



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Approvata con decreto dell'Amministratore Unico n. 9 del 29.06.2025

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.

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 2021 rispetto ai singoli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della Performance 2021-2023 approvato con decreto dello scrivente Amministratore Unico n° 6/2021 del 27/04/2021.

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

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

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



L'AMMINISTRATORE UNICO
(Arch. Canio SANTARSIERO)

Indice

1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	5
1.1 - IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	5
1.2 - L'AMMINISTRAZIONE	5
1.2.1 Funzioni e compiti dell'Ente	6
1.2.2 Il ruolo di indirizzo e controllo della Regione Basilicata e dell'ARERA.....	7
1.2.3 L'organizzazione.....	8
1.2.4 La dotazione organica.....	10
1.2.5 Le risorse finanziarie	11
1.3 - I RISULTATI RAGGIUNTI	11
1.4 - LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ	13
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	14
2.1 - IL PIANO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE	14
2.2 - OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI	14
2.2.1 Stato di attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	21
2.2.2 Standard di qualità dei servizi e grado di soddisfazione dei destinatari	22
2.2.3 Performance organizzativa	23
2.3 - OBIETTIVI INDIVIDUALI	25
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	28
4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	29
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	31
5.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ	31
5.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	31
6. ALLEGATI.....	32

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.

Nel corso del 2021 non sono intervenuti fattori esterni tali da incidere in maniera significativa sull'attività dell'E.G.R.I.B. La stessa emergenza epidemiologica da Covid-19, che pure ha avuto un impatto notevole sulle pubbliche amministrazioni italiane, è stata efficacemente fronteggiata dall'Ente che, con gli opportuni interventi di cui si dirà, *infra*, al paragrafo 1.3, è riuscito a garantire la sostanziale continuità della sua attività amministrativa. L'approvazione da parte dell'Unione Europea del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) a luglio 2021 ha, d'altro canto, rappresentato per l'E.G.R.I.B. un'importante opportunità di cui si dirà, *infra*, ai paragrafi 1.2.5 e 1.3.

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 sopposta al successivo controllo di questa (che verifica la coerenza, rispetto alle suddette disposizioni, degli atti adottati dai singoli enti di governo).

1.2.3 L'organizzazione

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

In base alla L.R. n° 1/2016 organi dell'E.G.R.I.B. sono

✧ l'Assemblea, composta dai Sindaci dei Comuni ricadenti nell'Ambito Territoriale Ottimale, dai Presidenti delle Province e dal Presidente della Regione o loro delegati - che svolge le funzioni di indirizzo e controllo sulle funzioni e attività di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) e c), della L.R. n° 1/2016 e approva gli atti fondamentali dell'Ente (artt. 5 e 6 della L.R. n° 1/2016);

✧ il Presidente dell'Assemblea, scelto tra i Sindaci che la compongono, che organizza e coordina i lavori della stessa (artt. 5 e 6 della L.R. n° 1/2016);

✧ l'Amministratore Unico, di nomina regionale, che ha la rappresentanza dell'Ente e la responsabilità dell'organizzazione interna e del funzionamento, coordinandone la struttura operativa e provvedendo, in particolare, allo svolgimento delle funzioni e le attività di cui all'art. 1, comma 2, lett. a), della L.R. n° 1/2016 e alla predisposizione degli atti da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di competenza di questa (artt. 7 e 8 della L.R. n° 1/2016);

✧ il Revisore Unico, anch'esso di nomina regionale, che assicura il controllo della gestione economico-finanziaria dell'Ente (art. 9 della L.R. n° 1/2016).

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

L'articolazione della struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è stata definita dai regolamenti di organizzazione e degli uffici e dei servizi adottati dall'Ente, in coerenza con le funzioni assegnate all'Ente dal legislatore regionale e nel rispetto del principio di *"distinzione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di definizione degli obiettivi e dei programmi, nonché di verifica e controllo, e le funzioni di gestione delle attività spettanti alla dirigenza tecnico-amministrativa"*.

