2020 rispetto ai singoli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della Performance 2020-2022 approvato con decreto dello scrivente Amministratore Unico pro tempore n° 15 del 12/10/2020.*

*Nel suddetto Piano, redatto in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente, già predisposto alla suddetta data sebbene adottato formalmente con decreto dello scrivente n° 18 del 22/12/2020, sono stati riportati obiettivi, indicatori e risultati attesi per la gestione dell'Ente, in conformità alle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di bilancio e degli atti di pianificazione e programmazione di riferimento.*

*La presente relazione si configura come un documento snello e comprensibile, accompagnato da una serie di allegati che raccolgono informazioni di maggior dettaglio.*

*E' stata redatta tenendo conto delle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n° 5/2012 e ss.mm.ii. e nella nota dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. prot. n° 21/OIV del 1° febbraio 2018, nonché nelle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 3/2018.*

*E', pertanto, ispirata ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.*

*Ed è articolata in cinque sezioni principali: la prima è dedicata alle informazioni di sintesi per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, quali il contesto esterno di riferimento, i dati relativi all'Amministrazione, i risultati raggiunti e le criticità riscontrate; la seconda è quella in cui vengono riportati i dati relativi ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi programmati, sia in termini di performance organizzativa che in termini di performance individuale; la terza riporta le informazioni relative alle risorse, all'efficienza e all'economicità*

dell'azione dell'Ente; la quarta è riferita alle pari opportunità e al bilancio di genere; la quinta, infine, illustra il processo di redazione della stessa relazione.

Nella redazione del presente documento, soprattutto la seconda sezione e i relativi allegati, si sono tenuti in particolare considerazione i rilievi/suggerimenti formulati in diverse occasioni dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV.

Si è, così, riportato in modo chiaro ed analitico il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi, sia strategici che operativi, previsti nel Piano della Performance, ivi compresi quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Sono state indicate in maniera dettagliata le fonti dei dati utilizzati per la compilazione della relazione e le modalità della loro raccolta; laddove necessario, è stata richiamata la base di partenza per il calcolo degli indicatori e spiegato il metodo di calcolo; si è, infine, data evidenza ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.

Approvata con decreto della scrivente, la presente relazione sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" del sito web istituzionale dell'Ente all'esito del procedimento di validazione da parte dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV.



L'AMMINISTRATORE UNICO  
(Arch. Canio SANTARSIERO)

## Indice

1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....	4
1.1 - Il contesto esterno di riferimento .....	4
1.2 - L'Amministrazione .....	4
1.2.1 Funzioni e compiti dell'Ente .....	5
1.2.2 Il ruolo di indirizzo e controllo della Regione Basilicata e dell'ARERA .....	6
1.2.3 L'organizzazione .....	7
1.2.4 La dotazione organica .....	9
1.2.5 Le risorse finanziarie .....	9
1.3 - I risultati raggiunti.....	10
1.4 - Le criticità e le opportunità .....	11
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	12
2.1 - Il Piano della Performance dell'Ente.....	12
2.2 - Obiettivi strategici e operativi .....	12
2.2.1 Stato di attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	19
2.2.2 Standard di qualità dei servizi e grado di soddisfazione dei destinatari.....	20
2.2.3 Performance organizzativa .....	21
2.3 - Obiettivi individuali.....	23
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	26
4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE .....	27
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	28
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	28
5.2. Punti di forza e di debolezza del Ciclo di Gestione della Performance.....	28
6. ALLEGATI .....	29

# 1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

## 1.1 - Il contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno di riferimento evidenzia come l'E.G.R.I.B. operi 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.

Nel corso del 2020 non sono intervenuti fattori esterni tali da incidere in maniera significativa sull'attività dell'E.G.R.I.B. La stessa emergenza epidemiologica da Covid-19, che pure ha avuto un impatto notevole sulle pubbliche amministrazioni italiane, è stata efficacemente fronteggiata dall'E.G.R.I.B. che, con gli opportuni interventi di cui si dirà, *infra*, al paragrafo 1.3, è riuscito a garantire la sostanziale continuità della sua attività amministrativa.

## 1.2 - L'Amministrazione

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.

### 1.2.1 Funzioni e compiti dell'Ente

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 evidenziato al paragrafo precedente, 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. n° 1/2016 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").

### 1.2.2 Il ruolo di indirizzo e controllo della Regione Basilicata e dell'ARERA

Nello svolgimento delle sue funzioni, l'Ente 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 sopposta al successivo controllo di questa (che verifica la coerenza, rispetto alle suddette disposizioni, degli atti adottati dai singoli enti di governo).

### 1.2.3 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.

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.

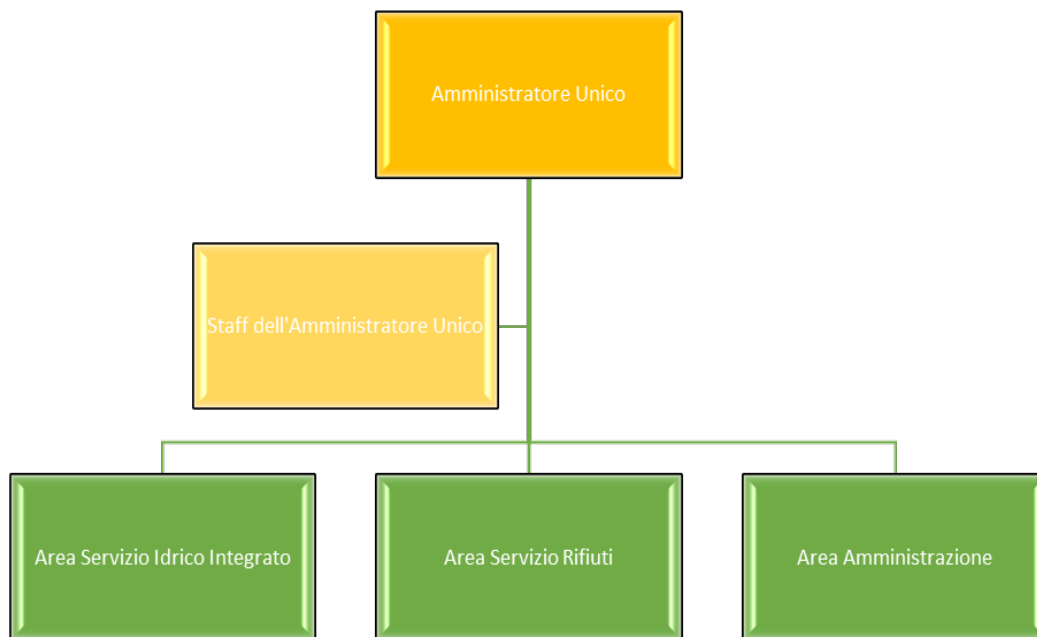
L'articolazione della struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è stata definita dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi adottati dall'Ente, in coerenza con le funzioni assegnate all'Ente dal legislatore regionale e nel rispetto del principio di *"distinzione tra le funzioni di indirizzo 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 Organi e Funzionamento dell'Egrib"* (adottato con deliberazione dell'Assemblea n. 6 del 31/03/2017 e successivamente modificato con deliberazione della stessa 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 risulta articolata la struttura operativa dell'Ente nel 2020 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' presente, inoltre, un'apposita unità organizzativa complessa di livello non dirigenziale, denominata **Staff dell'Amministratore Unico**, con il compito di supportare l'Amministratore Unico nello svolgimento delle funzioni attribuitegli dalla L.R. n° 1/2016.



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

### 1.2.4 La dotazione organica

La dotazione organica dell'E.G.R.I.B. del 2020 è quella, riportata nella tabella che segue, approvata con deliberazione dell'Assemblea n° 16 del 29/11/2017.

Il personale in servizio nel 2020, riportato nella stessa tabella, è quello delle cessate Conferenze Interistituzionali Idrica e di Gestione dei Rifiuti e, segnatamente: (i) il personale di ruolo transitato *ope legis* nel ruolo organico del nuovo Ente e (ii) il personale a tempo determinato i cui contratti di lavoro sono stati prorogati *ope legis* nelle more dell'inserimento nel ruolo organico del nuovo Ente a seguito di apposita selezione per titoli ed esami ai sensi dell'art. 12, comma 3, della L.R. n. 1/2016.

**Tabella n° 1 - Dotazione organica**

Qualifica/ Categoria	Dotazione organica teorica (Delibera n. 16/2017)	Personale in servizio al 1/01/2020		Personale in servizio al 31/12/2020	
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti	3	0	1	0	1
Categoria D	9	2 (*)	0	2 (*)	0
Categoria C	19	7	7	7	7
Categoria B	3	1	1	1	1
<b>Totali</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

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

Come risulta evidente dai dati sopra riportati, si tratta di personale che, per quanto professionalmente qualificato e motivato, risulta del tutto 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.).

Da qui l'urgenza della nuova Amministrazione di avviare il processo di potenziamento dell'organico, tradotto in specifico obiettivo di *performance* per l'anno 2020 (v., *infra*, par. 2)

### 1.2.5 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.

Per il triennio 2020-2022, le entrate correnti di cui alle suddette lettere a) e b) dell'art. 3, comma 1, della L.R. n. 1/2016 sono state confermate in € 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 e ss.mm.ii.;
- 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.

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

### 1.3 - I risultati raggiunti

Come si illustrerà, in dettaglio, *infra*, al paragrafo 2, l'analisi complessiva dei risultati raggiunti dall'E.G.R.I.B. al termine del ciclo della *performance* del 2020 evidenzia come **l'Ente sia riuscito a conseguire pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance per il triennio 2020-2022.**

E, questo, nonostante le difficoltà in cui si è trovato ad operare a causa dei molteplici fattori già evidenziati nel suddetto Piano (insufficienza delle risorse disponibili, ritardi della precedente Amministrazione nella adozione e/o approvazione dei fondamentali documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, emergenza epidemiologica da Covid-19, etc.)

