

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2022

Indice:

1. Decreto del Commissario Straordinario n. 16/2025.....	3
2. Relazione sulla Performance 2022	7
o Allegato 1 – Albero della performance 2022	41
o Allegato 2 - Schede di rilevazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi strategici ed operativi 2022	43
o Allegato 3 - Scheda di valutazione della performance organizzativa 2022	65

1. Decreto del Commissario Straordinario n. 16/2025



Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata

Decreto n. 16 del 30.10.2025

Oggetto: D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. Relazione sulla performance 2022

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Vista la DGR n. 834 del 01.12.2022 “Art. 7, comma 1, legge regionale 8 gennaio 2016, n. 1. Amministratore unico dell’Ente di governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata (EGRIB). Rinnovo rapporto di lavoro” con il quale si è provveduto al rinnovo per ulteriori 3 anni dell’Amministratore Unico dell’Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche della Basilicata (EGRIB)”;

Vista la nota prot. 1995 del 18.07.2025 avente per oggetto “Comunicazione di dimissioni per sopravvenuta nomina a Direttore Generale dell’Ambiente della Regione Basilicata” con la quale l’Amministratore Unico, Arch. Canio Santarsiero, ha comunicato le dimissioni irrevocabili dall’incarico;

Vista la DGR n. 388 del 23/07/2025 con la quale la Giunta Regionale, al fine di assicurare il principio di buon andamento dell’attività amministrativa e nelle more della nomina del nuovo Amministratore Unico dell’Ente, ha nominato l’Arch. Canio Santarsiero quale Commissario Straordinario dell’EGRIB;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e ss.mm.ii.;

VISTA la Legge 4 marzo 2009, n. 15 “Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei conti”;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii.;

VISTA la L.R. 25 ottobre 2010, n. 31 recante “Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 (...)” e ss.mm.ii.;

VISTO il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii.;

VISTO il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATO che il D. Lgs. n. 150/2009 ha previsto la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale quale strumento per migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni e far crescere le competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

DATO ATTO che la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle disposizioni dettate dal citato D. Lgs. n. 150/2009, è condizione necessaria per l’erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance;

CONSIDERATO che il D. Lgs. n. 150/2009 ha previsto, in particolare, che, ai fini dell’attuazione dei principi generali di cui sopra, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance;

VISTO l’art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 in base al quale il ciclo di gestione della performance ha durata annuale e si articola in più fasi, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, alla misurazione e valutazione della performance in base all’apposito Sistema adottato, alla rendicontazione dei risultati;

VISTO l’art. 10, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009 in base al quale, ai fini dell’avvio del ciclo annuale di gestione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della performance, documento programmatico di durata triennale e con aggiornamento annuale, che individua e assegna gli obiettivi di performance, con i relativi indicatori;

CONSIDERATO che sulla disciplina dettata dal D. Lgs. n. 150/2009 è intervenuto l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 conv. dalla Legge n. 113/2021, prevedendo che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), documento programmatico di durata triennale e con aggiornamento annuale, che definisce, fra l’altro, “gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”;

CONSIDERATO, tuttavia, che:

- nelle more dell’adozione dei decreti attuativi previsti dall’art. 6, commi 5 e 6, del D.L. n. 80/2021, ai sensi del comma 6-bis dello stesso art. 6 del D.L. n. 80/2021, introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto-legge 30/12/2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25/02/2022, n. 36, il termine per l’adozione del P.I.A.O. in sede di prima applicazione è stato fissato al 30 aprile 2022;
- al fine di avviare tempestivamente il ciclo della performance per l’anno 2022, l’E.G.R.I.B. ha ritenuto opportuno procedere comunque all’adozione del Piano della performance per il triennio 2022-2024 in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, riservandosi di integrarlo successivamente nel P.I.A.O. 2022-2024;

DATO ATTO che, in attuazione delle disposizioni dettate dal D. Lgs. n. 150/2009, per l'anno 2022 l'E.G.R.I.B. ha, dunque, provveduto:

- all'adozione, con decreto dell'Amministratore Unico n. 1/2022 del 31/01/2022, del Piano della performance 2022-2024, successivamente integrato nel P.I.A.O. 2022-2024 giusta il decreto dello stesso Amministratore Unico n. 19 del 20/12/2022;
- alla misurazione e valutazione della performance in conformità alle modalità stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dall'art. 7 dello stesso D. Lgs. n. 150/2009 e adottato con decreto dell'Amministratore Unico n. 18/2020 del 22/12/2020;

CONSIDERATO che si deve ora procedere alla “rendicontazione dei risultati conseguiti (...) ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi”;

RICHIAMATO l'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 in base al quale le pubbliche amministrazioni redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la “Relazione annuale sulla performance, che è (...) validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (...)”;

RICHIAMATO altresì l'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009, ai sensi del quale la validazione della relazione annuale sulla performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

CONSIDERATO che, in attuazione della normativa sopra richiamata, è stata predisposta la “Relazione sulla performance 2022” dell'E.G.R.I.B.;

RITENUTO di dover approvare la suddetta relazione nel testo che viene allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

DECRETA

per le motivazioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate:

- 1) **di approvare**, in specifica attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., la “Relazione sulla performance 2022” dell'E.G.R.I.B., nel testo che viene allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) **di trasmettere** copia della Relazione di cui al precedente punto 1) all'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito- O.I.V. di cui all'art. 3 della L.R. n. 31/2010 e ss.mm.ii.;
- 3) **di disporre** che la suddetta Relazione sia pubblicata nella sezione “Amministrazione Trasparente/Performance/Relazione sulla performance” del sito web istituzionale dell'Ente all'esito del processo di validazione da parte dell'OIV;
- 4) **di dichiarare** il presente decreto immediatamente esecutivo ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere ai successivi adempimenti.



*Il Commissario Straordinario
Arch. Canio Santarsiero*

2. Relazione sulla Performance 2022



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

Approvata con decreto del Commissario Straordinario n. 16 del 30.10.2025

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 e dal 2022 assorbito dal Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) introdotto dall'art. 6 del D.L. n° 80/2021 conv. dalla Legge n° 113/2021 e ss.mm.ii.

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 2022 rispetto ai singoli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della Performance 2022-2024 approvato con decreto dell'Amministratore Unico n° 1/2022 del 31/01/2022.

Nell'attesa dell'adozione dei regolamenti attuativi delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.L. n° 80/2021, la scelta dell'Ente è stata, infatti, quella di avviare in ogni caso tempestivamente il ciclo della performance per l'anno 2022 mediante l'adozione del Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009 e di integrarlo successivamente nel P.I.A.O. 2022-2024 all'esito del completamento del quadro normativo di riferimento (cfr. P.I.A.O. 2022-2024 adottato con decreto dell'Amministratore Unico n° 19 del 20/12/2022).

Nel suddetto Piano della performance, redatto in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente di cui al Decreto dell'Amministratore Unico 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.

È 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.

È, 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 e i 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 dello 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.



Il Commissario Straordinario
(Arch. Canio SANTARSIERO)

Indice

1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	1
1.1 - IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	1
1.2 - L'AMMINISTRAZIONE	1
1.2.1 Funzioni e compiti dell'Ente	2
1.2.2 Il ruolo di indirizzo e controllo della Regione Basilicata e dell'ARERA	3
1.2.3 L'organizzazione.....	4
1.2.4 La dotazione organica.....	6
1.2.5 Le risorse finanziarie.....	7
1.2.6 Le risorse strumentali	7
1.3 - I RISULTATI RAGGIUNTI	8
1.4 - LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ	10
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	11
2.1 - IL PIANO DELLA <i>PERFORMANCE</i> DELL'ENTE	11
2.2 - OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI.....	11
2.2.1 Stato di attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.....	18
2.2.2 Standard di qualità dei servizi e grado di soddisfazione dei destinatari	19
2.2.3 Performance organizzativa.....	20
2.3 - OBIETTIVI INDIVIDUALI	22
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ'	25
4. PARI OPPORTUNITÀ' E BILANCIO DI GENERE	26
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 <i>PERFORMANCE</i>	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;
- ✧ un rafforzamento della governance, con enti di governo d'ambito pienamente operativi e soggetti gestori dei servizi dotati delle necessarie capacità organizzative e realizzative;
- ✧ una forte sinergia tra soggetti regolatori e soggetti gestori dei servizi, affinché sia favorito il progressivo raggiungimento degli standard di qualità;
- ✧ una particolare attenzione ai consumatori, che devono essere trasformati in attori consapevoli del settore ambientale e sostenuti se in condizioni di disagio economico.

Come evidenziato anche nel Piano della *performance* 2022-2024, si tratta di un percorso che, nell'attuale momento storico, se, da un lato, risente negativamente dell'eccezionale aumento del costo delle materie prime e soprattutto dell'energia, con impatti particolarmente significativi per i consumatori, dall'altro può contare sulle opportunità offerte dal "Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori di Europa" (REACT-EU) e dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR).

Il PNRR ha destinato, infatti, una parte significativa delle sue risorse alla "Rivoluzione verde e Transizione ecologica" (Missione 2), prevedendo investimenti e riforme sia per l'economia circolare e, quindi, per migliorare la gestione dei rifiuti (M2C1) che per la tutela della risorsa idrica (M2C4).

Da parte sua il REACT-EU, introdotto al fine di assicurare complementarità e sinergia con altri fondi nazionali ed europei già disponibili, ha messo a disposizione ulteriori risorse per investimenti nel settore del servizio idrico.

Si tratta di opportunità che, come si è già detto anche nel Piano della *performance* 2022-2024 e come di dirà meglio, *infra*, ai paragrafi 1.2.5 e 1.3, l'E.G.R.I.B. ha saputo cogliere appieno, operando in stretta sinergia con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi idrico e dei rifiuti.

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."

È dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile e ad esso si applicano le norme di cui al D. Lgs. 23.06.2011, 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 e/o aggiornamento della pianificazione di ambito contenente la ricognizione delle infrastrutture, la programmazione degli investimenti necessari alle esigenze del territorio e della collettività, il modello gestionale e organizzativo con gli standard quali-quantitativi di erogazione del servizio e il piano economico-finanziario;
- ✧ affidamento, secondo il modello prescelto e le modalità previste dall'ordinamento giuridico in materia di affidamento di pubblici servizi, della gestione del servizio ad operatori economici in possesso dei necessari requisiti previsti dalla normativa di riferimento;
- ✧ predisposizione del piano economico-tariffario, secondo la metodologia di calcolo vigente definita dall'Autorità nazionale di regolazione, a garanzia del raggiungimento degli standard quali-quantitativi e dell'equilibrio economico-finanziario del gestore;
- ✧ predisposizione della pianificazione degli investimenti;

- ✧ monitoraggio e controllo (sia tecnico che economico) sulla gestione e sull'attuazione degli investimenti programmati, apportando eventuali modifiche alla pianificazione.

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

Come 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).

➤ Il rapporto con la Regione Basilicata

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

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

Gli atti fondamentali dell'E.G.R.I.B. - a partire dai documenti di programmazione finanziaria - sono, poi, 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.

➤ Il rapporto con l'ARERA

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

È l'ARERA infatti che:

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

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

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.

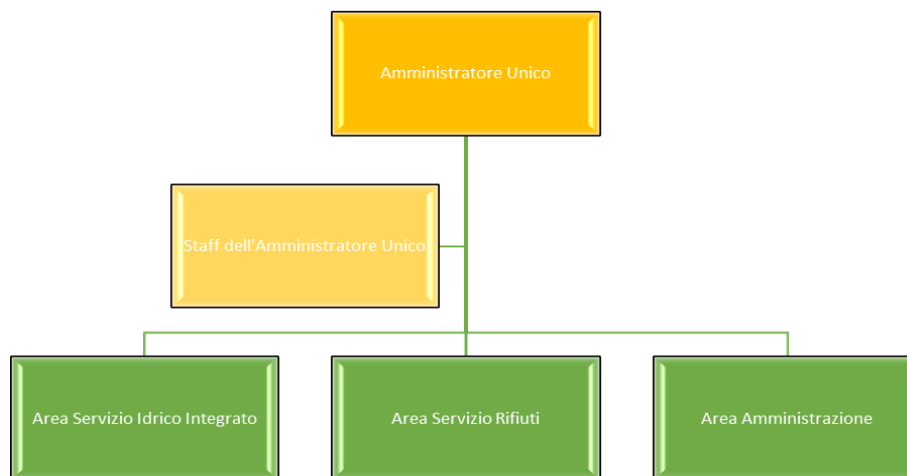
Le tre macro Aree in cui risulta articolata la struttura operativa dell'Ente nel 2021 sono quelle di seguito riportate:

✧ Area <<Amministrazione>>, con funzioni trasversali di supporto al funzionamento dell'organizzazione (gestione delle risorse economiche, umane e tecnologiche, approvvigionamenti, servizi ausiliari, supporto alla governance, etc.)