In base al *"Regolamento Organi e Funzionamento dell'Egrib"* (adottato con deliberazione dell'Assemblea n° 6 del 31/03/2017 e successivamente modificato con deliberazione della stessa Assemblea n° 7 del 20/10/2020) e al *"Regolamento degli Uffici e dei Servizi"* (adottato con deliberazione dell'Assemblea n° 7 del 31.03.2017), la struttura operativa dell'E.G.R.I.B. è articolata in tre macro Aree di livello dirigenziale, ciascuna con specifiche competenze e responsabilità e ciascuna comprendente, al proprio interno, i Servizi, unità operative complesse di livello non dirigenziale, a loro volta eventualmente articolate in unità operative semplici denominate Uffici.

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

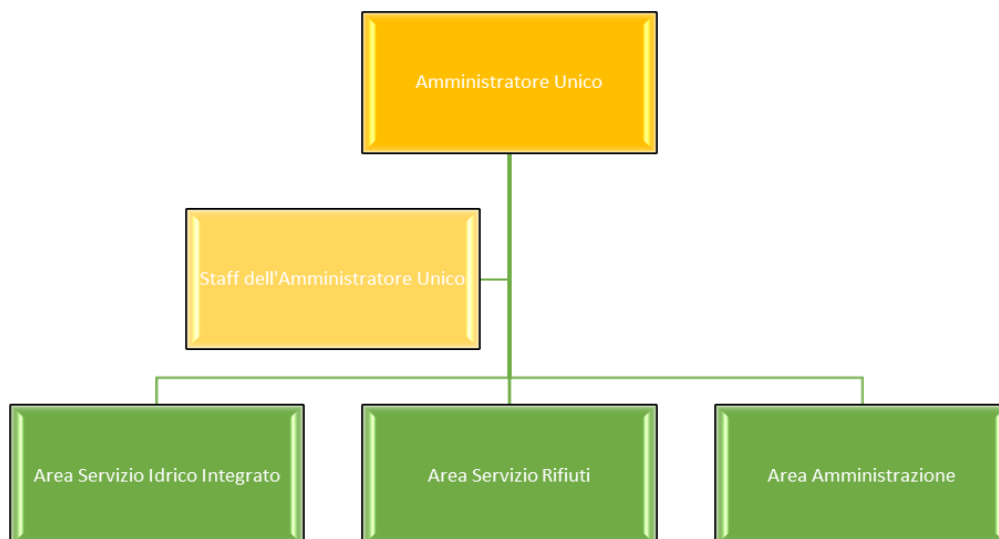
✧ Area <<Amministrazione>>, con funzioni trasversali di supporto al funzionamento dell'organizzazione (gestione delle risorse economiche, umane e tecnologiche, approvvigionamenti,

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.egrub.it

1.2.4 La dotazione organica

La dotazione organica dell'E.G.R.I.B. del 2021 è quella, riportata nella tabella che segue, approvata con deliberazione dell'Assemblea n° 16 del 29/11/2017.

Il personale in servizio nel 2021, 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 i cui contratti di lavoro sono stati prorogati *ope legis* nelle more dell'inserimento nel ruolo organico del nuovo Ente a seguito di apposita selezione per titoli ed esami ai sensi dell'art. 12, comma 3, della L.R. n° 1/2016, che l'E.G.R.I.B. ha espletato nel 2021.

Tabella n° 1 - Dotazione organica

Qualifica/ Categoria	Dotazione organica teorica (Delibera n. 16/2017)	Personale in servizio al 1/01/2021		Personale in servizio al 31/12/2021	
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti	3	0	1	0	1
Categoria D	9	2 (*)	0	2 (*)	0
Categoria C	19	7	7	14 [*]	0
Categoria B	3	1	1	1	0
Totali	34	10	9	17	1

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

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, tradotta in specifico obiettivo di *performance* per il 2021 (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.