Per quanto riguarda, in particolare, l'emergenza epidemiologica da Covid-19, si deve considerare che anche l'E.G.R.I.B., come tutte le altre pubbliche amministrazioni, ha dovuto far fronte alla sfida di garantire la salute e sicurezza dei dipendenti, assicurando, allo stesso tempo, la continuità, efficacia ed efficienza della sua azione amministrativa. La qual cosa ha richiesto un adattamento continuo dell'organizzazione del lavoro e dell'attività in ragione dell'evolversi della situazione sanitaria e della legislazione cd. emergenziale.

Fondamentale, a tal fine, è stato il ricorso al lavoro agile che ha avuto un forte impatto sull'organizzazione del lavoro dell'Ente, richiedendo una notevole capacità di adattamento, ma che ha consentito all'E.G.R.I.B. di continuare ad **operare con ritmi e risultati addirittura migliori rispetto al passato in entrambi i settori di intervento e miglioramento indicati nel piano della performance.**

➤ Sul **versante interno**, infatti, nonostante l'emergenza epidemiologica in atto, la scelta del nuovo Amministratore Unico, in sede di redazione del piano della *performance* 2020-2022, era stata quella di prevedere, per l'anno 2020, **l'avvio di una decisa azione di modernizzazione e miglioramento organizzativo, gestionale e professionale**, che consentisse di iniziare a recuperare i ritardi e superare le criticità ereditate dalla precedente Amministrazione.

Come si illustrerà, in dettaglio, al paragrafo 2.2, **l'Ente è riuscito a realizzare tutti gli interventi programmati**, ottenendo, così, i risultati sperati. E, questo, nonostante l'impegno e il tempo che ha dovuto dedicare ai continui aggiustamenti e adattamenti della propria organizzazione del lavoro in relazione all'evolversi dell'emergenza epidemiologica e della relativa normativa nazionale e regionale (decreti-legge, DPCM, ordinanze, protocolli di sicurezza, direttive, che si sono susseguiti nel tempo).

➤ Analogamente, sul **versante esterno**, la scelta del nuovo Amministratore Unico, in sede di redazione del piano della performance 2020-2022, era stata quella di prevedere, per l'anno 2020, l'**avvio di una decisa azione di rafforzamento dell'attività istituzionale dell'Ente**, con l'obiettivo di: (i) definire un quadro regolatorio chiaro e affidabile e un rigoroso sistema di controlli sui gestori; (ii) realizzare 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.; (iii) "ascoltare" gli utenti finali dei servizi idrici e di gestione dei rifiuti e contribuire alla formazione di "consumatori consapevoli" in entrambi i settori, partendo dalla sensibilizzazione delle nuove generazioni.

E, anche da questo punto di vista, come si illustrerà, in dettaglio, al paragrafo 2.2, **i risultati ottenuti sono stati assolutamente positivi**, sebbene, per le ragioni illustrate al paragrafo successivo, l'Ente non sia riuscito a realizzare tutti gli interventi programmati.

#### 1.4 - Le criticità e le opportunità

Nonostante le difficoltà evidenziate nei paragrafi precedenti, **non si sono registrate particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2020-2022.**

I dati riportati, in dettaglio, al successivo paragrafo 2.2 dimostrano, infatti, il pieno raggiungimento di pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi, con lievi scostamenti dovuti: (i) all'impatto che sull'attività dell'Ente hanno avuto i ritardi della gestione amministrativa e finanziaria della precedente Amministrazione (non interamente recuperati nel 2020 a causa delle difficoltà operative legate all'emergenza epidemiologica da Covid-19); (ii) ai tempi – straordinariamente lunghi – del procedimento di approvazione, da parte della Regione Basilicata, del bilancio di previsione 2020-2022. Il documento, adottato dall'E.G.R.I.B. con la delibera di Assemblea n° 8/2020 del 20/10/2020, è stato, infatti, approvato dalla Regione, ai sensi della L.R. n° 11/2006 e ss.mm., dopo oltre cinque mesi, con la L.R. 8/04/2021, n° 4. Il che ha limitato la capacità di spesa dell'Ente, impedendo, fra l'altro, la realizzazione dell'obiettivo OSD1.1 (che, infatti, è stato riproposto nel Piano della Performance 2021-2023).

I risultati assolutamente positivi comunque ottenuti nel 2020 hanno determinato l'Amministratore Unico a **continuare, nel 2021, sulla strada intrapresa, di prevedere obiettivi di performance sempre più innovativi e sfidanti.**

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 2.1 - Il Piano della *Performance* dell'Ente

Come specificato dalla delibera CIVIT n° 112/2010, l'Albero della *performance* è una "mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse)". Esso mostra, anche graficamente, come l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission delle amministrazioni.

Nel Piano della *Performance* per il triennio 2020-2022 il mandato istituzionale e la mission dell'E.G.R.I.B. sono stati declinati in **quattro aree strategiche definite secondo il criterio dell'outcome**, a loro volta declinate in **obiettivi strategici ed obiettivi operativi**.

Le aree strategiche sono riportate nella tabella che segue, mentre gli obiettivi strategici ed operativi sono riportati nell'Albero della *Performance*, che fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'E.G.R.I.B. per l'anno 2020. Il suddetto Albero della *Performance*, già allegato al Piano, viene riportato in allegato alla presente relazione (All. 1)

**Tabella n° 2 - Aree strategiche**

Area strategica	Outcome
<b>A – Regolazione del servizio Idrico Integrato</b>	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>B – Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti</b>	Implementare la gestione integrata dei rifiuti nel rispetto del principio dell'economia circolare al fine di fornire gli strumenti di regolazione finora rimasti inattuati
<b>C – Organizzazione, gestione e governance dell'Ente</b>	Modernizzare e migliorare l'organizzazione, la gestione e le competenze professionali
<b>D – Ascolto e dialogo con gli stakeholder</b>	Rafforzare gli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti finali dei servizi idrico e dei rifiuti Sviluppare una rete di relazioni con gli stakeholder, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione

### 2.2 - Obiettivi strategici e operativi

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 ed aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche delle amministrazioni e dei risultati raggiunti nell'anno precedente. Essi sono definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i dirigenti e/o i responsabili delle unità organizzative, in coerenza con gli obiettivi di bilancio.

Gli **obiettivi strategici dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2020-2022**, assegnati, per quanto di rispettiva competenza, alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti, sono riportati nella tabella n° 3. Nella suddetta tabella sono stati indicati anche: (1) l'area strategica di riferimento; (2) il peso; (3) gli indicatori e il risultato atteso (target) per il solo 2020.

**Tabella n° 3 - Obiettivi strategici Piano della Performance 2020-2022**

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Area strategica	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target 2020
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	A	Area Servizio Idrico Integrato	15%	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell'ARERA	2
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	A	Area Servizio Idrico Integrato	15%	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1
OSB1	Definizione di un quadro regolatorio chiaro e trasparente, funzionale all'implementazione della gestione integrata dei rifiuti nel rispetto del principio dell'economia circolare	B	Area Servizio Rifiuti	15%	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell'ARERA	1
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	B	Area Servizio Rifiuti	15%	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1
OSC1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali	C	Area Amministrazione	25%	Nr. interventi realizzati	3
OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti	D	Staff dell'Amministratore Unico	5%	Nr. interventi realizzati	2
OSD2	Sviluppo di una rete di relazioni con gli stakeholder, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione	D	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	10%	Nr. interventi realizzati	2

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

I suddetti obiettivi strategici sono stati, a loro volta, declinati in specifici **obiettivi operativi annuali**, riportati nella tabella n° 4, che sono stati assegnati anch'essi alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti ed articolati in azioni che, in coerenza con il SMVP dell'E.G.R.I.B., sono state affidate alla responsabilità del personale del comparto, singolarmente o collettivamente, andando così a costituire gli obiettivi individuali del personale non dirigente.

**Tabella n° 4 - Obiettivi operativi Piano della Performance 2020-2022**

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target
<b>OSA1.1</b>	Completamento del trasferimento delle competenze della gestione del servizio idrico integrato in attuazione delle disposizioni dell'art. 42 della L.R. 1/2017	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei disciolti Consorzi di Bonifica	Completato
<b>OSA1.2</b>	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	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale	Completato
<b>OSA2.1</b>	Rafforzamento dei controlli sulla realizzazione degli investimenti infrastrutturali programmati	OSA2	Area Servizio Idrico Integrato	100%	Aumento del numero di sopralluoghi/autorizzazioni	≥ 10% in più rispetto al 2019
<b>OSB1.1</b>	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti in attuazione della Delibera ARERA n. 443/2019	OSB1	Area Servizio Rifiuti	100%	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 75% dei 131 gestori
<b>OSB2.1</b>	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.)	OSB2	Area Servizio Rifiuti	100%	Completo e tempestivo inserimento dei dati attraverso l'applicativo O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionali)	Da parte di almeno il 70% dei 131 gestori

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



Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target
<b>OSC1.1</b>	Superamento delle criticità del ciclo della programmazione finanziaria	OSC1	Area Amministrazione	40%	Approvazione rendiconti della gestione 2018 e 2019 e bilancio di previsione pluriennale 2020-2022	Entro il 31/12/2020
<b>OSC1.2</b>	Avvio procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente	OSC1	Area Amministrazione	40%	Stato delle procedure	Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022
<b>OSC1.3</b>	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT)	OSC1	Area Amministrazione	20%	Nr. misure attuate	≥ 2
<b>OSD1.1</b>	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	OSD1	Staff dell'AU	50%	Acquisto dell'app	Si
<b>OSD1.2</b>	Implementazione di azioni positive volte alla formazione ed informazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e sul riutilizzo dei rifiuti	OSD1	Staff dell'AU	50%	Realizzazione del progetto "Il rifiuto torna in vita per aiutare la vita"	Coinvolgimento di almeno n. 10 istituti scolastici
<b>OSD2.1</b>	Collaborazione con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi per la realizzazione di progetti e interventi di efficientamento delle infrastrutture	OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	50%	Nr. progetti candidati a finanziamento	≥ 2
<b>OSD2.2</b>	Collaborazione con Enti e Università per attività di ricerca e sviluppo	OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	50%	Nr. accordi di collaborazione stipulati	≥ 1

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

Al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui sopra, è stata effettuata una **verifica complessiva finale al 31/12/2020**.