✧ Area <<Servizio Idrico Integrato>>, con funzioni di: pianificazione d'ambito tecnico-economica (pianificazione del servizio e degli investimenti e programmazione economico-finanziaria); regolazione e controllo delle gestioni in essere, con particolare riferimento all'attuazione degli investimenti previsti; predisposizione della documentazione tecnico-economica finalizzata agli affidamenti e alla gestione degli stessi

✧ Area <<Servizio Rifiuti>>, con funzioni di: pianificazione d'ambito tecnico-economica (pianificazione del servizio e degli investimenti e programmazione economico-finanziaria); regolazione e controllo delle gestioni in essere, con particolare riferimento all'attuazione degli investimenti previsti; predisposizione della documentazione tecnico-economica finalizzata agli affidamenti e alla gestione degli stessi

È 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

1.2.4 La dotazione organica

La dotazione organica dell'E.G.R.I.B. del 2022 è quella, riportata nella tabella che segue, approvata con deliberazione dell'Assemblea n° 16 del 29/11/2017.

Il personale in servizio nel 2022, 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 fin dalla sua istituzione e (ii) il personale a tempo determinato inserito 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, che è stata espletata nel 2021.

Tabella n° 1 - Dotazione organica

Qualifica/ Categoria	Dotazione organica teorica (Delibera n. 16/2017)	Personale in servizio al 1/01/2022		Personale in servizio al 31/12/2022	
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti	3	0	1	0	1
Categoria D	9	2 (*)	0	2 (*)	0
Categoria C	19	14 [*]	0	12 [**]	0
Categoria B	3	1	0	1	0
Totali	34	17	1	15	1

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

[*] di cui 7 part time al 50% stabilizzati ai sensi dell'art. 12, comma 3, della L.R. n. 1/2016

[**] di cui 5 part time al 50% stabilizzati ai sensi dell'art. 12, comma 3, della L.R. n. 1/2016

La stabilizzazione del suddetto personale ha rappresentato, infatti, il primo risultato dell'azione di potenziamento dell'organico dell'Ente, che la nuova Amministrazione ha prontamente avviato nel 2020 per superare l'inadeguatezza qualitativa e quantitativa del personale in servizio rispetto a quello teorico previsto, sia con riferimento alle funzioni istituzionali dell'E.G.R.I.B. 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.).

Per superare tale criticità, sebbene nei limiti consentiti dai vincoli di legge - e, segnatamente, dall'art. 9, comma 36, del D.L. n° 78/2010 conv. dalla Legge n° 122/2010, espressamente richiamato dall'art. 12, comma 1-bis, della L.R. n° 1/2016 - nel Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022, come aggiornato per il triennio 2021-2023 con delibera dell'Assemblea dell'Ente n° 12/2021 e approvato dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n° 870/2021, è stata prevista, infatti, l'assunzione di complessive diciassette unità di personale, con priorità, ai sensi del richiamato art. 13, comma 3, della L.R. n° 1/2016, per la stabilizzazione del personale già in servizio a tempo determinato.

Stabilizzati nel 2021 i dipendenti a tempo determinato, per il 2022 è stato previsto - e tradotto in specifico obiettivo di *performance* - l'avvio delle procedure concorsuali necessarie per procedere alle ulteriori assunzioni previste nel suddetto Piano assunzionale (v., *infra*, par. 2.2).

I dati completi relativi al personale dell'Ente sono, in ogni caso, consultabili nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Personale" del sito web istituzionale.

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.

Così come previsto in sede di redazione del Piano della *performance* 2022-2024, nel bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, adottato con deliberazione dell'Assemblea dell'Ente n. 3 del 21/07/2022 e approvato dalla Regione Basilicata con L.R. n. 33 del 29/11/2022, 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 che risultano sufficienti a garantire un buono stato di "salute finanziaria" dell'Ente, in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e del sistema contabile dell'Ente, che, in base alla L.R. n. 1/2016, è quello previsto dal D. Lgs. n. 118/2011

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

Ai suddetti trasferimenti, correnti e in conto capitale, dal 2021 si sono aggiunti ulteriori finanziamenti, soprattutto europei, la cui ricerca ha costituito fin dall'inizio obiettivo strategico della nuova Amministrazione, al fine di consentire all'E.G.R.I.B. di fare un effettivo "salto di qualità" nel suo ruolo di ente di governo dei servizi ambientali della Basilicata.

L'impegno profuso in tale ricerca - di concerto con i principali stakeholder dell'Ente, a partire dalla Regione Basilicata e dai gestori dei servizi - ha portato, infatti, da subito importanti risultati (*cfr.* ammissione a finanziamento del progetto "Retreat", di cui è stato detto nella Relazione sulla *performance* 2021 e di cui si dirà ancora, *infra*, ai paragrafi 1.3 e 2.2), incoraggiando nella prosecuzione della strada intrapresa, soprattutto in considerazione delle opportunità offerte sia dal "Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori di Europa" (REACT-EU) che dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR). Opportunità che, come anticipato al precedente paragrafo 1.1 e come si dirà meglio, *infra*, ai paragrafi 1.3 e 2.2, l'E.G.R.I.B. ha saputo prontamente cogliere.

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

1.2.6 Le risorse strumentali

Per quanto riguarda, infine, le risorse strumentali, come detto nel Piano della *performance* 2022-2024 la principale criticità nel 2022 era ancora l'inadeguatezza delle risorse informatiche dell'Ente.

Nonostante i primi investimenti in nuovi e più performanti hardware e software effettuati nel 2021 e di cui si è detto nella Relazione sulla *performance* 2021:

- il Sistema informativo interno prevedeva, infatti, ancora soluzioni non sempre interagenti fra loro, che permettevano, quindi, la gestione delle singole attività, ma non risultavano sempre efficaci in termini di "completezza" e "integrità" delle informazioni necessarie;
- mancavano, inoltre, o, se presenti, dovevano essere aggiornati e/o migliorati i software necessari, da un lato, ad attuare il processo di digitalizzazione dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e

ss.mm.ii. (cd. "Codice dell'Amministrazione Digitale") e, dall'altro, a dotarlo di strumenti adeguati allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali ai sensi della L.R. n. 1/2016.

Specifico obiettivo, anche di *performance*, dell'Amministrazione per il 2022, è stato, quindi, quello di continuare ad agire per superare le suddette criticità, investendo in nuovi e più performanti software, con priorità per la migrazione al cloud degli applicativi gestionali in uso (v., *infra*, par. 2.2).

È stato, inoltre, candidato - e ammesso a finanziamento - a valere sulle risorse della Misura M1C1 - Investimento 1.4 del PNRR, un progetto per l'adesione dell'Ente alle piattaforme nazionali di identità digitali SPID e CIE, che è stato implementato negli anni successivi e di cui si dirà, quindi, meglio nella Relazione sulla *performance* 2024.

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 2022 evidenzia come **l'Ente sia riuscito a conseguire pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance per il triennio 2022-2024.**

E, questo, nonostante le difficoltà in cui si è trovato ad operare a causa dei molteplici fattori già evidenziati nel suddetto Piano e confermati nella presente Relazione (insufficienza delle risorse - soprattutto umane - disponibili, perdurante 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, la scelta dell'Amministratore Unico, in sede di redazione del Piano della *Performance* 2022-2024, è stata quella di continuare la decisa azione di modernizzazione e miglioramento organizzativo, gestionale e professionale, che era stata avviata nel 2020 al fine di recuperare i ritardi e superare le criticità ereditate dalla precedente Amministrazione, rafforzando così la capacità di governance dell'Ente.

Come si illustrerà, in dettaglio, al paragrafo 2.2, l'Ente è riuscito a realizzare tutti gli interventi programmati, ottenendo, così, i risultati sperati.

Si è, infatti, riusciti a: (i) "normalizzare" i tempi del ciclo della gestione finanziaria dell'Ente, che ne avevano fortemente limitato in passato l'operatività; (ii) proseguire sia il potenziamento dell'organico che il miglioramento dello stato delle risorse strumentali, con priorità per le infrastrutture informatiche; (iii) definire una nuova strategia di prevenzione della corruzione calibrata sulle specificità del contesto esterno e interno e integrata con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno.

➤ Analogamente, sul **versante esterno**, la scelta dell'Amministratore Unico, in sede di redazione del Piano della *Performance* 2022-2024, è stata quella di continuare la decisa azione di rafforzamento dell'attività istituzionale dell'Ente avviata nel 2020 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.; (ii) "ascoltare" gli utenti finali dei servizi idrico 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 e, anzi, addirittura migliori rispetto a quelli attesi, come, peraltro, attestato dagli stessi *stakeholder* "chiave" dell'Ente.

In particolare:

✦ Per quanto riguarda il **servizio idrico integrato**, gli atti di regolazione previsti per il 2022 sono stati adottati nel rigoroso rispetto delle prescrizioni e dei termini stabiliti da ARERA e da questa ritualmente approvati (*cf.* delibera n° 276/2023/R/idr del 20/06/2023 consultabile al seguente link <https://www.arera.it/atti-e-provvedimenti>). È stato, inoltre, rafforzato il controllo sulla qualità tecnica del servizio idrico integrato, acquisendo dal gestore e trasmettendo nei termini ad ARERA tutti i dati richiesti dalla delibera ARERA n. 917/2017/R/idr.

✦ Per quanto riguarda la **regolazione del servizio rifiuti**, è proseguito il processo, avviato nel 2021, per dotare la Regione Basilicata del primo Piano d'Ambito per la gestione integrata dei rifiuti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b), della L.R. n° 1/2016. È stata, infatti, definita la prima bozza del Piano, che è stata successivamente condivisa e approvata dai Comuni rappresentati nell'Assemblea dell'Ente (*cf.* delibera di Assemblea n° 1/2023 del 01/02/2023). Allo stesso tempo si è riusciti ad approvare, nei termini stabiliti da ARERA, i Piani economici-finanziari per il periodo regolatorio 2022 di pressoché tutti i 131 Comuni della Basilicata, consolidando così l'ottimo risultato ottenuto nel 2021. È stato, inoltre, ulteriormente rafforzato il controllo sui gestori, avviando, in attuazione della delibera ARERA n. 15/2022/R/Rif, le procedure per l'adozione di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani.

✦ Grazie alla collaborazione e alla sinergia con la Regione e con il gestore del servizio idrico integrato, si è poi riusciti a predisporre e candidare a finanziamento, in qualità di Ente di governo d'ambito (EGATO) della Basilicata, ben **sette progetti di efficientamento infrastrutturale** a valere sulle risorse della Missione 2 del PNRR ("Rivoluzione verde e Transizione ecologica"), per un importo complessivo di circa € 80.000.000,00.

Di questi, ben 6 progetti sono stati ammessi a finanziamento, per un importo complessivo di circa € 70.000.000,00 che si sono aggiunti al finanziamento, dell'importo di € 55.000.000,00, ottenuto per il progetto candidato nel 2021 a valere sulle risorse del pacchetto REACT-EU e ai finanziamenti, dell'importo complessivo di circa € 52.000.000,00, che - con il supporto dell'E.G.R.I.B. nella fase progettuale - sono stati ottenuti direttamente dai Comuni in qualità di attuali gestori del servizio di gestione dei rifiuti solidi urbani nel territorio regionale (*cf.* i dati sul PNRR in Basilicata disponibili al link <https://pnrr.regione.basilicata.it/>).

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

In particolare:

- per quanto riguarda il servizio idrico integrato, si tratta di interventi finalizzati, per la gran parte, alla riduzione delle perdite idriche, anche attraverso la digitalizzazione delle reti (*cf.* Rapporto ISTAT del 22/03/2024, disponibile al link <https://www.istat.it/it/files/2024/03/Report-GMA-Anno-2024.pdf>, da cui risulta che le perdite idriche in Basilicata nel 2022 erano pari al 65,5% dell'acqua immessa in rete);
- per quanto riguarda il servizio di gestione dei rifiuti solidi urbani, si tratta di interventi - il

rafforzamento delle infrastrutture per la raccolta differenziata, la realizzazione di nuovi impianti e/o l'ammmodernamento di impianti già esistenti di trattamento/riciclaggio - finalizzati a migliorare la capacità di gestione efficiente e sostenibile dei rifiuti e il paradigma dell'economia circolare ("da rifiuto a risorsa").

✦ I progetti finanziati dal Pacchetto REACT e dal PNRR si sono aggiunti agli importanti **progetti di ricerca e sviluppo** di cui l'E.G.R.I.B. aveva ottenuto il finanziamento negli anni precedenti e che ha implementato nel corso del 2022, in sinergia con enti locali e istituzioni accademiche e scientifiche italiane ed europee e, segnatamente, il Progetto "*New technologies based on natural materials for the treatment and reuse of waste water-RETREAT*" e il Progetto "*Decentralised composting in small towns-DECOST*".