Per il triennio 2021-2023, 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. A queste si sono aggiunte, per l'anno 2021, € 56.000,00 di fondi europei per la partecipazione dell'Ente, in qualità di partner, al progetto europeo "Decost – Decentralised Composting in small town" sulla gestione e valorizzazione decentralizzata dei rifiuti organici nell'Area del Mediterraneo (v., *infra*, par. 2.2).

A conferma del fatto che

✧ le entrate correnti sono 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 e ss.mm.ii.;

✧ ma, per consentire all'E.G.R.I.B. di realizzare un effettivo "salto di qualità" nel suo ruolo di ente di governo dei servizi idrico integrato e dei rifiuti, di fondamentale importanza risulta l'accesso ad ulteriori fonti di finanziamento, soprattutto europee, la cui ricerca ha costituito da subito obiettivo strategico della nuova Amministrazione.

L'impegno profuso in tale ricerca - di concerto con i principali stakeholder dell'Ente, a partire dalla Regione Basilicata - ha portato da subito importanti risultati (*cf.* ammissione a finanziamento del progetto "Retreat" di cui si dirà, *infra*, ai paragrafi 1.3 e 2.2), incoraggiando nella prosecuzione della strada intrapresa, soprattutto in considerazione delle opportunità offerte nel 2021 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 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.

1.3 - 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 2021 evidenzia come **l'Ente sia riuscito a conseguire pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance per il triennio 2021-2023.**

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 disponibili, ritardi della precedente Amministrazione nella adozione e/o approvazione dei fondamentali documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, emergenza epidemiologica da Covid-19, etc.)

Per quanto riguarda, in particolare, l'emergenza epidemiologica da Covid-19, si deve considerare che anche l'E.G.R.I.B., come tutte le altre pubbliche amministrazioni, ha dovuto far fronte alla sfida di garantire la salute e sicurezza dei dipendenti, assicurando, allo stesso tempo, la continuità, efficacia ed efficienza

della sua azione amministrativa. La qual cosa ha richiesto un adattamento continuo dell'organizzazione del lavoro e dell'attività in ragione dell'evolversi della situazione sanitaria e della legislazione cd. emergenziale.

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

➤ Sul **versante interno**, infatti, nonostante il perdurare dell'emergenza epidemiologica, la scelta del nuovo Amministratore Unico, in sede di redazione del Piano della *Performance* 2021-2023, è stata quella di **continuare la decisa azione di modernizzazione e miglioramento organizzativo, gestionale e professionale avviata nel 2020** al fine di recuperare i ritardi e superare le criticità ereditate dalla precedente Amministrazione.

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

Si è riusciti, in particolare, a superare le principali criticità del ciclo della gestione finanziaria dell'Ente, che ne avevano fortemente limitato in passato l'operatività, e ad avviare sia il potenziamento dell'organico che il miglioramento dello stato delle risorse strumentali, con priorità per le infrastrutture informatiche (v. *infra*, par. 3).

➤ Analogamente, sul **versante esterno**, la scelta del nuovo Amministratore Unico, in sede di redazione del Piano della *Performance* 2021-2023, 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.; (iii) "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:

- ✧ Tutti gli atti di regolazione del servizio idrico integrato sono stati adottati nel rigoroso rispetto delle prescrizioni e dei termini stabiliti da ARERA e da questa ritualmente approvati (*cfr.* delibera n° 31/2022/R/idr del 25/01/2022 e delibera n° 476/2023/R/idr del 17/10/2023, consultabili al seguente link <https://www.arera.it/atti-e-provvedimenti>)
- ✧ Per quanto riguarda la regolazione del servizio rifiuti, è stato avviato il processo 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, definendone il progetto preliminare che è stato condiviso e approvato dai Comuni rappresentati nell'Assemblea dell'Ente (*cfr.* delibera di Assemblea n° 5/2022 del 21/07/2022). Allo stesso tempo si è riusciti ad approvare, nei termini stabiliti da ARERA, i Piani economici-finanziari per il periodo regolatorio 2021 di pressoché tutti i 131 Comuni della Basilicata, portando, infatti, la percentuale dall'83% del 2020 al 98% del 2021 e l'Ente fra i primi sei enti di governo d'ambito per percentuale di popolazione servita (*cfr.* Relazione annuale 2022 dell'ARERA sullo stato dei servizi e sull'attività svolta, disponibile al link <https://www.arera.it/chi-siamo/relazione-annuale/relazione-annuale-2022>). È stato,