A tal fine, ci si è avvalsi, innanzitutto, della **relazione annuale dell'Amministratore Unico prevista dall'art. 6, comma 3, della L.R. n° 1/2016**, vale a dire la relazione con cui l'Amministratore Unico ha illustrato all'Assemblea le attività svolte nel corso del 2020 con riferimento agli obiettivi assegnatigli dalla stessa Assemblea con deliberazione n° 3/2020 del 15/05/2020.

I dati risultanti dal suddetto documento (approvato dall'Assemblea con deliberazione n° 6/2021 dell'8/06/2021) sono stati successivamente integrati con quelli riportati in apposite schede, riepilogative dei singoli obiettivi strategici ed operativi, che sono state compilate a cura dello stesso Amministratore Unico e dei Dirigenti, per quanto di rispettiva competenza, con la **rendicontazione analitica del grado di raggiungimento degli obiettivi al 31/12/2020** e, cioè, con l'indicazione, per ciascun obiettivo, di: indicatore/i; target 2020; base di partenza e metodo di calcolo (ove necessario); valore/i a consuntivo e fonte dei dati; giustificazione dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo.

Sulla base delle suddette schede - che vengono allegate alla presente relazione (All. 2) - sono state elaborate le **tabelle di sintesi n° 5 e n° 6**, riportate alle pagine successive, dove, per ciascun obiettivo, sono stati specificati: indicatore/i; target 2020; valore/i a consuntivo; % di raggiungimento ed eventuale scostamento tra risultato atteso e raggiunto.

Dalle suddette tabelle si evince che **pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance per l'anno 2020 sono stati pienamente raggiunti**.

**Tabella n° 5 - Grado di raggiungimento obiettivi strategici**

Codice obiettivo	Indicatori	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 a 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
<b>OSA1</b>	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell'ARERA	2	100%	
<b>OSA2</b>	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1	100%	
<b>OSB1</b>	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell'ARERA	1	100%	
<b>OSB2</b>	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1	100%	
<b>OSC1</b>	Nr. interventi realizzati	3	100%	
<b>OSD1</b>	Nr. interventi realizzati	1	100%	La mancata realizzazione di uno dei due interventi programmati è stata determinata dalle ragioni - non imputabili all'E.G.R.I.B. - illustrate al paragrafo 1.4 e riportate nella scheda di rendicontazione analitica dello Staff dell'AU (All. 2)
<b>OSD2</b>	Nr. interventi realizzati	2	100%	

(\*) la base di partenza ed il metodo di calcolo (se necessari) e la fonte dei dati sono indicati nelle schede di rendicontazione analitica All. 2

**Tabella n° 6 - Grado di raggiungimento obiettivi operativi**

Codice obiettivo	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
<b>OSA1.1</b>	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei disciolti Consorzi di Bonifica	Completato	Completato	100%	
<b>OSA1.2</b>	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale	Completato	Completato	100%	
<b>OSA2.1</b>	Aumento del numero di sopralluoghi/autorizzazioni	≥ 10% in più rispetto al 2019	43% in più rispetto al 2019	100%	
<b>OSB1.1</b>	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 75% dei 131 gestori	Per l'83% dei 131 gestori	100%	
<b>OSB2.1</b>	Completo e tempestivo inserimento dei dati attraverso l'applicativo O.R.So.	Da parte di almeno il 70% dei 131 gestori	Da parte del 90% dei 131 gestori	100%	
<b>OSC1.1</b>	Approvazione rendiconti della gestione 2018 e 2019 e bilancio di previsione pluriennale 2020-2022	Entro il 31/12/2020	Entro il 31/12/2020	100%	
<b>OSC1.2</b>	Stato delle procedure	Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022	PTFP 2020-2022 approvato	100%	
<b>OSC1.3</b>	Nr. misure attuate	≥ 2	3	100%	
<b>OSD1.1</b>	Acquisto dell'app	Sì	No	N.A.	V. tabella n° 5 e scheda di rendicontazione analitica All. 2

(\*) la base di partenza ed il metodo di calcolo (se necessari) e la fonte dei dati sono indicati nelle schede di rendicontazione analitica All. 2

Codice obiettivo	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSD1.2	Realizzazione del progetto "Il rifiuto torna in vita per aiutare la vita"	Coinvolgimento di almeno n. 10 istituti scolastici	N. 43 istituti scolastici coinvolti	100%	
OSD2.1	Nr. progetti candidati a finanziamento	≥ 2	3	100%	
OSD2.2	Nr. progetti candidati a finanziamento	≥ 1	1	100%	

(\*) la base di partenza ed il metodo di calcolo (se necessari) e la fonte dei dati sono indicati nelle schede di rendicontazione analitica All. 2

### 2.2.1 Stato di attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Così come previsto dalla normativa di riferimento (Legge 6/11/2012, n° 190 e ss.mm.ii.), il Piano della *Performance* dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2020-2022 è stato integrato con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza indicati nel **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**, approvato con decreto dell'Amministratore unico n° 1/2019 del 31/01/2019 e consultabile nella Sezione *"Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali"* del sito web istituzionale.

Come riportato al paragrafo precedente, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste nel suddetto PTPCT 2019-2021 ha costituito, infatti, **specifico obiettivo operativo di performance per l'anno 2020**: obiettivo che risulta pienamente conseguito.

Dal monitoraggio effettuato dal RPCT è emerso, infatti, che pressoché tutte le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste nel PTPCT sono state attuate o, quanto meno, avviate, ad eccezione dell'aggiornamento del Regolamento sull'accesso civico, civico generalizzato e documentale, che è stato rinviato al 2021.

Di particolare rilievo risulta l'aver avviato il procedimento per la individuazione, all'interno dell'organizzazione dell'Ente, dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati nella sezione *"Amministrazione Trasparente"* del sito web istituzionale. Tanto, sia al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n° 33/2013 che al fine di riuscire a garantire, a decorrere dal 2021, il regolare funzionamento dei flussi informativi previsti dallo stesso D. Lgs. n° 33/2013.

### 2.2.2 Standard di qualità dei servizi e grado di soddisfazione dei destinatari

L'E.G.R.I.B. non eroga servizi in modo diretto, in quanto, come esplicitato al precedente paragrafo 1.2, la sua attività istituzionale è una attività di regolazione del servizio idrico e del servizio rifiuti, erogati da altri soggetti.

Non di meno, l'Ente 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, quale è stato quello dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che 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.

E' per questo che nel 2020 l'E.G.R.I.B., oltre che continuare nell'importante attività di informare, formare e sensibilizzare sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti, si è posta come ulteriore obiettivo, anche di *performance*, quello di

- 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;
- 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.

Ora, mentre, per le ragioni illustrate al paragrafo 1.4, l'ascolto degli utenti finali del servizio idrico e del servizio rifiuti è stato rinviato all'anno successivo, nel 2020 **l'Ente è pienamente riuscito nel suo intento di iniziare ad ampliare e rafforzare le relazioni con i suoi stakeholder**

➤ da un lato, coinvolgendo un elevato numero di istituti scolastici nelle sue iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti

➤ e, dall'altro lato, attivando numerose ed importanti forme di collaborazione con altri soggetti, pubblici e privati, nella predisposizione di progetti di investimento e ricerca da candidare a finanziamento a valere su risorse regionali, nazionali ed europee (Regione Basilicata, Acquedotto Lucano, Università degli Studi della Basilicata, Università Politecnica delle Marche, Università Tecnica della Palestina, Università della Scienza e della Tecnologia della Giordania, etc.).

### 2.2.3 Performance organizzativa

I dati riportati e analizzati nei paragrafi precedenti danno evidenza dell'ottima *performance organizzativa* dell'E.G.R.I.B. nell'anno 2020, riportata, in sintesi, nella tabella n° 8 alla pagina seguente e, più in dettaglio, nella scheda allegata alla presente relazione (All. 3).

In base al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Ente nel 2020 (v., *infra*, par. 5) la *performance* organizzativa dell'E.G.R.I.B. si riferisce all'Ente nel suo complesso e alle singole Aree Funzionali, come rappresentato nella tabella che segue, in cui sono riportati anche i pesi attribuiti alle componenti della valutazione.