✦ È proseguita, inoltre, con successo, nel 2022, l'**attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti**, che l'E.G.R.I.B. svolge in collaborazione e sinergia con una pluralità di soggetti, pubblici e privati, a vario titolo coinvolti nei suoi medesimi settori di intervento.

1.4 - Le criticità e le opportunità

Nonostante le difficoltà del contesto interno evidenziate nei paragrafi precedenti, non si sono registrate particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della *Performance* 2022-2024.

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 per un solo obiettivo strategico (OSD1) dovuti alla necessità per l'Ente di concentrarsi prioritariamente sulla definizione dei numerosi progetti da candidare ai finanziamenti PNRR entro i termini perentori previsti dai decreti ministeriali e avvisi di riferimento.

I risultati assolutamente positivi ottenuti nel 2022 hanno determinato, quindi, l'Amministratore Unico a continuare, nel 2023, sulla strada intrapresa, prevedendo obiettivi di *performance* sempre più sfidanti e rilevanti, sebbene necessariamente e prudentemente "correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili" (art. 5, comma 2, lett. g), del D. Lgs. n° 150/2009).

E, infatti, al fine di concorrere al miglioramento del livello di qualità ed efficienza nell'erogazione dei servizi ambientali della Basilicata in un'ottica di sviluppo ecosostenibile, nel P.I.AO. 2023-2025 l'E.G.R.I.B. si è posta l'obiettivo di rafforzare la sua capacità di *governance* agendo in maniera coordinata e sinergica su più fronti contemporaneamente e segnatamente: (i) ottimizzando le sue attività *core* attraverso la riduzione dei tempi di svolgimento delle stesse (ii) migliorando progressivamente lo stato delle sue risorse e (iii) proteggendo la sua azione complessiva dai rischi corruttivi.

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.

In continuità con i Piani della *Performance* per il triennio 2020-2022 e per il triennio 2021-2023, anche nel Piano della *Performance* per il triennio 2022-2024 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** e 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 2022. 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
A – Regolazione del servizio Idrico Integrato	Migliorare la qualità e l'efficienza del servizio in un'ottica di sviluppo ecosostenibile attraverso l'aggiornamento degli strumenti di regolazione predisposti da ARERA
B – Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti	Implementare la gestione integrata dei rifiuti nel rispetto del principio dell'economia circolare al fine di fornire gli strumenti di regolazione finora rimasti inattuati
C – Organizzazione, gestione e governance dell'Ente	Modernizzare e migliorare l'organizzazione, la gestione e le competenze professionali
D – Ascolto e dialogo con gli stakeholder	Rafforzare gli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti 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.

Per il triennio 2022-2024 l'E.G.R.I.B. ha **confermato gli obiettivi strategici previsti nel Piano della Performance 2020-2022 e nel Piano della Performance 2021-2023** e li ha assegnati, per quanto di rispettiva competenza, alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti (v., *infra*, tabella n° 3).

I suddetti obiettivi strategici sono stati, a loro volta, declinati in **specifici obiettivi operativi annuali** che sono stati assegnati anch'essi alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti (v., *infra*, tabella n° 4) 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 (*cf.* All. 2 al Piano della *performance* 2022-2024).

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 31/12/2022**.

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 2022 con riferimento agli obiettivi assegnatigli dalla stessa Assemblea con deliberazione n° 6/2022 del 21/07/2022 e coincidenti con alcuni degli obiettivi operativi di *performance* per il 2022.

I dati risultanti dal suddetto documento (approvato dall'Assemblea con deliberazione n° 2/2023 del 01/02/2023) 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 31/12/2022 e, cioè, con l'indicazione, per ciascun obiettivo, di: indicatore/i; target 2022; base di partenza e metodo di calcolo (ove necessario); valore/i a consuntivo e fonte dei dati; attività svolta; giustificazione dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo.

I dati risultanti dalle suddette schede - che vengono allegate alla presente relazione (All. 2) - sono confluiti nelle tabelle n° 3 e n° 4, riportate alle pagine successive, dove, per ciascun obiettivo, sono stati specificati: indicatore/i; target 2022; valore/i a consuntivo; % di raggiungimento ed eventuale scostamento tra risultato atteso e raggiunto.

Tabella n° 3 - Obiettivi strategici Piano della Performance 2022-2024

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Area strategica	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Baseline 2021	Target 2022	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
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	2	2	100%	
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	1	1	100%	
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	2	2	100%	
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	1	1	100%	

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

(*) 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	Descrizione obiettivo	Area strategica	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Baseline 2021	Target 2022	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSC1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali	C	Area Amministrazione	25%	Nr. interventi realizzati	4	4	4	100%	
OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti	D	Staff dell'Amministrazione Unica	5%	Nr. interventi realizzati	1	2	1	100%	L'obiettivo non è stato pienamente raggiunto per le ragioni - non imputabili all'Ente - illustrate al paragrafo 1.4 e riportate nella scheda di rendicontazione analitica dello Staff dell'AU (All. 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	2	2	2	
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo ai fini dell'attuazione della mission dell'Ente e all'impegno necessario per raggiungerlo (*) 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° 4 - Obiettivi operativi Piano della Performance 2022-2024

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso fra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSA1.1	Rideterminazione della Tariffa del Servizio Idrico Integrato per l'infra periodo regolatorio 2022-2023 (in attuazione della Delibera ARERA n. 580/2019 del 27/12/2019)	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Approvazione e trasmissione all'ARERA della nuova regolamentazione tariffaria	Entro il 31/12/2022	Il 22/12/2022	100%	
OSA1.2	Definizione misure di agevolazione tariffaria alle utenze in condizioni di disagio economico (in attuazione dell'art. 37 della L.R. n. 5/2015 e della D.G.R. n. 85/2020)	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Definizione contributo sui costi sostenuti nel triennio di riferimento 2019-2021	Redazione relazione istruttoria del Responsabile del Procedimento	Relazione istruttoria redatta	100%	
OSA2.1	Rafforzamento del controllo sulla qualità tecnica del gestore del servizio idrico integrato	OSA2	Area Servizio Idrico Integrato	100%	Rispetto delle prescrizioni dell'ARERA in materia di controllo sulla qualità tecnica	Trasmissione ad ARERA di tutti i dati richiesti entro i termini prescritti	Dati trasmessi ad ARERA entro i termini prescritti	100%	
OSB1.1	Avvio delle procedure per la redazione del Piano d'Ambito per la Gestione Integrata dei Rifiuti (in attuazione dell'art. 6, comma 1, lett. b), della L.R. n. 1/2016 e ss.mm.ii.)	OSB1	Area Servizio Rifiuti	50%	Stato del procedimento al 31/12/2022	Prima bozza del documento da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea	Prima bozza del documento redatta	100%	
OSB1.2	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti per il periodo regolatorio 2022-2025 (in attuazione della Delibera ARERA n. 3363/2021/R/rif)	OSB1	Area Servizio Rifiuti	50%	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 90% dei 131 gestori	Per il 96,95% dei 131 gestori (127/131)	100%	
OSB2.1	Rafforzamento dell'attività di controllo sulla qualità contrattuale dei gestori del servizio rifiuti (in attuazione della Delibera ARERA n. 15/2022/R/rif)	OSB2	Area Servizio Rifiuti	100%	Interventi di rafforzamento dell'attività di controllo effettuati	Avvio procedimento di adozione di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani	Procedimento avviato	100%	
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini dell'attuazione dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo (*) 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	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso fra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSC1.1	Ottimizzazione del ciclo della programmazione finanziaria	OSC1	Area Amministrazione	25%	Approvazione bilancio di previsione pluriennale 2022-2024	Entro due mesi dall'approvazione del bilancio regionale	Entro due mesi dall'approvazione del bilancio regionale	100%	
					Approvazione rendiconto della gestione 2021	Entro il 31/07/2022	Il 21/07/2022		
OSC1.2	Attuazione Piano occupazionale 2021 del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023	OSC1	Area Amministrazione	25%	Stato di attuazione al 31/12/2022	Avvio procedure selettive	Procedure selettive avviate	100%	
OSC1.3	Miglioramento dello stato delle risorse strumentali	OSC1	Area Amministrazione	25%	Livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche	Migrazione al cloud di almeno il 70% degli applicativi gestionali in uso	Migrazione al cloud del 100% degli applicativi gestionali in uso	100%	
OSC1.4	Definizione di una strategia di prevenzione della corruzione conforme alle prescrizioni del Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2019	OSC1	Area Amministrazione	25%	Interventi realizzati	Adozione PTPCT per il triennio 2022-2024	PTPCT 2022-2024 adottato	100%	
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 dei servizi ambientali	OSD1	Staff dell'Amministratore Unico	50%	Acquisto dell'App	Si	No	NA	L'obiettivo non è stato raggiunto per le ragioni - non imputabili all'Ente - illustrate al paragrafo 1.4 e riportate nella scheda di rendicontazione analitica dello Staff dell'AU (All. 2)
OSD1.2	Implementazione di azioni positive volte alla formazione ed informazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e sul riutilizzo dei rifiuti	OSD1	Staff dell'Amministratore Unico	50%	Nr. azioni realizzate	3	3	100%	

(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini dell'attuazione dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo
(*) 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	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso fra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSD2.1	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	3	100%	
OSD2.2	Collaborazione con Enti e Università per attività di ricerca e sviluppo	OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	50%	Nr. progetti di ricerca e sviluppo in corso	2	2	100%	
(^) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini dell'attuazione dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo (*) 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									

Dalle suddette tabelle si evince che **pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance per l'anno 2022 sono stati pienamente raggiunti, come, peraltro, attestato dagli stessi stakeholder "chiave" dell'Ente.**

Come riportato al paragrafo 2 del Piano della Performance 2022-2024, infatti, nella sua qualità di ente di governo dei servizi ambientali ai sensi della L.R. n° 1/2016 e del D. Lgs. n° 152/2006, l'E.G.R.I.B. opera in stretto raccordo con una pluralità di soggetti pubblici e privati, che rappresentano i suoi *stakeholder*. Fra questi, di particolare rilievo perché controllano fattori rilevanti per lo svolgimento dell'attività dell'Ente e per il raggiungimento dei suoi obiettivi, sono la Regione Basilicata e l'ARERA, di cui si è già detto al paragrafo 1.2.2, ma poi anche gli Enti locali (che sono gli attuali gestori del servizio di gestione dei rifiuti solidi urbani), Acquedotto Lucano S.p.A. (che è il gestore unico del servizio idrico integrato), il/i Ministero/i di riferimento e l'Unione Europea.

Tali *stakeholder* "chiave":

- ✦ sono spesso essi stessi **parte delle attività e co-responsabili del raggiungimento degli obiettivi dell'E.G.R.I.B.** (cfr. l'aggiornamento periodico della tariffa idrica e la sua trasmissione ad ARERA non possono prescindere dall'attività di Acquedotto Lucano SpA in qualità di gestore unico del servizio idrico integrato; la redazione e tempestiva trasmissione ad ARERA dei PEF relativi al servizio rifiuti non possono prescindere dall'attività dei Comuni nella loro qualità di gestori del servizio; l'individuazione dei gap infrastrutturali da colmare e la definizione dei progetti da candidare a finanziamento non possono prescindere dal supporto dei gestori dei servizi e dal coinvolgimento della stessa Regione; etc.);
- ✦ e, comunque, sono **necessariamente coinvolti nella fase di valutazione dei risultati conseguiti dall'E.G.R.I.B.** (cfr. i Comuni sono rappresentati nell'Assemblea dell'Ente che, in base alla L.R. n° 1/2016, ne approva gli atti fondamentali di indirizzo e controllo, fra cui i documenti del ciclo della gestione finanziaria e i piani triennali dei fabbisogni di personale; in base alla stessa L.R. n° 1/2016, gli atti fondamentali dell'Ente sono poi sottoposti al controllo preventivo, di merito e di legittimità, della Regione Basilicata; l'ARERA controlla e certifica la tempestività e qualità degli atti di regolazione secondaria adottati dall'E.G.R.I.B. rispetto alle prescrizioni contenute nei suoi atti di regolazione primaria; i progetti candidati a finanziamento sono valutati dal Ministero di riferimento; etc.)

Dal 2021, al fine di darne opportuna evidenza, il coinvolgimento degli *stakeholder* "chiave" dell'Ente nella fase di valutazione dei risultati di *performance* raggiunti è riportato, laddove presente, nel campo "Note" delle schede di rendicontazione analitica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi.