inoltre, ulteriormente rafforzato il controllo sui gestori, portando dal 90% del 2020 al 100% del 2021 la percentuale dei Comuni che hanno provveduto al completo e tempestivo inserimento dei dati tramite l'applicativo regionale O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionale).

- ✦ Grazie alla collaborazione e alla sinergia con la Regione Basilicata e i gestori dei servizi, si è poi riusciti ad avviare la predisposizione di ben centodiciannove progetti di efficientamento delle infrastrutture dei servizi idrico e di gestione dei rifiuti, da candidare ai finanziamenti del pacchetto REACT-EU e della Missione 2 “Rivoluzione verde e Transizione ecologica” del PNRR, per un importo complessivo di € 185.746.116,00. Di questi progetti, ben trentacinque sono stati ammessi a finanziamento e, precisamente, il progetto candidato a valere sulle risorse del pacchetto REACT-EU e trentaquattro progetti candidati a valere sulle risorse della Missione 2 del PNRR, per un importo complessivo di €116.723.537,00 (cfr. dati sul PNRR in Basilicata disponibili al link <https://pnrr.regione.basilicata.it/>).
- ✦ I suddetti progetti si sono aggiunti agli importanti progetti di ricerca e sviluppo che l'E.G.R.I.B. ha avviato e/o proseguito nel corso del 2021, 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 2021, 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 evidenziate nei paragrafi precedenti, non si sono registrate particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della *Performance 2021-2023*.

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 REACT-EU e PNRR entro i termini perentori previsti dai decreti ministeriali e bandi di riferimento, rinviando al 2022 la realizzazione dell'obiettivo operativo OSD1.1 (che, infatti, è stato riproposto nel Piano della *Performance 2022-2024*).

I risultati assolutamente positivi ottenuti nel 2021 hanno determinato, quindi, l'Amministratore Unico a continuare, nel 2022, sulla strada intrapresa, di prevedere obiettivi di *performance* sempre più innovativi e sfidanti, sebbene necessariamente e prudentemente “correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili” (art. 5, comma 2, lett. g), del D. Lgs. n° 150/2009)

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 il Piano della *Performance* per il triennio 2020-2022, anche nel Piano della *Performance* per il triennio 2021-2023 il mandato istituzionale e la mission dell'E.G.R.I.B. sono stati declinati in **quattro aree strategiche definite secondo il criterio dell'outcome**, a loro volta declinate in obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

Le aree strategiche sono riportate nella tabella che segue, mentre gli obiettivi strategici ed operativi sono riportati nell'Albero della *Performance*, che fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'E.G.R.I.B. per l'anno 2021. 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 2021-2023 l'E.G.R.I.B. ha **confermato gli obiettivi strategici previsti nel Piano della Performance 2020-2022**, assegnati, per quanto di rispettiva competenza, alla responsabilità dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti, e riportati nella tabella n° 3. Nella suddetta tabella sono stati indicati anche: (1) l'area strategica di riferimento; (2) il peso; (3) gli indicatori con la baseline di riferimento e il risultato atteso (target) per il solo 2021.