**Tabella n° 7 - Performance organizzativa nel SMVP**

Performance Organizzativa		
Pesi: 70% (a) – 30% (b)		
<b>Dirigenti</b>	a) Grado raggiungimento medio obiettivi strategici di struttura (Area Funzionale)	b) Indicatori di "salute organizzativa" di struttura (Area Funzionale)
<b>Figure apicali Personale non dirigente</b>	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici della struttura organizzativa di appartenenza (Staff dell'Amministratore Unico o Area Funzionale)	

**Tabella n° 8 - Performance organizzativa nel 2020**

Parametro 1 - Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici (Peso: 70% per Dirigenti – 100% per il personale del comparto) (*)						
Obiettivo	Struttura	% raggiungimento obiettivo (a)	Peso obiettivo (b) [*]	Punteggio © = (a)x(b)	Totale (Σ ©)	Valutazione parametro 1= Σ©/10
OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	100%	15%	15	100	10
OSA2	Area Servizio Idrico Integrato	100%	15%	15		
OSB1	Area Servizio Rifiuti	100%	15%	15		
OSB2	Area Servizio Rifiuti	100%	15%	15		
OSC1	Area Amministrazione	100%	25%	25		
OSD1	Staff dell'AU	100%	5%	5		
OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	100%	10%	10		

(\*) I singoli valori sono spiegati, in dettaglio, nella scheda All. 3 - [\*] Somma dei pesi =100%

<b>Parametro 2 -Indicatori di “Salute Organizzativa” (Peso: 30% - solo per i Dirigenti) (*)</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Scheda di valutazione (da 0 a 10) 0=insufficiente - 10=eccellente (y)</b>	<b>Valutazione parametro 2 (Media aritmetica semplice di (y))</b>
<b>Tasso di assenteismo (valore medio/ personale = 35,65 gg) [*]</b>	9	9
<b>Tempi medi dei pagamenti (indice annuale di tempestività dei pagamenti= - 3,22)</b>	9	

(\*) I singoli valori sono spiegati, in dettaglio, nella scheda All. 3

[\*] In considerazione dell’esiguo numero di dipendenti in servizio, alcuni dei quali assegnati a più Aree Funzionali, si è fatto riferimento al tasso di assenteismo complessivo

<b>Valutazione complessiva Dirigente Area Servizio Idrico Integrato (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)</b>	<b>Fascia di merito (**)</b>
9,7	A

<b>Valutazione complessiva Dirigente Area Servizio Rifiuti (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)</b>	<b>Fascia di merito (**)</b>
9,7	A

<b>Valutazione complessiva restante personale (Valore parametro 1)</b>	<b>Fascia di merito (**)</b>
10	A

(\*\*) A: fascia di eccellenza (9/10) - B: fascia alta (7/8,9) - C: fascia media (6/6,9) - D: fascia bassa (4/5,9)



### 2.3 - Obiettivi individuali

Nel Piano della *performance* 2020-2022, in coerenza con quanto previsto dal SMVP dell'Ente, sia gli obiettivi strategici che gli obiettivi operativi sono stati affidati, per quanto di competenza, all'Amministratore Unico e ai Dirigenti. Gli obiettivi operativi sono stati, poi, tradotti in corrispondenti obiettivi gestionali/collettivi per il restante personale.

Nel SMVP dell'Ente, sono due i fattori su cui è basata la valutazione della *performance* individuale: la **performance operativa**, espressiva dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati, individuali o collettivi, e la **performance di ruolo**, che prende in considerazione, invece, i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato, riportati nelle schede di valutazione allegate al Sistema.

**Tabella n° 9 - Performance individuale nel SMVP**

Performance individuale					
Valutati	Performance operativa	Peso	Performance di ruolo	Peso	Valutatori
Dirigenti	Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Area Funzionale (50%)	40%	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	60%	Amministratore Unico
	Grado conseguimento medio obiettivi operativi dell'Area Funzionale (50%) *				
	Nota: risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%				
Personale non dirigente con P.O.	Grado raggiungimento obiettivi assegnati	50%	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	50%	Dirigenti
Personale non dirigente senza P.O.	Grado di raggiungimento obiettivi assegnati/obiettivi nei quali il dipendente è presente	60%	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	40%	Dirigenti (possono chiedere elementi di valutazione al titolare di P.O. sovraordinato)

[\*] Laddove previsto nei Piani della Performance, fra questi obiettivi possono essere presenti obiettivi organizzativi e/o finanziari

Per quanto riguarda la **performance operativa**, al fine di valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo, viene utilizzata una scala di valutazione che va dal valore minimo 0 (=parametro insoddisfacente) al valore massimo 10 (= parametro eccellente):

- da 0 a 4,9            obiettivo non conseguito
- da 5 a 5,9            obiettivo non pienamente soddisfacente, conseguito parzialmente con risultati inadeguati
- da 6 a 7,9            obiettivo conseguito e soddisfacente, ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili
- da 8 a 8,9            obiettivo pienamente conseguito e soddisfacente
- da 9 a 10             obiettivo conseguito con risultati superiori alle aspettative

La valutazione individuale della *performance* operativa è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascuna area di risultato.

Anche per valutare la ***performance di ruolo*** e, quindi, il conseguimento degli obiettivi di ruolo si adotta una scala di valutazione che va dal valore minimo al valore massimo 10:

- |              |  |
|--------------|--|
| - da 0 a 3,9 | incoerenti, richiesto miglioramento significativo        |
| - da 4 a 5,9 | coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento |
| - da 6 a 7,9 | generalmente coerenti, con margini di miglioramento      |
| - da 8 a 8,9 | sempre coerenti  |
| - da 9 a 10  | sempre coerenti, ad un livello di eccellenza             |

La valutazione individuale della *performance* di ruolo è ottenuta come “media aritmetica ponderata” dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

La **valutazione complessiva della *performance* individuale** è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi della *performance* operativa e della *performance* di ruolo. La valutazione si conclude con l’attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- **A: fascia di eccellenza (9/10)**
- **B: fascia alta (7/8,9)**
- **C: fascia media (6/6,9)**
- **D: fascia bassa (4/5,9)**

Come si evince dalla tabella n° 9 sopra riportata, spetta all’Amministratore Unico (a sua volta valutato dalla Regione Basilicata) la valutazione dei Dirigenti delle Aree Funzionali e ai Dirigenti la valutazione del personale assegnato a ciascuna Area.

Gli esiti della valutazione della *performance* individuale dei Dirigenti e dei dipendenti dell’E.G.R.I.B. nell’anno 2020 sono riportati nelle successive tabelle nn° 10 e 11, da cui risulta che tutto il personale dell’Ente, indipendentemente dalla qualifica/categoria di appartenenza, ha conseguito punteggi particolarmente alti, collocandosi per il 31,25% nella fascia A e per il restante 68,75% nella fascia B.

**Tabella n° 10 - Distribuzione del personale valutato per classi di punteggio finale**

Fascia di merito	Dirigenti e dipendenti del Comparto	
	Nr. dipendenti valutati*	% dipendenti valutati
A – fascia di eccellenza (9/10)	5	31,25%
B – fascia alta (7/8,9)	11	78,75%
C – fascia media (6/6,9)	-	-
D – fascia bassa (4/5,9) **	-	-
<b>Totali</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

\* Il SMVP si applica al personale che abbia svolto almeno tre mesi di lavoro effettivo durante l'anno solare di riferimento

\*\* Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo a valutazione negativa con conseguente impossibilità di accesso sia ai premi collegati alla performance individuale che a quelli collegati alla performance organizzativa

**Tabella n° 11 - Distribuzione del personale valutato per classi di punteggio finale, distinto per qualifica/categoria**

Qualifica/ Categoria	Nr. dipendenti valutati	% dipendenti valutati	Fascia di merito			
			A - fascia di eccellenza (9/10)	B - fascia alta (7/8,9)	C - fascia media (6/6,9)	D - fascia bassa (4/5,9)
Dirigenti	1	6,25%	1	-	-	-
Categ. D con incarico di P.O.	-	-	-	-	-	-
Categ. D senza incarico di P.O.	-	-	-	-	-	-
Categ. C	14	87,5%	4	10	-	-
Categ. B	1	6,25%	-	1	-	-
<b>Totali</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Lo stato delle risorse (umane, strumentali e finanziarie), in quanto presupposto della programmazione, è un elemento centrale dell'intero ciclo della *performance*. Una corretta analisi dello stato delle risorse, infatti, consente alle amministrazioni, all'inizio del ciclo della *performance*, di individuare e definire obiettivi di *performance* concretamente perseguibili e, al termine del ciclo della *performance*, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati conseguiti rispetto alle risorse utilizzate. Tanto anche al fine di ricalibrare eventualmente risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della *performance*.

Se si considerano, dunque, le risorse umane, strumentali e finanziarie sulle quali l'Ente ha potuto contare nel 2020, ci si rende agevolmente conto di quanto importanti siano stati i risultati (anche) di *performance* che il suo personale ha conseguito nel 2020, in termini di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione complessiva dell'E.G.R.I.B.

#### ➤ **Le risorse umane**

Sulle risorse umane, nel loro duplice aspetto di risorsa e, al contempo, limite dell'azione dell'Ente, si è già detto al precedente paragrafo 1.2. Qui si ritiene solo di dover ribadire l'importanza del processo di potenziamento dell'organico dell'Ente, finalmente avviato con l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022.

#### ➤ **Le risorse finanziarie**

Analogamente, con riferimento alle risorse finanziarie di cui si è detto al paragrafo 1.2, si ritiene in questa sede di dover ribadire l'importanza dell'azione che l'Ente ha efficacemente avviato nel 2020, in sinergia con altri soggetti pubblici e privati, al fine di "intercettare" nuove fonti di finanziamento (regionali, statali ed europee) per importanti investimenti in ricerca e innovazione tecnologica, di cui si è detto al precedente paragrafo 2.2.

#### ➤ **Le risorse strumentali**

Per quanto riguarda, infine, le risorse strumentali, si conferma l'analisi fatta in sede di redazione del piano della *performance* 2020-2022 sull'inadeguatezza delle dotazioni informatiche dell'Ente nel 2020 e la necessità di investire in nuovi e più performanti hardware e software, come, infatti, è stato fatto successivamente.

#### 4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

L'E.G.R.I.B. ha avviato la sua politica di promozione delle pari opportunità nel 2017 quando, con delibera dell'Assemblea n° 10/2017 del 31/03/2017, ha proceduto alla **costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)**.

Nel 2019 l'Ente ha poi adottato, con decreto dell'Amministratore Unico n° 7/2019 dell'8/07/2019, il suo primo **Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021**.

Il documento si inserisce in un più ampio percorso orientato al miglioramento delle modalità di lavoro grazie all'uso delle tecnologie, alla promozione della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità.

La tutela delle differenze è considerata, infatti, un **"fattore di qualità dell'azione amministrativa**: attuare le pari opportunità valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere, significa migliorare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato".