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

L'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, da una parte, e l'introduzione nell'ordinamento giuridico del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) ad opera dell'art. 6 del D.L. n° 80/2021 conv. nella Legge n° 113/2021, dall'altra, hanno costituito l'occasione per l'E.G.R.I.B. di procedere, nel 2022, alla revisione della strategia di prevenzione della corruzione, che era stata definita dalla precedente Amministrazione nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) 2019-2021, approvato con decreto dell'Amministratore Unico n° 1/2019 del 31/01/2019.

L'obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per il 2022, tradotto in specifico obiettivo operativo di *performance* nel Piano della Performance 2022-2024, è stato, infatti, quello di definire - in sede di aggiornamento del PTPCT per il triennio 2022-2024 - una strategia di prevenzione della corruzione conforme alle prescrizioni del PNA 2019 e, perciò, calibrata sulla specificità

del contesto esterno e interno dell'Ente e integrata con tutti i processi di pianificazione, programmazione e controllo interno, secondo la logica della pianificazione integrata di cui all'art. 6 del D.L. n° 80/2021.

Obiettivo che, come riportato al paragrafo precedente, risulta **pienamente conseguito**.

Nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. 2022-2024 (approvato con decreto dell'Amministratore Unico n° 19/2022 del 20/12/2022 e consultabile nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti generali" del sito web istituzionale), l'Ente ha, infatti, definito ed introdotto un **nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo**, conforme alle prescrizioni del PNA 2019 e agli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" che l'ANAC ha adottato il 2/02/2022 a seguito dell'introduzione nell'ordinamento giuridico del P.I.A.O.

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, che vengono 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 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.

È per questo che anche nel 2022 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 ancora, nel 2022 l'Ente è pienamente riuscito nel suo intento di **ampliare e rafforzare progressivamente le relazioni con i suoi stakeholder**:

✦ da un lato, coinvolgendo un sempre più elevato numero di istituti scolastici, amministrazioni locali, enti pubblici, associazioni ambientaliste, etc. nelle sue iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti (*cf.* scheda di rendicontazione dell'obiettivo operativo OSD1.2, All. 2)

✦ 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, e nella successiva gestione dei progetti finanziati (cfr. scheda di rendicontazione degli obiettivi operativi OSD2.1 e OSD2.2, All. 2)

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 2022**, riportata, in sintesi, nella tabella n° 6 e, più in dettaglio, nella scheda allegata alla presente Relazione (All. 3).

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Ente nel 2020 e confermato per il 2022, 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° 5 - Performance organizzativa nel SMVP

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

Tabella n° 6 - Performance organizzativa nel 2022

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	50%	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%

Parametro 2 -Indicatori di "Salute Organizzativa" (Peso: 30% - solo per i Dirigenti) (*)		
Indicatore	Scheda di valutazione (da 0 a 10) 0=insufficiente - 10=eccellente (y)	Valutazione parametro 2 (Media aritmetica semplice di (y))
Tasso di assenteismo (valore medio/ personale = 26,72 gg) [*]	10	10
Tempi medi dei pagamenti (indice annuale di tempestività dei pagamenti= 19,30)	10	

(*) 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

Valutazione complessiva Dirigente Area Servizio Idrico Integrato (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
10	A

Valutazione complessiva Dirigente Area Servizio Rifiuti (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
10	A

Valutazione complessiva Dirigente Area Amministrazione (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
10	A

Valutazione complessiva restante personale (Valore parametro 1)		Fascia di merito (**)
Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	10	A
Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	10	A
Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	10	A
Dipendenti assegnati allo Staff dell'AU	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* 2022-2024, 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° 7 - 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)**

In sede di contrattazione integrativa è stato stabilito il collegamento tra la valutazione conseguita e i trattamenti economici correlati alla *performance*, nonché la percentuale massima del personale cui può essere attribuita la premialità aggiuntiva prevista dall’art. 69 del CCNL del Comparto “Funzioni Locali” del 21/05/2018 (*cf.* CCDI 2022 consultabile nella sezione “Amministrazione Trasparente/Personale” del sito web istituzionale)

Come si evince dalla tabella n° 7 sopra riportata, spetta all’Amministratore Unico (a sua volta valutato sia dall’Assemblea dell’Ente che dalla Regione Basilicata) la valutazione dei Dirigenti delle Aree Funzionali e spetta 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 2022 sono riportati nelle successive tabelle nn° 8 e 9, da cui risulta che tutto il personale dell’Ente, indipendentemente dalla qualifica/categoria di appartenenza, ha conseguito punteggi particolarmente alti, collocandosi per il 31% nella fascia A e per il restante 69% nella fascia B.

E, questo, in considerazione del notevole impegno richiesto e ottenuto da tutto il personale ai fini del conseguimento degli obiettivi dell’Ente, nonostante il perdurante e sempre maggiore sottodimensionamento dell’organico (*cf.* tabella n° 1 al paragrafo 1.2.4, da cui risulta la cessazione dal servizio di due unità nel corso del 2022).

Tabella n° 8 - 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	68,75%
C – fascia media (6/6,9)	-	-
D – fascia bassa (4/5,9) **	-	-
Totali	16	100%

* 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° 9 - 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	-	-	-
Categoria D con incarico di P.O.	-	-	-	-	-	-
Categoria D senza incarico di P.O.	-	-	-	-	-	-
Categoria C	14	87,5%	4	10	-	-
Categoria B	1	6,25%	-	1	-	-
Totali	16	100%	5	11	-	-

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 2022, ci si rende agevolmente conto di quanto importanti siano stati i risultati (anche) di *performance* che il suo personale ha conseguito nel 2022, 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 sia nel Piano della *Performance* 2022-2024 che 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 - e successiva progressiva attuazione - del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 e successivi aggiornamenti annuali ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n° 165/2001.

➤ **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 e ancor più efficacemente proseguito nel 2021 e nel 2022, in sinergia con altri soggetti pubblici e privati, al fine di "intercettare" nuove fonti di finanziamento (regionali, statali ed europee) per importanti investimenti in infrastrutture, ricerca e innovazione tecnologica, di cui si è detto ai precedenti paragrafi 1.3 e 2.2.

➤ **Le risorse strumentali**

Per quanto riguarda, infine, le risorse strumentali 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 2021 e proseguito nel 2022 per aggiornare le infrastrutture informatiche, mediante investimenti in nuovi e più performanti hardware e software.

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, in seguito aggiornato con decreto dello stesso Amministratore Unico n° 24/2021 del 31/12/2021.

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 delle Azioni Positive dell'E.G.R.I.B. avrebbe dovuto trovare attuazione nel corso della sua vigenza, ma anche nel 2022 ciò è stato impedito dalle difficoltà in cui l'Ente si è trovato ad operare e dalle emergenze che ha dovuto affrontare e di cui si è diffusamente detto sia nel Piano della *Performance 2022-2024* che nei paragrafi precedenti della presente Relazione.

L'attenzione dell'Amministrazione per la parità di genere e le pari opportunità ha, tuttavia, portato a prevedere, nel Piano della *Performance 2022-2024*, che i bandi di concorso per l'avvio delle procedure selettive di attuazione del Piano assunzionale 2021 fossero predisposti "**assicurando l'assenza di discriminazioni di genere**" (cfr. Obiettivo OSC1.2/Azione OSC1.2b, All. 2 al Piano della *Performance*).

Assenza di discriminazioni di genere che è stata poi effettivamente assicurata sia nella fase di predisposizione dei bandi di concorso che nella fase di svolgimento delle procedure concorsuali.

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 2022 ("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 31/12/2022 il quadro di sintesi della distribuzione del personale in servizio in funzione del genere può essere così sintetizzato:

- l'unico **dirigente** in servizio era un uomo di età inferiore a 60 anni e laureato;
- il **personale non dirigente in servizio** 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

Per le ragioni illustrate al successivo paragrafo 5.2, il processo di redazione della presente Relazione - a cura dell'Amministratore Unico pro tempore, in seguito nominato Commissario Straordinario dell'Ente - è stato avviato nello scorso mese di giugno e concluso nel mese di settembre 2025.

In assenza di una struttura preposta al controllo di gestione, fondamentale, ai fini della redazione del presente documento, è stata l'attenta e puntuale 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*

L'E.G.R.I.B. sta progressivamente migliorando 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.

Si è progressivamente riusciti, infatti, nell'intento di rispettare il termine previsto dal D. Lgs. n° 150/2009 per l'aggiornamento annuale del Piano della *performance* e di migliorare la qualità del documento, adeguandone la struttura e i contenuti alle indicazioni fornite dalla CIVIT, in particolare con le deliberazioni n. 122/2010 e n. 1/2012 (cfr. Piano della *Performance* 2022-2024 approvato con decreto dell'Amministratore Unico n° 1/2022 del 31/01/2022).

Questo *trend* positivo è continuato anche dopo l'introduzione nell'ordinamento giuridico, ad opera dell'art. 6 del D.L. n° 80/2021 conv. dalla Legge n° 113/2021, del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), nel quale dal 2023 l'E.G.R.I.B. ha fatto confluire anche il Piano della *Performance* (cfr. P.I.A.O. 2023-2025 approvato con decreto dell'Amministratore Unico n° 1 del 30/01/2023 consultabile nella Sottosezione "Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti generali" del sito web istituzionale).

È migliorata, inoltre, la qualità della Relazione sulla *performance*, adeguandone la struttura e i contenuti alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. verbale n° 225/2024 dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV di validazione della Relazione sulla *performance* 2020).

E si sta progressivamente migliorando la qualità della pianificazione della *performance*, mediante la definizione di obiettivi sempre più rilevanti e sfidanti e la rappresentazione e misurazione dei risultati attesi in termini quantitativi e, quindi, espressi con un set di indicatori e target definiti in conformità alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. Relazione annuale 2023 dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV 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, consultabile nella Sottosezione "Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" del sito web istituzionale).

Ciò che, contrariamente alle previsioni, non si è ancora riusciti a fare è completare il ciclo annuale della *performance*, con la redazione della Relazione annuale sulla *performance*, nei tempi previsti dall'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009.

E, questo, essenzialmente a causa della mancanza di personale da dedicare a tale attività, cui si è poi aggiunto l'impatto che sull'attività complessiva dell'Ente hanno avuto, prima, l'emergenza

epidemiologica da Covid-19 e, in seguito, l'emergenza idrica che da qualche anno sta interessando la Basilicata e fortemente impegnando l'E.G.R.I.B. nel suo ruolo istituzionale di ente di governo d'ambito.

È, tuttavia, ferma intenzione dell'Amministrazione superare entro l'anno anche questa criticità, chiudendo, subito dopo quello del 2022, anche i cicli della *performance* 2023 e 2024 con l'approvazione delle relative relazioni entro il 31.12.2025, così da arrivare a gestire correttamente l'intero ciclo della *performance*, a partire dalla corrente annualità 2025.

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* 2022
- ✓ Allegato 2 – Schede di rilevazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi strategici ed operativi 2022
- ✓ Allegato 3 – Scheda di valutazione della *performance* organizzativa 2022

Allegato 1 – Albero della performance 2022

Albero della performance

Obiettivi di Valore Pubblico

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- Rideterminazione della Tariffa del Servizio Idrico Integrato per l'infra periodo regolatorio 2022-2023 (in attuazione della Delibera ARERA n. 580/2019 del 27/12/2019)

OSA1.2- Definizione misure di agevolazione tariffaria alle utenze in condizione di disagio economico (in attuazione dell'art. 37 della L.R. n. 5/2015 e della D.G.R. n. 85/2020)

OSA2.1- Rafforzamento del controllo sulla qualità tecnica del gestore del servizio idrico integrato

OSB1.1- Avvio delle procedure per la redazione del Piano d'Ambito per la Gestione Integrata dei Rifiuti (in attuazione dell'art. 6, comma 1, lett. b), della L.R. n. 1/2016 e ss.mm.ii.)