Tabella n° 3 - Obiettivi strategici Piano della Performance 2021-2023

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Area strategica	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Baseline 2020	Target 2021
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
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
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	1
OSB2	Rafforzamento dell'attività di controllo sui gestori del servizio rifiuti al fine di migliorare l'efficienza e qualità del servizio nel rispetto del principio dell'economia circolare	B	Area Servizio Rifiuti	15%	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1	1
OSC1	Modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, della gestione e delle competenze professionali	C	Area Amministrazione	25%	Nr. interventi realizzati	3	4
OSD1	Rafforzamento degli strumenti di informazione, formazione e rilevazione delle aspettative e del livello di soddisfazione degli utenti	D	Staff dell'Amministratore Unico	5%	Nr. interventi realizzati	2	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

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

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

Tabella n° 4 - Obiettivi operativi Piano della Performance 2021-2023

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target
OSA1.1	Rideterminazione della Tariffa del Servizio Idrico Integrato per il periodo regolatorio 2020-2023 (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 31/07/2021
OSA1.2	Completamento del trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. delle competenze in materia di aree industriali della provincia di Potenza in attuazione delle disposizioni dell'art. 2 della L.R. n. 7/2021	OSA1	Area Servizio Idrico Integrato	50%	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale del disciolto Consorzio Industriale della Provincia di Potenza	Entro il 31/12/2021
OSA2.1	Rafforzamento del controllo sulla qualità contrattuale del gestore del servizio idrico integrato	OSA2	Area Servizio Idrico Integrato	100%	Rispetto delle prescrizioni dell'ARERA in materia di controllo sulla qualità contrattuale	Trasmissione ad ARERA di tutti i dati richiesti entro i termini prescritti
OSB1.1	Predisposizione del Progetto Preliminare 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%	Approvazione proposta progettuale da condividere con i Sindaci dei 131 Comuni lucani interessati	Entro il 31/12/2021
OSB1.2	Pianificazione economico-finanziaria del servizio rifiuti per il periodo regolatorio 2021 (in attuazione della Delibera ARERA n. 493/2020 del 24/11/2020)	OSB1	Area Servizio Rifiuti	50%	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 90% dei 131 gestori
OSB2.1	Rafforzamento dei controlli sull'utilizzo dell'applicativo O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionali) per l'alimentazione del Sistema Informativo Territoriale (SIT) del Piano regionale di gestione dei rifiuti (P.R.G.R.)	OSB2	Area Servizio Rifiuti	100%	Completo e tempestivo inserimento dei dati attraverso l'applicativo O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionali)	Da parte di almeno l'80% dei 131 gestori

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

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Struttura di riferimento	Peso ^	Indicatori	Target
OSC1.1	Superamento delle criticità del ciclo della programmazione finanziaria	OSC1	Area Amministrazione	30%	Riapprovazione e trasmissione alla Regione dei rendiconti della gestione 2018 e 2019	Entro il 31/10/2021
OSC1.2	Attuazione Piano occupazionale 2020 del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022	OSC1	Area Amministrazione	30%	Stabilizzazione personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 13 della L.R. n. 1/2016	Entro il 31/12/2021
OSC1.3	Miglioramento dello stato delle risorse strumentali	OSC1	Area Amministrazione	20%	Livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche	Sostituzione hardware (e relativi software di utilità) per tutti i dipendenti Acquisto di almeno 2 nuovi applicativi gestionali
OSC1.4	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT)	OSC1	Area Amministrazione	20%	Nr. misure attuate	≥ 3
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	Staff dell'AU	50%	Acquisto dell'app (Sì/No)	Sì
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'AU	50%	Nr. azioni realizzate	2
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	≥ 4
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 avviati/ proseguiti	≥ 2

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

Al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui sopra, è stata effettuata una **verifica complessiva finale al 31/12/2021**.

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 2021 con riferimento agli obiettivi assegnatigli dalla stessa Assemblea con deliberazione n° 11/2020 del 29/12/2020 e tradotti in obiettivi operativi di *performance* per il 2021.

I dati risultanti dal suddetto documento (approvato dall'Assemblea con deliberazione n° 7/2022 del 21/07/2022) 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 31/12/2021** e, cioè, con l'indicazione, per ciascun obiettivo, di: indicatore/i; target 2021; 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.