Partendo dal presupposto che la parità di genere deve essere intesa come "parità di opportunità di raggiungimento di risultato", il Piano, promosso e condiviso nella sua impostazione dal C.U.G., individua **cinque aree di intervento**: a) tempi di vita e tempi di lavoro; b) organizzazione, benessere e lavoro; c) promozione e sensibilizzazione della cultura di genere; d) rafforzamento dei rapporti tra le istituzioni per una politica di genere; e) formazione e qualificazione professionale.

Per ogni area di intervento, il documento individua poi un obiettivo da realizzare attraverso una o più **azioni positive**, "proposte nell'ottica di prevenire ogni forma di discriminazione e di favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro".

Il Piano avrebbe dovuto trovare attuazione nel corso del triennio 2019-2021, ma, per quanto concerne l'anno 2020, ciò è stato impedito dalle difficoltà in cui l'Ente si è trovato ad operare per le ragioni diffusamente illustrate sia nel Piano della *Performance* 2020-2022 che nei paragrafi precedenti della presente Relazione.

---

#### **Bilancio di genere**

---

Ai fini della presente relazione sulla *performance* l'EGRIB ha in ogni caso redatto un report sulla composizione del personale per genere nel 2020 ("bilancio di genere"), da cui risulta **l'insussistenza di squilibri di genere nella distribuzione degli incarichi di responsabilità**. In presenza di un solo dirigente in servizio e in mancanza di personale appartenente alla categoria D che potesse essere destinatario di incarichi di posizione organizzativa ai sensi degli artt. 13 e ss. del CCNL del 21/05/2018, tutti i dipendenti del comparto risultano, infatti, titolari di incarichi di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del medesimo CCNL del 21/05/2018.

Nello specifico, al 31/12/2020 il quadro di sintesi della distribuzione del personale in funzione del genere può essere così sintetizzato:  l'unico **dirigente** in servizio è un uomo di età inferiore a 60 anni e laureato;  il **personale non dirigente** era costituito da n° 15 dipendenti (di cui n° 5 donne e n° 10 uomini);  la quasi totalità del personale era in possesso del **diploma di istruzione secondaria** (oltre il 90%, di cui il 36% donne e il 64% uomini);  i titolari di **incarichi di Specifica Responsabilità** ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del CCNL del 21/05/2018 erano 15, di cui n° 5 donne e n° 10 uomini.

## 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della presente Relazione, a cura dell'Amministratore Unico, è stato avviato nello scorso mese di settembre e concluso nel corrente mese di novembre 2023.

Al fine di superare le criticità e le lacune che hanno portato alla mancata validazione della Relazione sulla *performance* 2019, in assenza di una struttura preposta al controllo di gestione, fondamentale, ai fini della redazione del presente documento, è stata l'attenta attività di rendicontazione delle attività svolte in relazione a quelle programmate, di cui si è detto al paragrafo 2.2.

Sono stati, inoltre, acquisiti, dalle competenti strutture organizzative dell'Ente, gli ulteriori dati e/o documenti necessari ai fini della redazione di un documento completo e conforme alla normativa di riferimento e alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

### 5.2. Punti di forza e di debolezza del Ciclo di Gestione della *Performance*

Il Ciclo di Gestione della *Performance* dell'E.G.R.I.B. presenta da tempo innegabili punti di debolezza, che sono stati evidenziati dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito sia nelle Relazioni annuali sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni di cui all'art. 14, comma 4, lett. a), del D. Lgs. n° 150/2009, che nei verbali di mancata validazione delle relazioni annuali sulla *performance*.

In particolare, per quanto riguarda l'anno 2020 e come già detto nel Piano della *performance* 2020-2022, le criticità del ciclo di gestione della *performance* sono state accentuate, da un lato, dall'impatto che sull'organizzazione del lavoro e sull'attività dell'Ente ha avuto l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e, dall'altro, sia dal subentro del nuovo Amministratore Unico alla fine del 2019 che, soprattutto, dalla mancanza di personale da dedicare a tali attività.

E così il Piano della *performance* 2020-2022 è stato approvato formalmente ad ottobre 2020, nonostante il ciclo di gestione della *performance* 2020 fosse stato avviato già nel mese di maggio 2020, con l'assegnazione, da parte dell'Assemblea, degli obiettivi annuali di *performance* dell'Amministratore Unico.

Nel suddetto Piano si evidenziava, tuttavia, come fosse intenzione del nuovo Amministratore Unico 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.

Obiettivo che, allo stato, risulta parzialmente raggiunto, dal momento che, nonostante il perdurare delle difficoltà già registrate nel 2020, si è riusciti ad adottare gli aggiornamenti successivi del Piano della *performance* in tempi sempre più rispettosi del dettato normativo e a migliorare progressivamente la qualità dei documenti previsti dal citato art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009.

Ciò che non si è ancora riusciti a fare è completare il ciclo di gestione della *performance*, con la redazione della Relazione annuale sulla *performance*, nei tempi previsti dall'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009. E', tuttavia, ferma intenzione dell'Ente superare anche questa criticità, così da arrivare a gestire correttamente l'intero ciclo della *performance* a partire dall'annualità 2024.

## 6. ALLEGATI

Al fine di redigere un documento snello e comprensibile, si è seguito il suggerimento della delibera CIVIT n° 5/2012 di accompagnare la presente Relazione con una serie di allegati, di seguito elencati, che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio:

- ✓ Allegato 1 - Albero della *performance* 2020
- ✓ Allegato 2 – Schede di rilevazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi strategici ed operativi 2020
- ✓ Allegato 3 – Scheda di valutazione della performance organizzativa

## Allegato 1. 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. 3/2017

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)

EGRIB - - 1 - 2023-12-21 - 0003436

## Allegato 2. Rendicontazione degli obiettivi



**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**  
\_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBBIETTIVO STRATEGICO	DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
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%	A – Regolazione del servizio idrico integrato
<b>Indicatore</b>		<b>Risultato raggiunto nel 2020</b>	
Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell' ARERA	Target ( <i>risultato atteso</i> )		
	2020	2021	2022
	2	2	2
Valore dell'indicatore al 31/12/2020			
Fonte (\$) V. fonte singoli obiettivi operativi			
<b>Struttura organizzativa</b>			
<b>Responsabile</b>			
Nr. risorse umane coinvolte ( <i>oltre al Dirigente di Area</i> )			
1			
(\$) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi			

OBBIETTIVI OPERATIVI	DENOMINAZIONE	RESPONSABILE
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	Dirigente di Area
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	Dirigente di Area

DATA **01.12.2023**

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>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</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Target (risultato atteso)</b>	<b>Risultato raggiunto</b>	
Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei disciolti Consorzi di Bonifica	Completato	Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Struttura organizzativa	Completato		
Responsabile	Albo pretorio/Protocollo		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	1		
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^^)
<b>OSA1.1.a - Definizione dei criteri per l'inquadramento contrattuale del personale da trasferire ai sensi dell'art. 42 della L.R. 1/2017</b>	La definizione dei criteri per l'inquadramento contrattuale del personale da trasferire è stata effettuata di concerto con il Consorzio di Bonifica della Basilicata, l'Acquedotto Lucano e le OO.SS. presenti nei due enti	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Verbale prot. n. 1405/2020
<b>OSA1.1.b - Individuazione del personale da trasferire e predisposizione degli atti di trasferimento</b>	Si è addivenuti, quindi, alla individuazione del personale da trasferire, che è stata poi formalizzata con decreto dell'Amministratore Unico dell'E.G.R.I.B.		SI	Decreto AU n. 10/2020

(^) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento

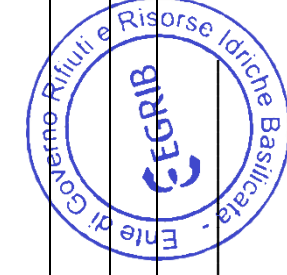
(^^) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)

(^^^) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/ non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali

Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



OS1.2- COMPLETAMENTO DEL TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE DELLA GESTIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DELLA L.R. 18/2010 E DELL'ART. 48 DELLA L.R. 19/2017		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto
	Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale	Completato	Albo pretorio/Protocollo
Struttura organizzativa	Area Servizio Idrico Integrato	
Responsabile	Dirigente di Area	
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	1	

(\*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)

AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^)
<b>OSA1.2a - 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</b>	La definizione dei criteri per l'inquadramento contrattuale del personale da trasferire è stata effettuata di concerto con i Consorzi per lo Sviluppo Industriale, l'Acquedotto Lucano e le OO.SS. presenti nei due enti	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Verbale prot. n. 1406/2020
<b>OSA1.2b - Individuazione del personale da trasferire e predisposizione degli atti di trasferimento</b>	Si è proceduto, quindi, alla individuazione del personale da trasferire, che è stata poi formalizzata con decreto dell'Amministratore Unico dell'E.G.R.I.B.		SI	Decreto AU n. 11/2020

(^)- inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento  
 (^)- allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)  
 (^^)- indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/  
 non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali

Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA **01.12.2023**

FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**  
\_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE		PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
Codice	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%	A – Regolazione del servizio idrico integrato
Indicatore		Target ( <i>risultato atteso</i> )		Risultato raggiunto nel 2020	
Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio		2020	2021	2022	Valore dell'indicatore al 31/12/2020
		1	1	1	Fonte (\$)
Struttura organizzativa		Area Servizio Idrico Integrato		V. fonte obiettivo operativo	
Responsabile		Dirigente di Area			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)		4			
<i>(\$) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi</i>					

OBIETTIVI OPERATIVI		DENOMINAZIONE	RESPONSABILE
Codice	OSA2.1	Rafforzamento dei controlli sulla realizzazione degli interventi infrastrutturali programmati	Dirigente di Area

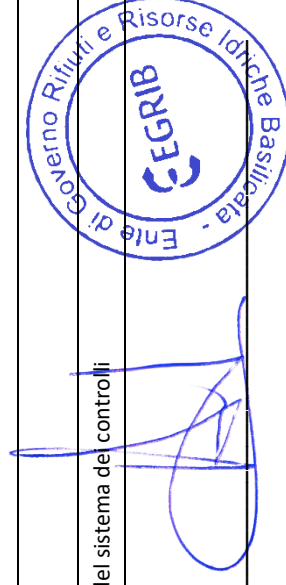
DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