OSB2.1- Rafforzamento dell'attività di controllo sulla qualità contrattuale dei gestori del servizio rifiuti (in attuazione della Delibera ARERA n. 15/2022/R/Rif)

OSC1.1- Ottimizzazione del ciclo della programmazione finanziaria

OSC1.2- Attuazione Piano occupazionale 2021 del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

OSC1.3- Miglioramento dello stato delle risorse strumentali

OSC1.4- Definizione di una strategia di prevenzione della corruzione conforme alle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019

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

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

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

*Allegato 2 – Schede di rilevazione del grado di
raggiungimento dei singoli obiettivi strategici
ed operativi 2022*



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
 _ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE			PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	
Codice	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	
Indicatore		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2021		
Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione Basilicata/dell'ARERA		2	2022	2023	2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (§)
			2	2	2	2	Albo Pretorio/ Protocollo/ Applicativo Arera
Struttura organizzativa		Area Servizio Idrico Integrato					
Responsabile		Dirigente di Area					
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)		2					
<small>(§) - indicare sinteticamente la fonte dei dati (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.) - anche con rinvio alle fonti dei singoli obiettivi operativi</small>							

OBIETTIVI OPERATIVI		DENOMINAZIONE			PESO	RESPONSABILE
Codice	OSA1.1	Rideterminazione della Tariffa del Servizio Idrico Integrato per l'infraperiodo regolatorio 2022-2023 (in attuazione della Delibera ARERA n. 580/2019 del 27/12/2019)			50%	Dirigente di Area
Codice	OSA1.2	Definizione misure di agevolazione tariffaria alle utenze in condizione di disagio economico (in attuazione dell'art. 37 della L.R. n. 5/2015 e della D.G.R. n. 85/2020)			50%	Dirigente di Area

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

OBBIETTIVO OPERATIVO	OSA1.1 - RIDETERMINAZIONE DELLA TARIFFA DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO PER L'INFRAPERIODO REGOLATORIO 2022-2023 (IN ATTUAZIONE DELLA DELIBERA ARERA N. 580/2019 DEL 27/12/2019)		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Approvazione e trasmissione all'ARERA della nuova regolamentazione tariffaria	Entro il 31/12/2022	Il 22/11/2022	Applicativo "Raccolta dati" di ARERA (Ricevuta nr. 2022-37360 del 22/11/2022)
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 (^^^)
OSA1.1a - Definizione del Piano degli investimenti	Ai fini della rideterminazione della tariffa del servizio idrico integrato per l'infra periodo regolatorio 2022-2023, si è proceduto, in conformità alle prescrizioni della delibera ARERA n. 580/2019 del 27/12/2019, alla definizione del Piano degli Investimenti, del Piano economico finanziario e del moltiplicatore tariffario, che sono stati approvati dall'Assemblea, su proposta dell'Amministratore Unico, con deliberazione dell'Assemblea n. 8/2022 del 18/11/2022	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Deliberazione dell'Assemblea n. 8/2022 del 18/11/2022
OSA1.1b - Definizione del Piano economico e finanziario (PEF)			SI	
OSA1.1c Definizione del moltiplicatore tariffario			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 <u>analiticamente</u> la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed <u>allegare</u> 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	
Note	La nuova regolamentazione tariffaria è stata approvata da ARERA con delibera n. 276/2023/R/idr del 20/06/2023
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA

OBIETTIVO OPERATIVO	OSA1.2 - DEFINIZIONE MISURE DI AGEVOLAZIONE TARIFFARIA ALLE UTENZE IN CONDIZIONE DI DISAGIO ECONOMICO (IN ATTUAZIONE DELL'ART. 37 DELLA L.R. N. 5/2015 E DELLA D.G.R. N. 85/2020)		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Definizione contributo sui costi sostenuti nel triennio di riferimento 2019-2021	Redazione relazione istruttoria del Responsabile del Procedimento	Relazione istruttoria redatta	Determinazione dirigenziale n. 275/2022 del 4/11/2022 (pubblicata nell'Albo pretorio on line dell'Ente)
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)	FONTI (^^^)
OSA1.2a - Sottoscrizione delle convenzioni con i C.A.A.F. per la gestione delle domande di contributo per il triennio 2019-2021	Si è proceduto alla predisposizione e successiva sottoscrizione delle convenzioni con i C.A.A.F. aderenti all'iniziativa per la gestione delle domande di contributo per il triennio 2019-2021 (cd. "bonus idrico integrativo") di cui all'avviso pubblico approvato con decreto dell'AU n. 22/2021 del 20/12/2021	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Convenzioni prot. nn. 06-07-09-22-49-50-57-67-69-71-97-106-125-149-130-216-227-330-331-352-393-434-499-69-706-1042-1384/2022 (*)
OSA1.2b - Verifica della documentazione prodotta dai C.A.A.F., individuazione degli utenti aventi diritto e definizione del contributo spettante	Sulla base della documentazione trasmessa dai C.A.A.F. mediante il sistema informativo messo a disposizione dall'Ente, si è proceduto all'individuazione degli utenti aventi diritto al contributo e alla definizione dell'importo del contributo spettante ad ognuno		SI	Determinazione dirigenziale n. 275/2022 del 4/11/2022
OSA1.2c - Predisposizione dei dati da trasmettere al gestore del S.I.I. per l'erogazione del contributo	Sono stati predisposti gli elenchi con i dati da trasmettere al gestore del S.I.I. per l'erogazione del contributo nella prima fattura utile		SI	Nota prot. n. 3672 del 7/11/2022
(^) - 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 <u>analiticamente</u> la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed <u>allegare</u> 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	
Note	(*) ulteriori rispetto alle convenzioni prot. n. 4104-4110-4140-4148-4163/2021 sottoscritte nel 2021, per un totale di n. 32 CAF aderenti all'iniziativa
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
 _ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

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		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2021		
Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio		1	2022	2023	2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (§)
			1	1	1	1	Applicativo ARERA
Struttura organizzativa		Area Servizio Idrico Integrato					
Responsabile		Dirigente di Area					
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)		2					
<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	PESO	RESPONSABILE
Codice	OSA2.1	Rafforzamento del controllo sulla qualità tecnica del gestore del servizio idrico integrato	100%	Dirigente di Area

DATA 22/09/2025



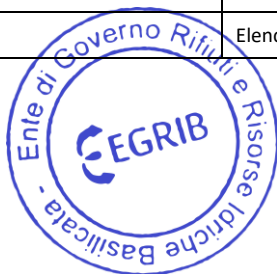
FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

OBBIETTIVO OPERATIVO	OSA2.1 - RAFFORZAMENTO DEL CONTROLLO SULLA QUALITÀ TECNICA DEL GESTORE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO		
Indicatore	Target	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Rispetto delle prescrizioni dell'ARERA in materia di controllo sulla qualità tecnica	Trasmissione ad ARERA di tutti i dati richiesti entro i termini prescritti	Trasmissione ad ARERA di tutti i dati richiesti entro i termini prescritti	Applicativo "Raccolta dati" di ARERA (Ricevuta nr. 2022-IP159 del 2/05/2022)
Struttura organizzativa	Area Servizio Idrico Integrato		
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)	FONTI (^^^)
OSA2.1a - Verifica della completezza e veridicità dei dati forniti dal gestore del S.I.I. con riferimento a tutti i n. 6 parametri di qualità tecnica definiti nella delibera ARERA n. 917/2017/R/idr)	Al fine del rafforzamento del controllo sulla qualità tecnica del gestore del servizio idrico integrato, è stata effettuata la verifica della completezza e veridicità dei dati forniti da Acquedotto Lucano, per il biennio 2020-2021, con riferimento a tutti i n. 6 parametri di qualità tecnica definiti nella delibera ARERA n. 917/2017/R/idr	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Ricevuta applicativo "Raccolta dati" di ARERA (nr. 2022-IP159 del 02/05/2022)
OSA2.1b - Predisposizione del report sul controllo effettuato e trasmissione ad ARERA entro il termine prescritto dall'Autorità	Sulla base dei dati rilevati, è stato predisposto un report sul controllo effettuato, che è stato poi trasmesso ad ARERA il 02/05/2022 (e, quindi, entro il termine stabilito dalla delibera ARERA n. 107/2022/R/idr)		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 <u>analiticamente</u> la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed <u>allegare</u> 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	
Note	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO IDRICO INTEGRATO



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
 _ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO			
Codice	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			
Indicatore		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)				
Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione Basilicata/dell'ARERA		2	2022	2023	2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (§)
			2	2	2		
Struttura organizzativa		Area Servizio Rifiuti					
Responsabile		Dirigente di Area					
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	PESO	RESPONSABILE
Codice	OSB1.1	Avvio delle procedure per la redazione del Piano d'Ambito per la Gestione Integrata dei Rifiuti (in attuazione dell'art. 6, comma 1, lett. b), della L.R. n. 1/2016 e ss.mm.ii.)	50%	Dirigente di Area
Codice	OSB1.2	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti per il periodo regolatorio 2022-2025 (in attuazione della Delibera ARERA n. 363/2021/R/rif)	50%	Dirigente di Area

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI

OBIETTIVO OPERATIVO	OSB1.1 - AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA REDAZIONE DEL PIANO D'AMBITO PER LA GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI (IN ATTUAZIONE DELL'ART. 6, COMMA 1, LETT. B), DELLA L.R. N. 1/2016 E SS.MM.II.)		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Stato del procedimento al 31/12/2022	Prima bozza del documento da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea	Predisposta prima bozza del documento da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea	Ordine del giorno della convocazione dell'Assemblea per il 1° febbraio 2023 (nota prot. n. 209 del 24/01/2023 e successiva prot. n. 256 del 26/01/2023)
Struttura organizzativa	Area Servizio Rifiuti		
Responsabile	Dirigente di Area		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)	5		
(*) - 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 (^^^)
OSB1.1a - Affidamento del servizio di redazione del Piano d'Ambito ad una società specializzata	A seguito di apposita ricerca di mercato, si è proceduto all'affidamento del servizio di redazione del Piano d'Ambito per la Gestione Integrata dei Rifiuti ad una società di ingegneria specializzata nel settore	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	SI	Determinazione Dirigente Area S.I.I. n. 338/2022
OSB1.1b - Acquisizione ed esame della prima bozza del documento	La documentazione predisposta dalla società incaricata è stata oggetto di attento esame e valutazione di concerto con l'Amministratore Unico dell'Ente al fine della successiva discussione in Assemblea		SI	Documentazione acquisita agli atti dell'Area Servizio Rifiuti giusta nota prot. n. 4430/2022
(^) - 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 <u>analiticamente</u> la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed <u>allegare</u> 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	
Note	La prima bozza del Piano d'Ambito, proposta dall'Amministratore Unico, è stata discussa e approvata dall'Assemblea dell'Ente con deliberazione n. 1/2023 del 1/02/2023
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA

OSB1.2 - PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DEL SERVIZIO RIFIUTI PER IL PERIODO REGOLATORIO 2022-2025 (IN ATTUAZIONE DELLA DELIBERA ARERA N. 363/2021/R/RIF)			
OBIETTIVO OPERATIVO	Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto
			Valore dell'indicatore al 31/12/2022
Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori		Per almeno il 90% dei 131 gestori	Per il 96,95% dei 131 gestori (127/131)* Albo pretorio/ Applicativo "Raccolta dati" ARERA
Struttura organizzativa	Area Servizio Rifiuti		
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 (^^^)
OSB1.2a- Verifica dei piani economico-finanziari elaborati dai gestori del servizio (completezza, veridicità e congruità dei dati e delle informazioni)	Nell'ambito del procedimento avviato dall'Ente in specifica attuazione della delibera ARERA n. 363/2021/R/rif, sono stati acquisiti i piani economico-finanziari di n. 129 Comuni sui 131 complessivamente tenuti a tale adempimento. Per tutti i piani acquisiti, si è proceduto alla verifica della completezza, veridicità e congruità dei dati e delle informazioni riportati	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	SI	Prospetto riepilogativo dell'intera attività svolta (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) agli atti dell'Area Servizio Rifiuti
OSB1.2b- Eventuale integrazione o modifica dei piani economico-finanziari esaminati	A seguito della verifica di cui sopra, per n. 125 piani economico-finanziari acquisiti si è reso necessario richiedere integrazioni/ specificazioni/modifiche ai documenti prodotti dai Comuni		SI	
OSB1.2c- Predisposizione degli atti di validazione dei piani e trasmissione ad ARERA per l'approvazione	Acquisite da parte di n. 125 Comuni le integrazioni/ specificazioni/ modifiche richieste, si è proceduto alla predisposizione degli atti di validazione dei piani completi 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 <u>allegare</u> 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	
Note	(*) confermando sostanzialmente il risultato conseguito nel 2021 (98%)
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
 _ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

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%	B - Regolazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti
Indicatore		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2022	
Nr. interventi di rafforzamento dei controlli sulla gestione del servizio		1	2022	2023	2024	Fonte (§)
			1	1	1	Albo pretorio/ Protocollo
Struttura organizzativa	Area Servizio Rifiuti					
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			PESO	RESPONSABILE
Codice	OSB2.1	Rafforzamento dell'attività di controllo sulla qualità contrattuale dei gestori del servizio rifiuti (in attuazione della Delibera ARERA n. 15/2022/R/Rif)			100%	Dirigente di Area