Sulla base delle suddette schede - che vengono allegate alla presente relazione (All. 2) - sono state elaborate le **tabelle di sintesi n° 5 e n° 6**, riportate alle pagine successive, dove, per ciascun obiettivo, sono stati specificati: indicatore/i; target 2021; valore/i a consuntivo; % di raggiungimento ed eventuale scostamento tra risultato atteso e raggiunto.

Dalle suddette tabelle si evince che **pressoché tutti gli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance per l'anno 2021 sono stati pienamente raggiunti, come, peraltro, attestato dagli stessi stakeholder "chiave" dell'Ente**.

Come riportato al paragrafo 2 del Piano della *Performance* 2021-2023, 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 Ministero 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.** (*cf.* la redazione e trasmissione ad ARERA dei PEF relativi al servizio rifiuti così come l'alimentazione dei dati sui rifiuti nell'applicativo regionale O.R.So. 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);
- ✦ e, comunque, sono **necessariamente coinvolti nella fase di valutazione dei risultati conseguiti dall'E.G.R.I.B.** (*cf.* 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; 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.

Tabella n° 5 - Grado di raggiungimento obiettivi strategici

Codice obiettivo	Indicatori	Target (2021)	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell’obiettivo (valore compreso tra 0 a 100)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSA1	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell’ARERA	2	2	100%	
OSA2	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1	1	100%	
OSB1	Nr. interventi di regolazione realizzati in attuazione delle disposizioni della Regione/ dell’ARERA	1	1	100%	
OSB2	Nr. interventi di rafforzamento del sistema dei controlli sulla gestione del servizio	1	1	100%	
OSC1	Nr. interventi realizzati	4	4	100%	
OSD1	Nr. interventi realizzati	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	Nr. interventi realizzati	2	2	100%	

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

Tabella n° 6 - Grado di raggiungimento obiettivi operativi

Codice obiettivo	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSA1.1	Approvazione e trasmissione all'ARERA della nuova regolamentazione tariffaria	Entro il 31/07/2021	6/07/2021	100%	
OSA1.2	Trasferimento al Gestore Unico del S.I.I. del personale del disciolto Consorzio Industriale della Provincia di Potenza	Entro il 31/12/2021	8/09/2021	100%	
OSA2.1	Rispetto delle prescrizioni dell'ARERA in materia di controllo sulla qualità contrattuale	Trasmissione ad ARERA di tutti i dati richiesti entro i termini prescritti	Dati completi trasmessi ad ARERA entro i termini prescritti (26/04/2021)	100%	
OSB1.1	Approvazione proposta progettuale da condividere con i Sindaci dei 131 Comuni lucani interessati	Entro il 31/12/2021	31/12/2021	100%	
OSB1.2	Validazione e trasmissione all'ARERA dei piani economico-finanziari dei gestori	Per almeno il 90% dei 131 gestori	Per il 98% dei 131 gestori (129/131)	100%	
OSB2.1	Completo e tempestivo inserimento dei dati attraverso l'applicativo O.R.So. (Osservatorio Rifiuti Sovraregionali)	Da parte di almeno l'80% dei 131 gestori	Da parte del 100% dei 131 gestori	100%	
OSC1.1	Riapprovazione e trasmissione alla Regione dei rendiconti della gestione 2018 e 2019	Entro il 31/10/2021	13/10/2021	100%	
OSC1.2	Stabilizzazione personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 13 della L.R. n. 1/2016	Entro il 31/12/2021	31/12/2021	100%	
OSC1.3	Livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche	Sostituzione hardware (e relativi software di utilità) per tutti i dipendenti	Sostituiti gli hardware (e i relativi software di utilità) per tutti i dipendenti	100%	
		Acquisto di almeno 2 nuovi applicativi gestionali	Acquistati 2 nuovi applicativi gestionali	100%	