OBIETTIVO OPERATIVO		OSAZ.1 - RAFFORZAMENTO DEI CONTROLLI SULLA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI INFRASTRUTTURALI PROGRAMMATI		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto		
		Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)	
Aumento del numero di sopralluoghi/autorizzazioni	≥ 10% in più rispetto al 2019	43% in più rispetto al 2019 (nr. 40 nel 2020 – nr. 28 nel 2019)	Protocollo/Albo pretorio/Report degli Uffici	
Struttura organizzativa	Area Servizio Idrico Integrato			
Responsabile	Dirigente di Area			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	4			
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)				
AZIONI	ATTIVITA' (*)	RISORSE UMANE COINVOLTE (**)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (***)
<b>OSAZ.1a - Definizione di un sistema rigoroso, dal punto di vista tecnico ed amministrativo, per il controllo degli interventi programmati (stato di attuazione, tempi, contabilità, motivazione degli scostamenti rispetto ai programmi)</b>	Al fine del rafforzamento dei controlli sulla realizzazione degli interventi infrastrutturali programmati, si è definito un sistema basato su: 1) incontri periodici con il gestore del servizio idrico integrato e gli altri stakeholder a vario titolo coinvolti nella realizzazione degli interventi; 2) aumento progressivo del numero di sopralluoghi da effettuare sui cantieri e delle autorizzazioni da concedere	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Prospetto riepilogativo degli incontri 2020 e dei sopralluoghi e autorizzazioni 2019 e 2020 (con l'indicazione degli estremi del protocollo di verbali, report, etc. (ove disponibili) e degli estremi dei provvedimenti adottati)
<b>OSAZ.1b - Realizzazione dei controlli con le modalità e secondo la tempistica definita e redazione dei relativi report</b>	Conformemente a quanto definito, oltre agli incontri periodici con il gestore del servizio e gli altri stakeholder, sono stati realizzati un maggior numero di sopralluoghi e sono state rilasciate un maggior numero di autorizzazioni rispetto al 2019		SI	
(*) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(**) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(***) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali				
<b>Eventi significativi/anomali/ azioni correttive</b>				
<b>Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo</b>				
<b>Allegati</b>		Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni – Prospetto riepilogativo del sistema dei controlli		

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA





**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**  
\_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBBIETTIVO STRATEGICO	DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
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%	B - Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti
<b>Indicatore</b>	<b>Target (risultato atteso)</b>	<b>Risultato raggiunto nel 2020</b>	
Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell' ARERA	2020	2021	2022
	1	1	1
	Valore dell'indicatore al 31/12/2020		
Struttura organizzativa	Fonte (§)		
Responsabile	V. fonte singoli obiettivi operativi		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	1		
<i>(§) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi</i>			

OBBIETTIVI OPERATIVI	DENOMINAZIONE	RESPONSABILE
OSB1.1	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti in attuazione della Delibera ARERA n. 443/2019	Dirigente di Area

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI



OSB1.1 - PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DEL SERVIZIO RIFIUTI IN ATTUAZIONE DELLA DELIBERA ARERA N. 443/2019		Risultato raggiunto	
Indicatore	Target (risultato atteso)	Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 75% dei 131 gestori	Per l'83% dei gestori (109/131)	Albo pretorio/Protocollo/ Applicativo "Raccolta dati" ARERA
Struttura organizzativa	<b>Area Servizio Rifiuti</b>		
Responsabile	<b>Dirigente di Area</b>		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	<b>4</b>		
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

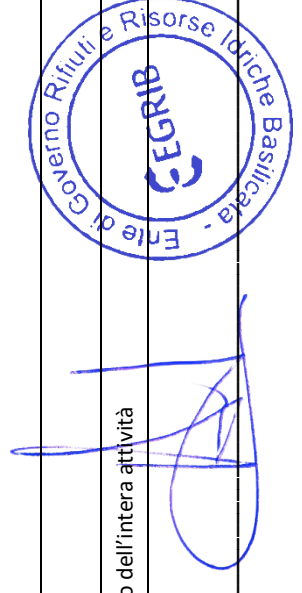
AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^^)
<b>OSB1.1a - Verifica dei piani economico-finanziari elaborati dai gestori del servizio (completezza, veridicità e congruità dei dati e delle informazioni)</b>	Nell'ambito del procedimento avviato dall'Ente in specifica attuazione della delibera ARERA n. 443/2019, sono stati acquisiti i piani economico-finanziari di 109 Comuni sui 131 complessivamente tenuti a tale adempimento. Per tutti i 109 piani acquisiti, si è proceduto alla verifica della completezza, veridicità e congruità dei dati e delle informazioni riportate	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	SI	Prospetto riepilogativo dell'intera attività (con l'indicazione delle varie fasi, degli estremi dei provvedimenti di validazione dei piani e della data di trasmissione all'ARERA tramite l'applicativo dedicato)
<b>OSB1.1b - Eventuale integrazione o modifica dei piani economico-finanziari esaminati</b>	A seguito della verifica di cui sopra, per n. 44 piani economico-finanziari si è reso necessario richiedere integrazioni/modifiche ai documenti		SI	
<b>OSB1.1c - Predisposizione degli atti di validazione dei piani e trasmissione ad ARERA per l'approvazione</b>	Acquisite le integrazioni/modifiche richieste, si è proceduto alla predisposizione degli atti di validazione dei piani e alla successiva trasmissione all'ARERA per l'approvazione		SI	

(^)- inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento

(^^) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)

(^^^)- indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/ non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali

Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni – Prospetto riepilogativo dell'intera attività



DATA **01.12.2023**

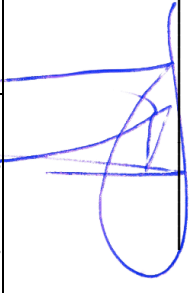
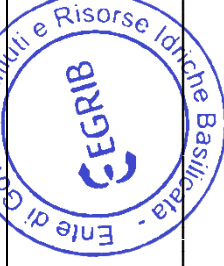
FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**  
\_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE		PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
Codice	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%	A – Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti
Indicatore		Target ( <i>risultato atteso</i> )			Risultato raggiunto nel 2020
Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio		2020	2021	2022	Valore dell'indicatore al 31/12/2020
		1	1	1	
Struttura organizzativa		Area Servizio Rifiuti			V. fonte singoli obiettivi operativi
Responsabile		Dirigente di Area			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)		3			
<i>(§) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi</i>					

OBIETTIVI OPERATIVI		DENOMINAZIONE		RESPONSABILE
Codice	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.)		Dirigente di Area

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI

<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>OSB2.1 - RAFFORZAMENTO DEI CONTROLLI SULL'UTILIZZO DELL'APPPLICATIVO 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.)</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Target (risultato atteso)</b>	<b>Risultato raggiunto</b>	
		<b>Valore dell'indicatore al 31/12/2020</b>	<b>Fonte (*)</b>
Completo e tempestivo inserimento dei dati attraverso l'applicativo O.R.So.	Da parte di almeno il 70% dei 131 gestori	Da parte del 90% dei gestori (118/131)	Applicativo O.R.So.
Struttura organizzativa	<b>Area Servizio Rifiuti</b>		
Responsabile	<b>Dirigente di Area</b>		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	<b>3</b>		
<b>(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)</b>			

<b>AZIONI</b>	<b>ATTIVITA' (*)</b>	<b>RISORSE UMANE COINVOLTE (**)</b>	<b>AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)</b>	<b>FONTE (***)</b>
<b>OSB2.1a - Monitoraggio dell'inserimento dei dati da parte dei Comuni (completezza dei dati e rispetto della tempistica)</b>	Al fine di rafforzare i controlli sull'utilizzo dell'applicativo O.R.So., è stato intensificato il monitoraggio dell'inserimento dei dati da parte dei soggetti tenuti a tale adempimento, che è stato accompagnato da telefonate ed e-mail di sollecito al completo e tempestivo popolamento dei dati	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	SI	Applicativo O.R.So.
<b>OSB2.1b - Supporto tecnico ai Comuni per l'inserimento dei dati</b>	E' stato, inoltre, fornito il necessario supporto tecnico in caso di incongruenze/anomalie segnalate dal sistema		SI	Applicativo O.R.So.