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZIO RIFIUTI

OBIETTIVO OPERATIVO	OSB2.1 RAFFORZAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO SULLA QUALITÀ CONTRATTUALE DEI GESTORI DEL SERVIZIO RIFIUTI (IN ATTUAZIONE DELLA DELIBERA ARERA N. 15/2022/R/RIF)		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Interventi di rafforzamento dell'attività di controllo effettuati	Avvio procedimento di adozione di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani	Procedimento avviato	Albo pretorio/ Protocollo
Struttura organizzativa	Area Servizio Rifiuti		
Responsabile	Dirigente di Area		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)			
(*) - 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 (^^^)
OSB2.1a - Esame "Testo Unico per la Regolazione della Qualità del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani" approvato con la delibera ARERA n. 15/2022/R/Rif	Si è proceduto all'esame del "Testo Unico per la Regolazione della Qualità del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani" approvato con la delibera ARERA n. 15/2022/R/Rif, al fine di individuare modalità e termini per procedere all'adozione, da parte dell'E.G.R.I.B., di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	SI	Comunicazione ai Comuni prot. n. 4347/2022 e determinazione dirigenziale n. 330/2022
OSB2.1b - Avvio predisposizione di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani	È stata richiesta ai n. 131 Comuni della Basilicata la trasmissione dei dati e/o documenti di loro competenza indispensabili per la predisposizione di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti. Si è, inoltre, proceduto all'affidamento del servizio di assistenza nella predisposizione del documento ad una società specializzata nel settore		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 <u>allegare documenti</u> (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	
Note	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
 _ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE			PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO	
Codice	OSC1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali			25%	C - Organizzazione, gestione e governance	
Indicatore		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2022		
Nr. interventi realizzati		4	2022	2023	2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (§)
			4	≥ 4	≥ 4	4	Albo pretorio/ Protocollo/ Report interni
Struttura organizzativa		Area Amministrazione					
Responsabile		Dirigente di Area					
Nr. risorse umane coinvolte (oltre al Dirigente di Area)		7					
<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	PESO	RESPONSABILE
Codice	OSC1.1	Ottimizzazione del ciclo della programmazione finanziaria	25%	Dirigente di Area
Codice	OSC1.2	Attuazione Piano occupazionale 2021 del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023	25%	Dirigente di Area
Codice	OSC1.3	Miglioramento dello stato delle risorse strumentali	25%	Dirigente di Area
Codice	OSC1.4	Definizione di una strategia di prevenzione della corruzione conforme alle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019	25%	Dirigente di Area

DATA 22/09/2025



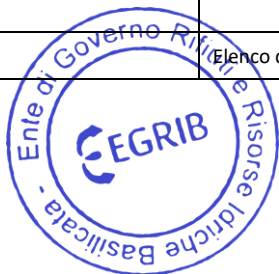
FIRMA DEL DIRIGENTE DELL'AREA AMMINISTRAZIONE

OBIETTIVO OPERATIVO	OSC1.1 - OTTIMIZZAZIONE DEL CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Approvazione bilancio di previsione pluriennale 2022-2024	Entro due mesi dall'approvazione del bilancio regionale	Entro due mesi dall'approvazione del bilancio regionale (bilancio regionale approvato con L.R. n. 10 del <u>31/05/2022</u> – bilancio EGRIB approvato con delibera di Assemblea n. 3 del <u>21/07/2022</u>)	Albo pretorio
Approvazione rendiconto della gestione dell'anno 2021	Entro il 31/07/2022	Il <u>21/07/2022</u>	
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 (^^^)
OSC1.1a - Predisposizione bilancio di previsione 2022-2024 ed invio alla Regione per il controllo preventivo di merito e legittimità ai sensi della L.R. 11/2006	Il bilancio di previsione 2022-2024 è stato predisposto subito dopo l'approvazione (con L.R. n. 10 del 31/05/2022) del presupposto bilancio di previsione 2022-2024 della Regione. Approvato dall'Assemblea dell'Ente con delibera n. 3 del 21/07/2022, il documento è stato subito trasmesso alla Regione Basilicata per il controllo previsto dalla L.R. n. 11/2016	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	SI	Delibera Assemblea n. 3/2022 del 21/07/2022 Nota prot. n. 2697/2022 del <u>25/07/2022</u>
OSC1.1b - Predisposizione del rendiconto della gestione 2021 ed invio alla Regione per il controllo preventivo di merito e legittimità ai sensi della L.R. 11/2006	Parallelamente è stato predisposto il rendiconto della gestione 2021, che è stato approvato dall'Assemblea dell'Ente con delibera n. 4 del 21/07/2022 e subito trasmesso alla Regione Basilicata per il controllo previsto dalla L.R. 11/2006		SI	Delibera Assemblea n. 4/2022 del 21/07/2022 Nota prot. n. 2697/2022 del <u>25/07/2022</u>
(^) - 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 <u>analiticamente</u> la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.)				

Eventi significativi/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Note	Entrambi i documenti sono stati approvati dalla Regione Basilicata il 29/11/2022, rispettivamente, con la L.R. n. 33/2022 e con la L.R. n. 34/2022
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA

OBIETTIVO OPERATIVO	OSC1.2 - ATTUAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE 2021 DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Stato di attuazione al 31/12/2022	Avvio procedure selettive	Procedure selettive avviate	Albo pretorio
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 (^^^)
OSC1.2a - Aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024	Ai fini dell'avvio delle procedure di attuazione del Piano occupazionale 2021 del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, si è proceduto preliminarmente, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2021, all'aggiornamento del Piano per il triennio 2022-2024	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	SI	Delibera Assemblea n. 1/2022 del 21/07/2022
OSC1.2b - Predisposizione bandi di concorso per tutte le unità di personale da reclutare mediante concorso pubblico (assicurando l'assenza di discriminazioni di genere)	Sono stati predisposti due bandi di concorso: uno per l'assunzione di n. 7 unità di personale non dirigenziale di categoria D con contratto a tempo indeterminato e parziale (50%) e uno per l'assunzione di n. 2 unità di qualifica dirigenziale con contratto a tempo indeterminato e pieno		SI	Decreto AU n. 17/2022 del 12/12/2022
(^) - 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/anomalie/ azioni correttive	
Giustificazioni dell'eventuale mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo	
Note	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA

OBIETTIVO OPERATIVO	OSC1.3 - MIGLIORAMENTO DELLO STATO DELLE RISORSE STRUMENTALI		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche	Migrazione al cloud di almeno il 70% degli applicativi gestionali in uso	Migrazione al cloud del 100% degli applicativi gestionali in uso (n. 4 applicativi in cloud/n. 4 applicativi in uso ancora non in cloud)	Albo pretorio/Applicativi software
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 (^^^)
OSC1.3a - Aggiornamento analisi dello stato delle risorse informatiche (hardware e software)	L'analisi dello stato delle risorse informatiche (hardware e software), aggiornata a seguito degli investimenti effettuati nel 2021, ha confermato la necessità di continuare ad agire per il miglioramento dello stato di salute digitale dell'Ente	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	SI	Programma di azione definito nel 2021, con indicazione dello stato di attuazione al 1/01/2022, dell'aggiornamento per il triennio 2022-2024 e dello stato di attuazione al 31/12/2022 (All. 1)
OSC1.3b - Aggiornamento programma di azione e risorse per l'acquisto di nuovi e più performanti hardware e software	Sulla base degli esiti della suddetta analisi è stato aggiornato il programma di azione definito nel 2021, con priorità per la progressiva migrazione al cloud degli applicativi gestionali in uso e non ancora in cloud, che era stata avviata nel 2021	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	SI	
OSC1.3c - Acquisto ed implementazione software programmati per il 2022	Si è proceduto conseguentemente all'acquisto e/o implementazione dei nuovi software (migrazione dati, formazione dipendenti, etc.)	Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	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 <u>allegare</u> 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	
Note	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni - Programma di azione definito nel 2021 aggiornato per il triennio 2022-2024 (All. 1)

DATA 22/09/2025



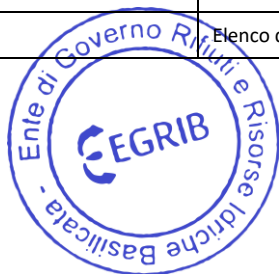
FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA

OBIETTIVO OPERATIVO	OSC1.4 - DEFINIZIONE DI UNA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CONFORME ALLE PRESCRIZIONI DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (PNA) 2019		
	Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto
Valore dell'indicatore al 31/12/2022			Fonte (*)
Interventi realizzati	Adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022-2024	PTPCT 2022-2024 adottato	Albo pretorio/ Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale
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 (^^^)
OSC1.4a - Redazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 in conformità al PNA 2019	Ai fini della redazione del PTPCT 2022-2024 si è proceduto preliminarmente: 1) all'analisi del contesto esterno e del contesto interno dell'Ente; 2) alla mappatura dei processi in conformità alle disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.M. n. 132/2022; 3) alla valutazione del rischio; 4) alla definizione delle misure di trattamento del rischio; 5) alla definizione di un nuovo sistema di monitoraggio e riesame - Il documento è stato, quindi, redatto in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC sia con il PNA 2019 che con gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvati dal Consiglio dell'Autorità il 2.02.2022 a seguito dell'introduzione nell'ordinamento giuridico del PIAO (art. 6 del D.L. n. 80/2021 conv. nella Legge n. 113/2021)	RPCT e personale di supporto	SI	Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2022-2024 approvato con decreto dell'AU n. 19/2022 del 20/12/2022 e consultabile nella Sottosezione "Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/ Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza" del sito web istituzionale
(^) - 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 <u>allegare</u> 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	
Note	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL DIRIGENTE DI AREA



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO			
Codice	OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti	5%	D - Ascolto e dialogo con gli stakeholder			
Indicatore		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2021		
Nr. interventi realizzati		2	2022	2023	2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (§)
			2	2	2	1	Report interni
Struttura organizzativa		Staff dell'Amministratore Unico					
Responsabile		Amministratore Unico					
Nr. risorse umane coinvolte (oltre all'Amministratore Unico)		1					
(§) - 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	PESO	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	50%	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	50%	Amministratore Unico

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

OBIETTIVO OPERATIVO	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		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Acquisto dell'App	Si	No	===
Struttura organizzativa	Staff dell'Amministratore Unico		
Responsabile	Amministratore Unico		
Nr. risorse umane coinvolte (oltre all'Amministratore Unico)	==		

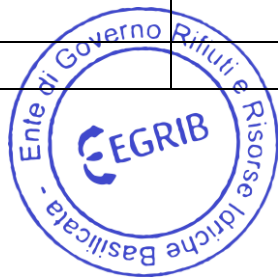
(*) - indicare sinteticamente la fonte dei dati in coerenza con quella indicata nel Piano (protocollo, albo pretorio, sito web istituzionale, etc.)

AZIONI	ATTIVITA' (^)	RISORSE UMANE COINVOLTE (^^)	AZIONE REALIZZATA (SI/NO/ALTRO)	FONTI (^^^)
OSD1.1a - Effettuazione di un'indagine di mercato per l'individuazione di una software house per l'implementazione dell'app	===	===	NO	===
OSD1.1b - Definizione delle linee guida per la progettazione dell'app	===		NO	===
OSD1.1c - Espletamento delle procedure per l'acquisto	===		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 delle numerose emergenze che l'Ente ha dovuto affrontare nell'anno e di ulteriori priorità sopraggiunte in ambito di regolazione sia idrica che di gestione dei rifiuti – Si è reso necessario, in particolare, concentrare l'impegno di tutto l'Ente sulla predisposizione degli ulteriori progetti da candidare ai finanziamenti PNRR entro i termini perentori previsti dai nuovi decreti ministeriali e bandi di riferimento
Note	
Allegati	

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

OBBIETTIVO 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 31/12/2022	Fonte (*)
Nr. azioni realizzate	3	3	Report interni/Manifesti eventi
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)	FONTI (^^^)
OSD1.2a - Realizzazione progetto "Il rifiuto torna in vita per aiutare la vita" in collaborazione con amministrazioni comunali e istituti scolastici	Il progetto è stato realizzato in collaborazione con n. 55 amministrazioni comunali e ha visto la partecipazione di n. 59 istituti scolastici (tutti i plessi dei Comuni coinvolti + alcuni istituti scolastici superiori). Le attività progettuali sono state articolate in lezioni teoriche d'aula e laboratori didattici e si sono concluse con eventi pubblici divulgativi delle attività svolte, fra le quali, di particolare rilievo, il primo "Carnevale del riciclo" di Matera, svoltosi a febbraio 2023 (*)	Dipendenti assegnati allo Staff dell'Amministratore Unico	SI	Prospetto riepilogativo delle azioni realizzate, con indicazione dei soggetti pubblici ed eventualmente privati aderenti e/o coinvolti nelle iniziative (All. 1) Locandine degli eventi (All. 2)
OSD1.2b - Realizzazione degli eventi "Bandiera Blu" e "Plastic Free" in collaborazione con le amministrazioni comunali della fascia jonica	Gli eventi sono stati organizzati in collaborazione con n. 7 Amministrazioni comunali e con il coinvolgimento di numerosi altri soggetti pubblici e privati. Si sono svolti nei mesi di luglio e agosto 2022 sulle spiagge del litorale jonico (Rotondella, Policoro, Nova Siri, Scanzano, Pisticci e Bernalda) e tirrenico (Maratea) (**)		SI	
OSD1.2c - Realizzazione del progetto "Pigotte" in collaborazione con l'UNICEF	Il progetto è stato realizzato in collaborazione con il Dipartimento Ambiente della Regione Basilicata e con i Comuni di Bernalda e Ripacandida ed è consistito nella realizzazione - ed esposizione in occasione di eventi dedicati - delle "Pigotte" dell'UNICEF con materiale di riciclo		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 <u>allegare</u> 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	
Note	(*) Il progetto è ritenuto talmente valido da essere inserito nei Piani triennali dell'offerta formativa (PTOF) di Educazione civica degli istituti scolastici coinvolti – Il progetto realizzato con l'I.C. Lentini di Lauria ha ottenuto il primo premio al concorso nazionale CIDI "A scuola di Costituzione" (***) Gli eventi svolti sono inseriti nel dossier per il conferimento/mantenimento della Bandiera Blu da parte delle Amministrazioni comunali coinvolte
Allegati	Prospetto riepilogativo delle azioni realizzate, con indicazione dei soggetti pubblici e/o privati aderenti e/o coinvolti alle iniziative (All. 1) Locandine degli eventi (All. 2)