Codice obiettivo	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento dell'obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OSD1.4	Nr. misure attuate	≥ 3	3	100%	
OSD1.1	Acquisto dell'app	Si	No	N.V.	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	Nr. azioni realizzate	2	2	100%	
OSD2.1	Nr. progetti da candidare a finanziamento	≥ 4	119	100%	Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è andato oltre ogni aspettativa per le ragioni illustrate al paragrafo 1.3
OSD2.2	Nr. progetti di ricerca e sviluppo avviati/proseguiti	≥ 2	2	100%	

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

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

Così come previsto dalla normativa di riferimento (Legge 6/11/2012, n° 190 e ss.mm.ii.), il Piano della *Performance* dell'E.G.R.I.B. per il triennio 2021-2023 è stato integrato con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza indicati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), approvato con decreto dell'Amministratore unico n° 1/2019 del 31/01/2019 e consultabile nella Sezione "*Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali*" del sito web istituzionale.

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

Dal monitoraggio effettuato dal RPCT è emerso, infatti, che pressoché tutte le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste nel PTPCT sono state attuate o, quanto meno, avviate, ad eccezione dell'aggiornamento del Regolamento sull'accesso civico, civico generalizzato e documentale, che è stato rinviato al 2022.

Di particolare rilievo risulta l'aver mappato i principali procedimenti dell'Ente al fine del più completo e compiuto monitoraggio dei termini procedurali, nonché l'attenzione data alla formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità, mediante la partecipazione ai tre interventi formativi realizzati a cura della Regione Basilicata.

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 è stato quello dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha reso ancora più evidente la necessità e l'urgenza di un'importante azione sinergica di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nel già di per sé complesso e delicato settore ambientale.

È per questo che anche nel 2021 l'E.G.R.I.B., oltre che continuare nell'importante attività di informare, formare e sensibilizzare sull'uso consapevole della risorsa idrica e dei rifiuti, si è posta come ulteriore obiettivo, anche di *performance*, quello di:

- ✧ ascoltare gli utenti finali del servizio idrico e del servizio rifiuti, al fine di acquisire da loro elementi ed informazioni utili al miglioramento della qualità dei servizi;
- ✧ agire in sinergia con la Regione Basilicata e con i gestori dei servizi, al fine di definire ed attuare interventi, infrastrutturali e gestionali, funzionali all'aumento dell'efficienza e della qualità dei servizi;
- ✧ sviluppare una rete di relazioni con altri soggetti pubblici e privati operanti a vario titolo nei medesimi settori di attività dell'Ente, stipulando accordi, convenzioni e protocolli d'intesa per la realizzazione di progetti di interesse comune.

Ora, mentre, per le ragioni illustrate al paragrafo 1.4, l'ascolto degli utenti finali del servizio idrico e del servizio rifiuti è stato rinviato all'anno successivo, nel 2021 **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 (*cf.* 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 2021, riportata, in sintesi, nella tabella n° 8 alla pagina seguente e, più in dettaglio, nella scheda allegata alla presente relazione (All. 3).

In base al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Ente nel 2020 e confermato per il 2021 (v., *infra*, par. 5) la *performance* organizzativa dell'E.G.R.I.B. si riferisce all'Ente nel suo complesso e alle singole Aree Funzionali, come rappresentato nella tabella che segue, in cui sono riportati anche i pesi attribuiti alle componenti della valutazione.

Tabella n° 7 - Performance organizzativa nel SMVP

Performance Organizzativa		
Pesi: 70% (a) – 30% (b)		
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° 8 - Performance organizzativa nel 2021

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 = 19,5 gg) [*]	10	10
Tempi medi dei pagamenti (indice annuale di tempestività dei pagamenti= - 7,43)	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* 2021-2023, in coerenza con quanto previsto dal SMVP dell'Ente, sia gli obiettivi strategici che gli obiettivi operativi sono stati affidati, per quanto di competenza, all'Amministratore Unico e ai Dirigenti. Gli obiettivi operativi sono stati, poi, tradotti in corrispondenti obiettivi gestionali/collettivi per il restante personale.