(\*) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento

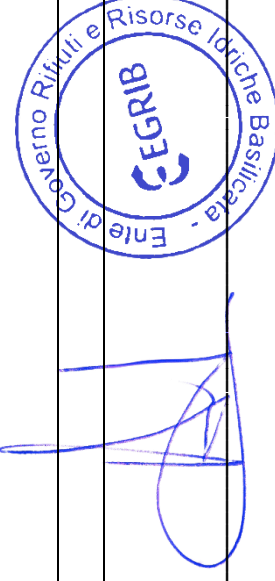
(\*\*) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)

(\*\*\*) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/non pubblicati sul sito web/non risultanti da banche dati ufficiali

<b>Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive</b>	
<b>Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo</b>	
<b>Allegati</b>	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

**DATA 01.12.2023**

**FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA**





PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022  
\_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBIETTIVO STRATEGICO	DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
OSC1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali	25%	C – Organizzazione, gestione e governance
<b>Indicatore</b>	<b>Target (risultato atteso)</b>	<b>Risultato raggiunto nel 2020</b>	
Nr. interventi realizzati	2020	2021	2022
	3	≥ 3	≥ 3
	Valore dell'indicatore al 31/12/2020		
Fonte (§)			
V. fonte singoli obiettivi operativi			
Struttura organizzativa	<b>Area Amministrazione</b>		
Responsabile	<b>Dirigente di Area</b>		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	5		
(§) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi			

OBIETTIVI OPERATIVI	DENOMINAZIONE	RESPONSABILE
Codice	OSC1.1	Superamento delle criticità del ciclo della programmazione finanziaria
Codice	OSC1.2	Avvio procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente
Codice	OSC1.3	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT)



DATA 01.12.2023

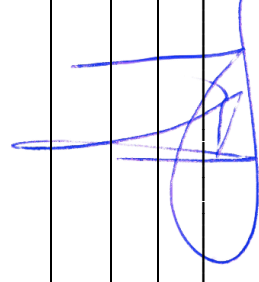
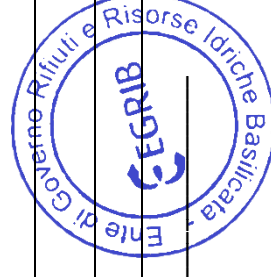
FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA AMMINISTRAZIONE

OSC1.1 - SUPERAMENTO DELLE CRITICITÀ DEL CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA				
OBIETTIVO OPERATIVO	Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)	
Approvazione rendiconti della gestione 2018 e 2019 e bilancio di previsione pluriennale 2020-2022		Entro il 31/12/2020	Albo pretorio/Protocollo	
Struttura organizzativa	Area Amministrazione			
Responsabile	Dirigente di Area			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	3			
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)				
AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^^)
<b>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</b>	Al fine di superare le criticità del ciclo della programmazione finanziaria dell'EGRIB, si è partiti dall'analisi del bilancio di previsione annuale 2018 e pluriennale 2018-2020 e dall'esame delle scritture contabili. Sulla base dei dati disponibili, si è proceduto alla predisposizione del rendiconto 2018 che è stato poi approvato con delibera dell'Assemblea dell'Ente e trasmesso alla Regione per il controllo previsto dalla L.R. 11/2006		SI	Delibera Assemblea n. 1/2020 Nota prot. n. 2345/2020
<b>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</b>	Allo stesso modo si è proceduto per il rendiconto della gestione 2019, che è stato, anch'esso, approvato dall'Assemblea dell'Ente e trasmesso alla Regione Basilicata per il controllo previsto dalla L.R. 11/2006	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	SI	Delibera Assemblea n. 9/2020 Nota prot. n. 3736/2020
<b>OSC1.1c - 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</b>	Si è, inoltre, proceduto alla predisposizione del bilancio di previsione 2020-2022 dell'Ente, che è stato approvato dall'Assemblea e trasmesso alla Regione per il controllo previsto dalla L.R. 11/2006		SI	Delibera Assemblea n. 8/2020 Nota prot. n. 2783/2020
(^) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(^) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(^) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.)				

Eventi significativi/anomali/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA

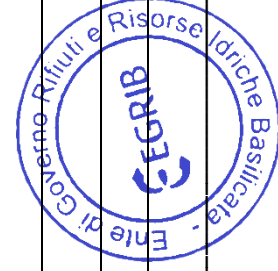



OS1.2- Avvio procedure per il potenziamento dell'organico dell'Ente				
OBBIETTIVO OPERATIVO	Target (risultato atteso)			
Indicatore	Valore dell'indicatore al 31/12/2020			
Stato delle procedure	Approvato			
Struttura organizzativa	Area Amministrazione			
Responsabile	Dirigente di Area			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	2			
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)				
AZIONI	ATTIVITA' (*)	RISORSE UMANE COINVOLTE (**)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (***)
<b>OS1.2a - Analisi dei fabbisogni di personale secondo le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica</b>	Ai fini dell'avvio delle procedure di potenziamento dell'organico dell'Ente, si è proceduto preliminarmente - ai sensi dell'art. 6 D. del Lgs. 165/2001 e in conformità al D.M. 8/05/2018 - all'analisi quali-quantitativa dei fabbisogni di personale rispetto alla dotazione organica approvata con delibera di Assemblea n. 16 del 29/11/2017		SI	
<b>OS12.b - Individuazione delle facoltà assunzionali dell'Ente in base alla normativa di riferimento in materia</b>	Sono state successivamente individuate le facoltà assunzionali dell'Ente in base alla normativa nazionale e regionale di riferimento in materia (Art. 6 del D. Lgs. 165/2001; art. 9, comma 36, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010; artt. 12 e 13 L.R. 1/2016)	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	SI	Decreto A.U. n. 19/2020 Delibera Assemblea n. 10/2020
<b>OS1.2c - Predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020-2022</b>	E' stato, infine, predisposto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, che, su proposta dell'AU (decreto n. 19/2020) è stato approvato dall'Assemblea dell'Ente (delibera n. 10/2020)		SI	
(*) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(**) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(***) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali				

Eventi significativi/anomali/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



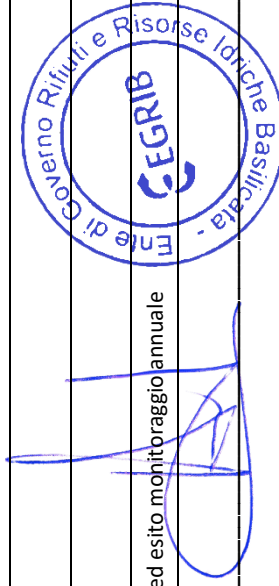
OBBIETTIVO OPERATIVO		OS1.3 - ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPCT)	
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Nr. misure attuate	≥ 2	3	Documentazione agli atti de I RPCT
Struttura organizzativa	Area Amministrazione		
Responsabile	Dirigente di Area		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	2		
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^^)
<b>OS1.3a - Esame PTPCT e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza da attuare nell'anno</b>	E' stato esaminato il PTPCT 2019-2021 e sono state individuate: a) le misure non attuabili, allo stato, per mancanza di personale; b) le misure già attuate alla data di adozione formale del Piano della performance; c) le ulteriori misure da attuare nell'anno; d) le misure da programmare per il 2021	RPCT + personale di supporto	SI	Tabella riepilogativa delle misure previste nel Piano con relativo cronoprogramma
<b>OS1.3b - Attuazione delle misure individuate</b>	Si è proceduto, quindi, all'avvio dell'attuazione di tutte le misure di cui alla precedente lettera c)	RPCT + personale di supporto	SI	Tabella riepilogativa delle misure previste nel Piano aggiornata con l'esito del monitoraggio al 31/12/2020
<b>OS1.3c - Monitoraggio attuazione delle misure al 31/12/2020</b>	E' stato effettuato il monitoraggio annuale, da cui è risultata l'attuazione di n. 3 misure sul totale di n. 5 di cui alla precedente lettera c). Le restanti misure, pur avviate, non sono state completate nell'anno	RPCT + personale di supporto	SI	
(^) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(^) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(^^^)- indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/ non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali				

Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Tabella riepilogativa delle misure previste nel PTPCT con cronoprogramma ed esito monitoraggio annuale

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA





**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**  
\_ Scheda di rilevanza del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE		PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
Codice	OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevanza delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti		5%	D – Ascolto e dialogo con gli stakeholder
Indicatore		Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2020	
Nr. interventi realizzati		2020	2021	2022	Valore dell'indicatore al 31/12/2020
		2	2	2	1
Struttura organizzativa		Staff dell'Amministratore Unico			
Responsabile		Amministratore Unico			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)		2			
(§) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi					

OBIETTIVI OPERATIVI		DENOMINAZIONE	RESPONSABILE
Codice	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	Amministratore Unico
Codice	OSD1.2	Implementazione di azioni positive volte alla formazione ed informazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e sul riutilizzo dei rifiuti	Amministratore Unico



DATA 01.12.2023

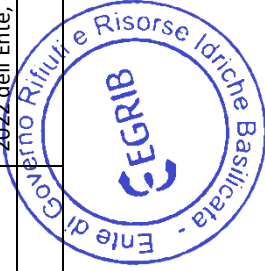
FIRMA DELL'AMMINISTRATORE UNICO



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		Risultato raggiunto	
OBBIETTIVO OPERATIVO	Target (risultato atteso)	Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Indicatore			
Acquisto dell'app	Sì	No	Documentazione agli atti dello Staff dell'Amministratore Unico
Struttura organizzativa	Staff dell'Amministratore Unico		
Responsabile	Amministratore Unico		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre all'Amministratore Unico)	1		
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

AZIONI	ATTIVITA' (*)	RISORSE UMANE COINVOLTE (**)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (***)
<b>OSD1.1a - Effettuazione di un'indagine di mercato per l'individuazione di una software house per l'implementazione dell'app</b>	Si è proceduto ad una preliminare indagine di mercato al fine di individuare una software house alla quale affidare l'implementazione dell'app, acquisendo informalmente alcune brochure illustrative	Dipendenti assegnati allo Staff dell'AU con il supporto dei dipendenti assegnati alle Aree Funzionali competenti	SI	Documentazione agli atti dello Staff dell'AU
<b>OSD1.1b - Definizione delle linee guida per la progettazione dell'app</b>	Sono stati fatti alcuni incontri esplorativi finalizzati alla definizione delle linee guida per la progettazione dell'app		ALTRO	
<b>OSD1.1c - Epletamento delle procedure per l'acquisto</b>	===		No	
(*) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(**) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(***) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali				

Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	L'obiettivo non è stato raggiunto a causa dei tempi straordinariamente lunghi dell'iter di approvazione regionale del bilancio di previsione 2020-2022 dell'Ente, conclusosi con la L.R. n. 4 dell'8/04/2021
Allegati	