DATA 22/09/2025



FIRMA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024
_ Scheda di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi _ Anno 2022

OBIETTIVO STRATEGICO		DENOMINAZIONE	PESO	AREA STRATEGICA DI RIFERIMENTO			
Codice	OSD2	Sviluppo di una rete di relazioni con gli stakeholder, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione	10%	D - Ascolto e dialogo con gli stakeholder			
Indicatore		Baseline (2021)	Target (risultato atteso)		Risultato raggiunto nel 2020		
Nr. interventi realizzati		2	2022	2023	2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (§)
			2	2	2		Albo pretorio / Protocollo / Report interni
Struttura organizzativa		Area Servizio Idrico Integrato/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>							

OBIETTIVI OPERATIVI		DENOMINAZIONE	PESO	RESPONSABILE
Codice	OSD2.1	Collaborazione con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi per la realizzazione di progetti e interventi di efficientamento delle infrastrutture	50%	Dirigente Area Servizio Idrico Integrato Dirigente Area Servizio Rifiuti
Codice	OSD2.2	Collaborazione con Enti e Università per attività di ricerca e sviluppo	50%	Dirigente Area Servizio Idrico Integrato Dirigente Area Servizio Rifiuti

DATA 22/09/2025

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



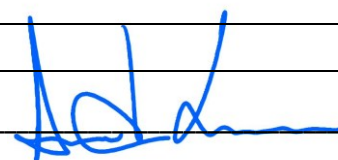
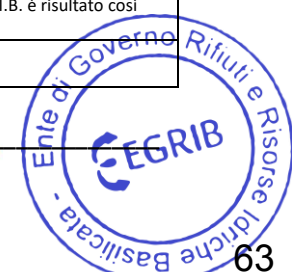
OBBIETTIVO OPERATIVO	OSD2.1 - COLLABORAZIONE CON LA REGIONE BASILICATA E I GESTORI DEI SERVIZI PER LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI E INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
Nr. progetti da candidare a finanziamento	2	Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
		3	Albo pretorio/ Protocollo
Struttura organizzativa	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti		
Responsabile	Dirigenti di Area		
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)	FORTE (^^^)
OSD2.1a - Approvazione dei progetti da candidare a finanziamento a valere sulle risorse del PNRR	Sono stati predisposti e approvati n. 3 progetti da candidare a finanziamento, per il S.I.I., in qualità di EGATO della Basilicata (n. 2 progetti a valere sulle risorse del PNRR-M2C1_Linea C e n. 1 progetto a valere sulle risorse del PNRR-M2C4/Investimento 4.2). È stato, inoltre, fornito alla Regione il supporto per la predisposizione di n. 4 progetti da candidare a finanziamento - sempre per il S.I.I. e con l'E.G.R.I.B. quale soggetto attuatore - a valere sulle risorse del PNR-M2C4/Investimento 4.4. I n. 116 progetti definiti nel 2021, da candidare a finanziamento, per il servizio rifiuti, a valere sulle risorse del PNRR- M2C1_Linea A e Linea B sono stati, invece, approvati e candidati direttamente dai Comuni interessati, in qualità di soggetti attuatori, con il supporto dell'EGRIB nella fase della progettazione	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato e all'Area Servizio Rifiuti	SI	Prospetto riepilogativo dei progetti candidati a finanziamento per il S.I.I., con indicazione di quelli ammessi a finanziamento e dei relativi importi (All. 1)
OSD2.1b - Predisposizione documentazione amministrativa per l'invio della candidatura dei progetti	Per i n. 3 progetti approvati dall'E.G.R.I.B. si è proceduto, quindi, alla predisposizione di tutta la documentazione amministrativa prevista dalla normativa di riferimento per l'invio delle proposte progettuali entro i termini di scadenza dei relativi avvisi		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 <u>allegare documenti</u> (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	
Note	Dei tre progetti candidati dall'EGRIB, due sono stati ammessi a finanziamento (nr. 1 progetto a valere sulle risorse del PNRR-M2C4/Investimento 4.2) – Sono stati, inoltre, ammessi a finanziamento i quattro i progetti candidati dalla Regione a valere sulle risorse del PNRR-M2C4/Investimento 4.4. L'E.G.R.I.B. è risultato così beneficiario di complessivi € 69.653.788,06 per interventi di efficientamento infrastrutturale del S.I.I.
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni – Elenco progetti candidati a finanziamento (All. 1)

DATA 22/09/2025

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


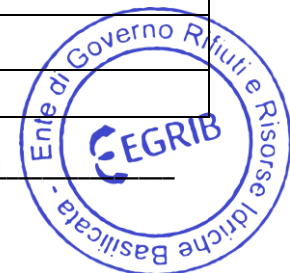
OBIETTIVO OPERATIVO	OSD2.2 - COLLABORAZIONE CON ENTI E UNIVERSITÀ PER ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO		
Indicatore	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	
		Valore dell'indicatore al 31/12/2022	Fonte (*)
Nr. progetti di ricerca e sviluppo in corso	2	2	Albo pretorio/ Protocollo/Atti interni
Struttura organizzativa	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti		
Responsabile	Dirigenti 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 (^^^)
OSD2.2a - Implementazione del Progetto "RETREAT - New technologies based on natural materials for the treatment and reuse of waste water"	Nel rispetto del cronoprogramma del progetto, nel corso del 2022: - sono state organizzate numerose riunioni e videoconferenze per garantire che tutte le parti interessate fossero allineate e informate; - è stato organizzato il primo meeting transnazionale di tutti i partner del progetto, che si è svolto a Potenza il 15.09.2022 e al quale hanno fatto seguito la prima conferenza stampa di presentazione del progetto (16.09.2022) e la visita all'impianto di depurazione del Comune di Potenza (16.09.2022), individuato quale sito pilota per testare in Italia soluzioni pionieristiche per il trattamento delle acque reflue; - è stata, inoltre, definita la strategia di comunicazione del progetto (logo, sito web, newsletter, social media, etc.)	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	SI	Relazione finale del progetto (a firma dell'AU dell'EGRIB quale partner capofila) in data 4/11/2024
OSD2.2b - Implementazione del Progetto "DECOST - Decentralised Composting in Small Towns"	Nel rispetto del cronoprogramma del progetto, nel corso del 2022: - si è proceduto alla firma dell'Accordo di collaborazione per l'implementazione delle azioni di compostaggio di comunità e agricoltura urbana nel Comune di Potenza; - sono state organizzate riunioni e videoconferenze per garantire che tutte le parti interessate fossero allineate e informate sull'avanzamento del progetto; - è stato organizzato l'evento di "avvio" di una delle due compostiere di comunità installate nel Comune di Potenza (17.11.2022); è stato organizzato l'evento di presentazione del progetto nel Comune di Atella (23.12.2022)	Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	SI	Accordo di collaborazione prot. n. 812/2022 – Report delle videoconferenze e locandine degli eventi
(^) - 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 <u>analiticamente</u> la fonte dei dati (estremi protocollo, estremi provvedimenti, link al sito web, elenchi, prospetti, etc.) ed <u>allegare</u> 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	
Note	
Allegati	Elenco dipendenti assegnati alle singole azioni

DATA 22/09/2025

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

*Allegato 3 – Scheda di valutazione della
performance organizzativa 2022*

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANNO 2022

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 (ΣΘ)	Valutazione parametro 1 (ΣΘ/10)
				Θ = (a) x (b)		
OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	100	15	15	100,0	10,0
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)	Valutazione parametro 2 (media aritmetica delle valutazioni)
	0 = insufficiente – 10 = eccellente (y)	
Tasso di assenteismo (giorni medi di assenza nell'anno) (**)	10,0	10,0
Tempi medi dei pagamenti (Indice annuale di tempestività dei pagamenti calcolato con il metodo della media semplice) (***)	10,0	

Valutazione complessiva	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri (Dirigenti)</i>	10,0	Fascia di merito	A
	Valore parametro 1 (altri dipendenti)	10,0	Fascia di merito	A

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 2022 è stata pari a 26,72 gg => la valutazione è pari a 10**

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 pagamenti dell'E.G.R.I.B. nel 2022 è stato pari a 19,30 gg (= oltre 10 gg in meno rispetto ai 30 gg previsti dalla normativa di riferimento) => la valutazione è pari a 10**



Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata

Area Funzionale Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse umane

Il Dirigente

Ufficio Controllo di Gestione e Misurazione della
Performance Presidenza della Giunta Regione
Basilicata

ufficio.valutazione.merito@cert.regione.basilicata.it
organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

OGGETTO: D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. Relazione sulla performance 2022. Nota integrativa.

Si fa seguito alla pregressa corrispondenza relativa alla Relazione sulla performance 2022 per precisare, come da Vs. ulteriore richiesta per le vie brevi, quanto segue.

- 1) Il Piano della performance per il triennio 2022-2024 è stato approvato con decreto dell'Amministratore Unico n. 1/2022 del 31/01/2022 e, quindi, prima dell'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 da parte della Regione con D.G.R. n. 185 dell'8/04/2022. Come riportato al paragrafo 6.3. del suddetto Piano della performance, la scelta dell'Ente, al momento della redazione del documento, è stata quella di confermare anche per il 2022 il SMVP adottato con decreto dell'Amministratore Unico n. 18 del 22/12/2020, non essendo emersi fino a quel momento elementi tali da far ritenere necessarie eventuali modifiche e/o integrazioni.
- 2) A seguito delle Vs. indicazioni in merito, si è proceduto alla rettifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico OSD1 e dell'obiettivo operativo OSD1.1 e alla conseguente revisione dei valori della performance organizzativa, come riportato nelle tabelle nn. 3, 4 e 6 e nella scheda allegate.
- 3) Il ritardo nella redazione della Relazione sulla performance 2022 è stato dovuto alla mancanza di personale da dedicare allo svolgimento di tale attività, a cui si è poi aggiunto l'impatto che sull'attività complessiva dell'Ente hanno avuto, prima, l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e, in seguito, l'emergenza idrica che da qualche anno sta interessando la Basilicata e fortemente impegnando l'E.G.R.I.B. nel suo ruolo istituzionale di ente di governo d'ambito ai sensi del D. Lgs. n. 152/2006.

In merito si deve considerare, infatti, che, fin dalla sua istituzione ad opera della L.R. n. 1/2016, il principale limite all'azione dell'Ente è stato rappresentato dal perdurante e progressivo sottodimensionamento quali-quantitativo del suo organico.

Soprattutto negli ultimi anni e fino alle nuove assunzioni effettuate a dicembre 2025, il personale in servizio è stato costituito da un solo dirigente, con incarico di direzione di tutte le Aree Funzionali dell'Ente, e da un numero sempre più ridotto di dipendenti inquadrati nelle attuali aree professionali degli Operatori Esperti e degli Istruttori, di cui alcuni, peraltro, in part time (cfr. dati sulla dotazione organica riportati nella Sezione I "Presentazione dell'Amministrazione" del PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti annuali, tutti consultabili nella Sottosezione



Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata

Area Funzionale Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse umane

“Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti generali/Documenti di programmazione strategico-gestionale” del sito internet istituzionale www.egrub.it).

L'E.G.R.I.B. ha dovuto così assicurare, con un organico ridotto progressivamente a meno della metà di quello teorico previsto nella dotazione organica approvata con deliberazione dell'Assemblea n. 16/2017 del 29/11/2017, sia la continuità della sua azione amministrativa, peraltro recuperando ritardi e criticità della passata gestione, che il presidio dei molteplici adempimenti cui è tenuto, entro termini perentori, in base alla regolazione di primo livello di ARERA relativa al servizio idrico integrato e, dal 2021, al servizio di gestione integrata dei rifiuti.