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

Tabella n° 9 - Performance individuale nel SMVP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 (cfr. CCDI 2021 consultabile nella sezione “Amministrazione Trasparente/Personale” del sito web istituzionale)

Come si evince dalla tabella n° 9 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 2021 sono riportati nelle successive tabelle nn° 10 e 11, da cui risulta che tutto il personale dell’Ente, indipendentemente dalla qualifica/categoria di appartenenza, ha conseguito punteggi particolarmente alti, collocandosi per il 31% 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 sottodimensionamento dell’organico.

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

Fascia di merito	Dirigenti e dipendenti del Comparto	
	Nr. dipendenti valutati*	% dipendenti valutati
A – fascia di eccellenza (9/10)	5	31,25%
B – fascia alta (7/8,9)	11	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° 11 - Distribuzione del personale valutato per classi di punteggio finale, distinto per qualifica/ categoria

Qualifica/ Categoria	Nr. dipendenti valutati	% dipendenti valutati	Fascia di merito			
			A - fascia di eccellenza (9/10)	B - fascia alta (7/8,9)	C - fascia media (6/6,9)	D - fascia bassa (4/5,9)
Dirigenti	1	6,25%	1	-	-	-
Categ. D con incarico di P.O.	-	-	-	-	-	-
Categ. D senza incarico di P.O.	-	-	-	-	-	-
Categ. C	14	87,5%	4	10	-	-
Categ. B	1	6,25%	-	1	-	-
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 2021, ci si rende agevolmente conto di quanto importanti siano stati i risultati (anche) di *performance* che il suo personale ha conseguito nel 2021, 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* 2021-2023 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 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, 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, si conferma l'analisi fatta in sede di redazione del Piano della *Performance* 2021-2023 sull'inadeguatezza delle dotazioni informatiche dell'Ente e si evidenzia in questa sede l'importanza degli investimenti in nuovi e più performanti *hardware* e *software* che l'Ente ha iniziato ad effettuare proprio nel 2021, traducendoli in obiettivi annuali di *performance*.

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 avrebbe dovuto trovare attuazione nel corso del triennio 2019-2021, ma così come per l'anno 2020, anche per l'anno 2021 ciò è stato impedito dalle difficoltà in cui l'Ente si è trovato ad operare per le ragioni diffusamente illustrate sia nel Piano della *Performance* 2021-2023 che nei paragrafi precedenti della presente Relazione.

È stata data, tuttavia, attuazione all'azione positiva 2B dell'obiettivo "Promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di valorizzazione del personale" relativo all'area di intervento "Organizzazione, benessere e lavoro". La Commissione esaminatrice della selezione per la stabilizzazione del personale a tempo determinato, di cui si è detto al precedente paragrafo 1.2.4, è stata costituita, infatti, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 57, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n° 165/2001 che riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso (*cf.* determinazione dirigenziale n° 322/2021).

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 2021 ("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 31/12/2021 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** 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, è stato avviato nello scorso mese di giugno e concluso nel corrente mese di luglio 2025.

In assenza di una struttura preposta al controllo di gestione, fondamentale, ai fini della redazione del presente documento, è stata l'attenta attività di rendicontazione delle attività svolte in relazione a quelle programmate, di cui si è detto al paragrafo 2.2.

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

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

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.

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 (PIAO), nel quale dal 2023 l'E.G.R.I.B. ha fatto confluire anche il Piano della *Performance* (cfr. PIAO 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 aggiunto l'impatto che sull'attività complessiva dell'Ente hanno avuto, prima, l'emergenza epidemiologica

da Covid-19 (v. Relazione sulla *performance* 2020, consultabile nella Sottosezione “*Amministrazione Trasparente/Performance*” del sito web istituzionale) 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 i cicli della *performance* 2022, 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* 2021
- ✓ Allegato 2 – Schede di rilevazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi strategici ed operativi 2021
- ✓ Allegato 3 – Scheda di valutazione della *performance* organizzativa 2021