DATA 01.12.2023

FIRMA DELL'AMMINISTRATORE UNICO

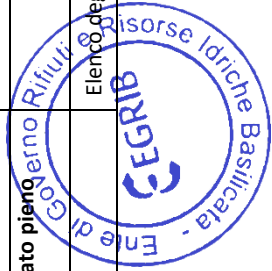
OBIETTIVO OPERATIVO		OSD1.2- IMPLEMENTAZIONE DI AZIONI POSITIVE VOLTE ALLA FORMAZIONE ED INFORMAZIONE SULL'USO CONSAPEVOLE DELLA RISORSA IDRICA E SUL RIUTILIZZO DEI RIFIUTI	
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Realizzazione del progetto "Il rifiuto torna in vita per aiutare la vita"	Coinvolgimento di almeno n. 10 istituti scolastici	n. 43 istituti scolastici coinvolti	Documentazione agli atti dello Staff dell'AU
Struttura organizzativa	Staff dell'Amministratore Unico		
Responsabile	Amministratore Unico		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	1		
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^^)
<b>OSD1.2a - Individuazione degli istituti scolastici da coinvolgere nella realizzazione delle attività progettuali</b>	Grazie alla collaborazione delle Amministrazioni locali partecipanti al progetto, sono stati individuati n. 43 istituti scolastici da coinvolgere nella realizzazione delle attività progettuali		SI	Elenco degli istituti scolastici aderenti al progetto
<b>OSD1.2b - Svolgimento attività mediante lezioni teoriche d'aula, laboratori didattici ed eventi finali pubblici dimostrativi</b>	L'attività svolta nelle scuole è stata articolata in lezioni teoriche d'aula e laboratori didattici (purtroppo non in presenza a causa delle limitazioni dovute all'emergenza epidemiologica da Covid-19). Al termine di ciascun percorso, sono stati organizzati eventi pubblici, alcuni anche in presenza, divulgativi delle attività svolte	Dipendenti assegnati allo Staff dell'AU	SI	Programma delle attività condiviso con gli istituti scolastici Locandine degli eventi finali
(^) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(^^) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(^^^) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali				

Eventi significativi/anomale/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco degli istituti scolastici aderenti al progetto – Programma delle attività – Locandine degli eventi

DATA 01.12.2023

FIRMA DELL'AMMINISTRATORE UNICO





**PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022**  
\_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi \_ Anno 2020

OBBIETTIVO STRATEGICO	DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO
Codice	OSD2	10%	D – Ascolto e dialogo con gli stakeholder
Indicatore	Target ( <i>risultato atteso</i> )	Risultato raggiunto nel 2020	
Nr. interventi realizzati	2020	2021	2022
	2	2	2
Struttura organizzativa	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti		
Responsabile	Dirigenti di Area		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre ai Dirigenti di Area)	1		
<i>(§) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi</i>			

OBBIETTIVI OPERATIVI	DENOMINAZIONE	RESPONSABILE
Codice	OSD2.1	Dirigente Area Servizio Idrico Integrato Dirigenti Area Servizio Rifiuti
Codice	OSD2.2	Dirigente Area Servizio Idrico Integrato Dirigente Area Servizio Rifiuti

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO E DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI



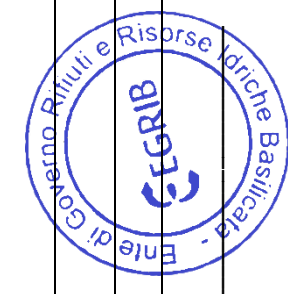
OSD2.1 - COLLABORAZIONE CON LA REGIONE BASILICATA E I GESTORI DEI SERVIZI PER LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI E INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE		OSD2.1 - COLLABORAZIONE CON LA REGIONE BASILICATA E I GESTORI DEI SERVIZI PER LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI E INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE	
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Nr. progetti candidati a finanziamento	≥ 2	3	Schede progettuali agli atti delle due Aree Funzionali
Struttura organizzativa			
Responsabile			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre ai Dirigenti di Area)			
1			
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

AZIONI	ATTIVITA' (*)	RISORSE UMANE COINVOLTE (**)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (***)
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.)	Sulla base del gap infrastrutturale rilevato per il S.I.I. e il servizio di gestione dei rifiuti, sono stati definiti e predisposti un progetto da candidare a finanziamento per il servizio idrico integrato ("Realizzazione della infrastruttura territoriale integrata per l'addezione della risorsa idropotabile in Basilicata finalizzata alla telemisura degli schemi intercomunali e distrettualizzazione della rete idrica a servizio della città di Potenza") e due progetti da candidare a finanziamento per il servizio dei rifiuti ("Efficientamento del sistema di gestione dei rifiuti dell'Area Centro" e "Intervento di razionalizzazione del sistema regionale di raccolta dei rifiuti attraverso la realizzazione di centrali di trasferta per i rifiuti solidi urbani e frazione organica")	Dipendenti assegnati alle due Aree Funzionali	SI	Schede progettuali predisposte
OSD2.1b - Supporto tecnico nella predisposizione dei progetti				
(*) - inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento				
(**) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)				
(***) - indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/non pubblicati sul sito web/non risultanti da banche dati ufficiali				

Eventi significativi/anomali/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni – Schede progettuali predisposte

DATA 01.12.2023

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO E DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI



OSD2.2- COLLABORAZIONE CON ENTI E UNIVERSITÀ PER ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO			
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2020	Fonte (*)
Nr. accordi di collaborazione stipulati	≥ 1	1	Protocollo
Struttura organizzativa <b>Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti</b>			
Responsabile <b>Dirigenti di Area</b>			
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area) <b>1</b>			
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)			

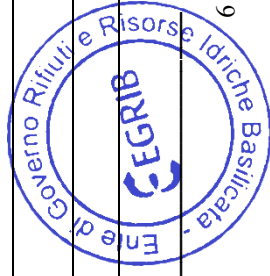
AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTE (^^)
<b>OSD2.2a - Individuazione degli Enti e /o Università con cui realizzare progetti di ricerca e sviluppo</b>	Nel 2020 l'E.G.R.I.B. ha avviato un'importante azione di coinvolgimento di altri enti e/o università per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo nei settori del servizio idrico e del servizio rifiuti, fra cui l'Università degli Studi della Basilicata e il Politecnico di Milano	Dipendenti assegnati alle due Aree Funzionali	SI	Note prot. n. 972/2020, n. 978/2020 e n. 2383/2020
<b>OSD2.2b - Stipula accordi di collaborazione per la definizione e predisposizione dei progetti da candidare a finanziamento</b>	Con il Politecnico di Milano già nel 2020 si è riusciti ad addivenire alla stipula di una <b>convenzione quadro di collaborazione per la ricerca, lo sviluppo e la sperimentazione di soluzioni innovative nella gestione della risorsa idrica</b> avente ad oggetto, fra l'altro, la realizzazione di schede progettuali per intercettazione di finanziamenti pubblici e/o privati, partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei	Dipendenti assegnati alle due Aree Funzionali	SI	Convenzione prot. n. 773/2020

(^)- inserire una sintetica relazione delle attività svolte che renda conto del risultato conseguito nel periodo di riferimento

(^^) - allegare l'elenco dei dipendenti assegnati alle singole azioni (nominativo e categoria)

(^^^)- indicare analiticamente la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed allegare documenti (elenchi, prospetti, etc.) non protocollati/ non pubblicati sul sito web/ non risultanti da banche dati ufficiali

Eventi significativi/anomale/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni



DATA **01.12.2023**

FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO E DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI

Allegato 3. Scheda di valutazione della performance  
organizzativa

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANNO 2020**

**Parametro 1 – Grado di raggiungimento obiettivi strategici (Peso=70% Dirigenti; Peso=100% altri)**

Descrizione obiettivo strategico	Struttura	% raggiungimento obiettivo strategico (a)	Peso obiettivo strategico (b) (*)	Punteggio	Totale (Σ©)	Valutazione parametro 1 (Σ©/10)
				© = (a) x (b)		
OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	100	15	15	100,00	10,00
OSA2	Area Servizio Idrico Integrato	100	15	15		
OSB1	Area Servizio Rifiuti	100	15	15		
OSB2	Area Servizio Rifiuti	100	15	15		
OSC1	Area Amministrazione	100	25	25		
OSD1	Staff dell'Amministratore Unico	100	5	5		
OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	100	10	10		

**Parametro 2 – Indicatori “Salute Organizzativa” (Peso= 30% Dirigenti)**

Descrizione	Scala di Valutazione (da 0 a 10 = insufficiente – 10 = eccellente (y))	Valutazione parametro 2
	Tasso di assenteismo (**)	
Tempi medi dei pagamenti (Indice annuale di tempestività dei pagamenti) (***)	9	

<b>Valutazione complessiva</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri (Dirigenti)</i>	<b>9,7</b>	Fascia di merito	<b>A</b>
	Valore parametro 1 (altri dipendenti)	<b>10</b>	Fascia di merito	<b>A</b>

Nota (\*) - Somma dei pesi= 100

Nota (\*\*) - Dato "10" il valore di 32 gg/anno per persona (nr. di giorni di ferie spettanti in base al CCNL di riferimento), la scala di valutazione utilizzata è la seguente: da 32 a 35 gg= 10; da 36 a 40 gg= 9; da 41 a 45 gg= 8; da 46 a 50 gg= 7; da 51 a 55 gg= 6; da 55 a 60gg= 5; da 61 a 65 gg= 4; da 66 a 70 gg= 3; da 71 a 75 gg= 2; da 76 a 80 gg= 1; > 80 gg= 0 \_ **La media/persona in E.G.R.I.B. nel 2020 è stata pari a 35,65 gg => la valutazione è pari a 9**

Nota (\*\*\*) - Dato "0" il valore dell'indice che rappresenta il termine di 30 gg previsto dalla normativa di riferimento, la scala di valutazione utilizzata è la seguente: <-5= 10; da -5 a 0= 9; da 0,01 a +5= 8; da 5,01 a +10= 7; da +10,01 a +15= 6; da +15,01 a +20= 5; da +20,01 a +25= 4; da +25,01 a +30= 3; da +30,01 a +35= 2; da +35,01 a +40= 1; indice>+40= 0 \_ **L'indice di tempestività dei pagamento dell'E.G.R.I.B. nel 2020 è stato pari a - 3,22 => la valutazione è pari a 9**