A questa situazione, già di per sé critica, si è aggiunta la necessità e l'urgenza di far fronte a situazioni di emergenza determinate dal contesto esterno in cui l'Ente opera, fra le quali la gestione dei numerosi progetti PNRR da completare necessariamente entro il 2026 a pena di revoca dei finanziamenti e, da ultimo, la grave crisi idrica che sta interessando la Basilicata, situazioni di emergenza che hanno ulteriormente assorbito tempo e risorse già di per sé scarse.

Il che ha, purtroppo, inevitabilmente compromesso la corretta gestione del ciclo annuale della performance, impedendone il completamento nei tempi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009.

È, tuttavia, ferma intenzione dell'Amministrazione superare entro l'anno anche questa criticità, chiudendo, subito dopo quello del 2022, anche i cicli della performance 2023 e 2024 entro il 31 marzo 2026 e il ciclo della performance 2025 entro il 31 maggio 2026, con l'approvazione delle relative relazioni, così da “normalizzare” i tempi del ciclo della performance in conformità alla richiamata normativa di riferimento.

Cordiali saluti

Potenza, lì 3 marzo 2026

Ing. Donato Larocca

EGRIB - - 1 - 2026-03-04 - 0000799

Tabella n° 3 - Obiettivi strategici Piano della *Performance* 2022-2024

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Area strategica	Struttura di riferimento	Peso ^v	Indicatori	Baseline 2021	Target 2022	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
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	2	2	100%	
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	1	1	100%	
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	2	2	100%	
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	1	1	100%	

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

(*) 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	Descrizione obiettivo	Area strategica	Struttura di riferimento	Peso ¹⁾	Indicatori	Baseline 2021	Target 2022	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSCI	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali	C	Area Amministrazione	25%	Nr. interventi realizzati	4	4	4	100%	
OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti	D	Staff dell'Amministrazione Unico	5%	Nr. interventi realizzati	1	2	1	50%	L'obiettivo non è stato pienamente raggiunto per le ragioni - non imputabili all'Ente - illustrate al paragrafo 1.4 e riportate nella scheda di rendicontazione analitica dello Staff dell'AU (All. 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	2	2	2	

¹⁾ definito in base all'importanza di ciascun obiettivo ai fini dell'attuazione della mission dell'Ente e all'impegno necessario per raggiungerlo

(*) 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° 4 - Obiettivi operativi Piano della Performance 2022-2024

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso %	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso fra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSA1.1	Rideterminazione della Tariffa del Servizio Idrico Integrato per l'infra periodo regolatorio 2022-2023 (in attuazione della Delibera ARERA n. 580/2019 del 27/12/2019)	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Approvazione e trasmissione all'ARERA della nuova regolamentazione tariffaria	Entro il 31/12/2022	Il 22/12/2022	100%	
OSA1.2	Definizione misure di agevolazione tariffaria alle utenze in condizioni di disagio economico (in attuazione dell'art. 37 della L.R. n. 5/2015 e della D.G.R. n. 85/2020)	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Definizione contributo sui costi sostenuti nel triennio di riferimento 2019-2021	Redazione relazione istruttoria del Responsabile del Procedimento	Relazione istruttoria redatta	100%	
OSA2.1	Rafforzamento del controllo sulla qualità tecnica del gestore del servizio idrico integrato	OSA2	Area Servizio Idrico Integrato	100%	Rispetto delle prescrizioni dell'ARERA in materia di controllo sulla qualità tecnica	Trasmissione ad ARERA di tutti i dati richiesti entro i termini prescritti	Dati trasmessi ad ARERA entro i termini prescritti	100%	
OSB1.1	Avvio delle procedure per la redazione del Piano d'Ambito per la Gestione Integrata dei Rifiuti (in attuazione dell'art. 6, comma 1, lett. b), della L.R. n. 1/2016 e ss.mm.ii.)	OSB1	Area Servizio Rifiuti	50%	Stato del procedimento al 31/12/2022	Prima bozza del documento da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea	Prima bozza del documento redatta	100%	
OSB1.2	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti per il periodo regolatorio 2022-2025 (in attuazione della Delibera ARERA n. 3363/2021/R/rif)	OSB1	Area Servizio Rifiuti	50%	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 90% dei 131 gestori	Per il 96,95% dei 131 gestori (127/131)	100%	
OSB2.1	Rafforzamento dell'attività di controllo sulla qualità contrattuale dei gestori del servizio rifiuti (in attuazione della Delibera ARERA n. 15/2022/R/rif)	OSB2	Area Servizio Rifiuti	100%	Interventi di rafforzamento dell'attività di controllo effettuati	Avvio procedimento di adozione di un'unica Carta della Qualità del Servizio Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani	Procedimento avviato	100%	

(*) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini dell'attuazione dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo
 (*) 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	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^A	Indicatori	Target	Valore a consuntivo ^(*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso fra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSCL.1	Ottimizzazione del ciclo della programmazione finanziaria	OSCL	Area Amministrazione	25%	Approvazione bilancio di previsione pluriennale 2022-2024	Entro due mesi dall'approvazione del bilancio regionale	Entro due mesi dall'approvazione del bilancio regionale	100%	
					Approvazione rendiconto della gestione 2021				
OSCL.2	Attuazione Piano occupazionale 2021 del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023	OSCL	Area Amministrazione	25%	Stato di attuazione al 31/12/2022	Avvio procedure selettive	Procedure selettive avviate	100%	
OSCL.3	Miglioramento dello stato delle risorse strumentali	OSCL	Area Amministrazione	25%	Livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche	Migrazione al cloud di almeno il 70% degli applicativi gestionali in uso	Migrazione al cloud del 100% degli applicativi gestionali in uso	100%	
OSCL.4	Definizione di una strategia di prevenzione della corruzione conforme alle prescrizioni del Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2019	OSCL	Area Amministrazione	25%	Interventi realizzati	Adozione PTPCT per il triennio 2022-2024	PTPCT 2022-2024 adottato	100%	
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 dei servizi ambientali	OSD1	Staff dell'Amministratore Unico	50%	Acquisto dell'App	SI	No	0%	L'obiettivo non è stato conseguito per le ragioni - non imputabili all'Ente - illustrate al paragrafo 1.4 e riportate nella scheda di rendicontazione analitica dello Staff dell'AU (All. 2)
OSD1.2	Implementazione di azioni positive volte alla formazione ed informazione sull'uso consapevole della risorsa idrica e sul riutilizzo dei rifiuti	OSD1	Staff dell'Amministratore Unico	50%	Nr. azioni realizzate	3	3	100%	

^(*) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini dell'attuazione dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo
^(*) 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	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^Λ	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso fra 0 e 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSD2.1	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	3	100%	
OSD2.2	Collaborazione con Enti e Università per attività di ricerca e sviluppo	OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	50%	Nr. progetti di ricerca e sviluppo in corso	2	2	100%	

(^Λ) definito in base all'importanza di ciascun obiettivo operativo ai fini dell'attuazione dell'obiettivo strategico di riferimento e all'impegno necessario per raggiungerlo
 (*) 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 - Performance organizzativa nel 2022

Performance organizzativa di Ente - Grado di raggiungimento medio di tutti obiettivi strategici (*)						
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	97,5	9,8
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	50%	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%

Performance organizzativa di struttura						
Parametro 1 - Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici di struttura (Peso: 70% per Dirigenti – 100% per il personale del comparto) (*)						
Struttura organizzativa	Obiettivo	% raggiungimento obiettivo (a)	Peso obiettivo (b) [*]	Punteggio © = (a)x(b)	Totale (Σ ©)	Valutazione parametro 1= Σ©/10
Area Servizio Idrico Integrato	OSA1	100%	40%	40	100	10
	OSA2	100%	40%	40		
	OSD2	100%	20%	20		
Area Servizio Rifiuti	OSB1	100%	40%	40	100	10
	OSB2	100%	40%	40		
	OSD2	100%	20%	20		
Area Amministrazione	OSC1	100%	100%	100	100	10
Staff dell'AU ^	OSD1	50%	100%	50	50	5

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

[*] Per ogni struttura organizzativa la somma dei pesi è pari a 100

^ In base al SMVP la performance organizzativa dello Staff dell'Amministratore Unico, limitatamente al parametro 1, rileva solo ai fini della valutazione della performance organizzativa dei dipendenti assegnati a tale struttura organizzativa

Parametro 2 -Indicatori di "Salute Organizzativa" (Peso: 30% - solo per i Dirigenti) (*)		
Indicatore	Scheda di valutazione (da 0 a 10) 0=insufficiente - 10=eccellente (y)	Valutazione parametro 2 (Media aritmetica semplice di (y))
Tasso di assenteismo (valore medio/ personale = 26,72 gg) [*]	10	10
Tempi medi dei pagamenti (indice annuale di tempestività dei pagamenti= 19,30)	10	
(*) 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		

Valutazione complessiva Dirigente Area Servizio Idrico Integrato (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
10	A

Valutazione complessiva Dirigente Area Servizio Rifiuti (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
10	A

Valutazione complessiva Dirigente Area Amministrazione (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
10	A

Valutazione complessiva restante personale (Valore parametro 1)		Fascia di merito (**)
Dipendenti assegnati all'Area Servizio Idrico Integrato	10	A
Dipendenti assegnati all'Area Servizio Rifiuti	10	A
Dipendenti assegnati all'Area Amministrazione	10	A
Dipendenti assegnati allo Staff dell'AU	5	D

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANNO 2022

Performance organizzativa di Ente – Grado di raggiungimento medio di tutti gli obiettivi strategici						
Obiettivo strategico	Struttura organizzativa	% 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	97,5	9,8
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	50	5	2,5		
OSD2	Area Servizio Idrico Integrato e Area Servizio Rifiuti	100	10	10		

Performance organizzativa di Struttura

Parametro 1 – Grado di raggiungimento obiettivi strategici (Peso=70% Dirigenti; Peso=100% altri)						
Struttura organizzativa	Obiettivo strategico	% raggiungimento obiettivo strategico (a)	Peso obiettivo strategico (b) (**)	Punteggio	Totale (Σ©)	Valutazione parametro 1 (Σ©/10)
				© = (a) x (b)		
Area Servizio Idrico Integrato	OSA1	100	40	40	100	10
	OSA2	100	40	40		
	OSD2	100	20	20		
Area Servizio Rifiuti	OSB1	100	40	40	100	10
	OSB2	100	40	40		
	OSD2	100	20	20		
Area Amministrazione	OSC1	100	100	100	100	10
Staff dell'Amministratore Unico	OSD1	50	100	50	50	5

Parametro 2 – Indicatori “Salute Organizzativa” (Peso=30% Dirigenti)		
Descrizione	Scala di Valutazione (da 0 a 10)	Valutazione parametro 2 (media aritmetica delle valutazioni)
	0 = insufficiente – 10 = eccellente (y)	
Tasso di assenteismo (giorni medi di assenza nell'anno) (***)	10,0	10,0
Tempi medi dei pagamenti (Indice annuale di tempestività dei pagamenti calcolato con il metodo della media semplice) (****)	10,0	

Valutazione complessiva	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri - Dirigente Area Funzionale S.I.I.</i>	10,0	Fascia di merito	A
	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri - Dirigente Area Funzionale Servizio Rifiuti</i>	10,0	Fascia di merito	A
	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri - Dirigente Area Amministrazione</i>	10,0	Fascia di merito	A
	<i>Valore parametro 1 - Dipendenti Area Funzionale S.I.I.</i>	10,0	Fascia di merito	A
	<i>Valore parametro 1 - Dipendenti Area Funzionale Servizio Rifiuti</i>	10,0	Fascia di merito	A
	<i>Valore parametro 1 - Dipendenti Area Funzionale Amministrazione</i>	10,0	Fascia di merito	A
	<i>Valore parametro 1 - Dipendenti Staff dell'AU</i>	5,0	Fascia di merito	D

Nota (*) - Somma dei pesi= 100

Nota (**) - Somma dei pesi di ciascuna struttura organizzativa=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 2022 è stata pari a 26,72 gg => la valutazione è pari a 10**

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 pagamenti dell'E.G.R.I.B. nel 2022 è stato pari a 19,30 gg (= oltre 10 gg in meno rispetto ai 30 gg previsti dalla normativa di riferimento) => la valutazione è pari a 10**

In base al SMVP vigente nel 2022, la performance organizzativa dello Staff dell'Amministratore Unico rileva solo ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati allo stesso - In base alla D.G.R. n. 344/2023 la performance organizzativa di Ente rileva ai fini della valutazione dell'Amministratore Unico