

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piao ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo al fine di favorire una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea, nei confronti delle amministrazioni e dei soggetti tenuti alla sua adozione.

Per la stesura del suddetto Piano e per il primo anno, il termine viene indicato al 31 luglio 2022 (Decreto PNRR2).

Verificato che il comma 6 del medesimo articolo prevede che vengono individuate delle modalità semplificate, per l'adozione del Piano, da parte di amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti come nel caso del Consorzio C.A.DO.S., ma che al momento tale documentazione non è ancora stata resa disponibile.

SEZIONE 1. - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- ✓ CONSORZIO AMBIENTE DORA SANGONE - C.A.DO.S.
- ✓ C.SO FRANCAIA, 98 – 10098 RIVOLI (TO)
- ✓ P.IVA 05616350012 - C.F. 86000970011
- ✓ www.cados.it
- ✓ Tel. 011-9507045
- ✓ E-mail: segreteria@cados.it
- ✓ PEC: segreteria.cados@ipsnet.legalmail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.

✓ **Sottosezione di programmazione - Valore pubblico – Performance dell'Ente.**

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle attività del Consorzio nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto come di seguito si indica:

- a) Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.):

- la L.R. n. 1/2018, come recentemente modificata dalla L.R. 4/2021 (recante “Norme in materia di gestione dei rifiuti e servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani”), ha previsto definitivamente la riorganizzazione dei Consorzi di bacino per la gestione dei rifiuti urbani in Consorzi di area vasta e delle Associazioni d’Ambito in Conferenza d’Ambito regionale riconoscendo al Consorzio C.A.DO.S. un ruolo centrale quale soggetto titolare degli affidamenti dei servizi di igiene urbana e unico soggetto abilitato, per legge, a procedere nelle fasi di affidamento e di organizzazione e controllo diretto dei servizi per il proprio territorio di competenza.
 - con D.G.R. n. 20-4555 del 21/01/2022, ai fini della proposizione delle domande in adesione degli Avvisi PNRR M2C.1.1I1.1 del Ministero della Transizione Ecologica, la Regione Piemonte ha individuato il ruolo di Egato operativi deputati a tali attività e per ciascuna Linea di intervento, in capo ai Consorzi di Area Vasta. Pertanto, Il Consorzio, quale Ente territorialmente competente in tali ambiti, svolge un ruolo centrale tra i Comuni consorziati e le aziende di raccolta e smaltimento assumendo in capo a sé stesso il c.d. Valore Pubblico.
- b) obiettivo strategico del Valore Pubblico:
 Il Consorzio diventa promotore di azioni propedeutiche atte al miglioramento del servizio e all’individuazione di forme alternative di raccolta, quale ad esempio:
- il raggiungimento degli obiettivi della differenziata in alcune zone del territorio consortile si scontrano con l’impatto ambientale che la movimentazione dei mezzi stessi produce in quanto moltiplicatori dei passaggi per le varie raccolte;
 - l’armonizzazione e l’uniformità dei servizi in materia di raccolta rifiuti e del loro smaltimento di ogni Comune;
 - tale performance consortile è rivolta ai cittadini territorialmente fruitori del servizio e ai Comuni facente parte del territorio medesimo;
- c) La previsione del raggiungimento della strategia è data dallo studio di fattibilità che si andrà ad affidare ad un soggetto esterno in possesso di requisiti universalmente riconosciuti;
- d) La misurazione del raggiungimento della strategia e l’analisi dei costi a regime di tali innovazioni sono da ricercarsi ad es., nella minore emissione di agenti inquinanti e dalla minore movimentazione di mezzi sul territorio dimensione incidendo sul livello di benessere percepito dal cittadino;
- Tali azioni partono da uno studio di fattibilità in affidamento esterno al Consorzio;
 - I dati potranno essere verificati nelle tabelle riepilogative dei passaggi e della movimentazione di mezzi sul territorio.

✓ **Sottosezione di programmazione - Performance**

Tale ambito programmatico è stato predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La sottosezione viene declinata all’interno dei seguenti documenti del PIAO:

- allegato E) - Piano degli Obbiettivi 2022-2024
- allegato F) - Piano della Performance 2022-2024.

Tra le dimensioni, oggetto di programmazione, vengono identificate le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell’amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

✓ **Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

A tale proposito la sottosezione viene declinata all'interno dei seguenti documenti del PIAO:

- allegato A) - Piano Triennale 2022-2024 di Prevenzione della Corruzione completo di tabelle T1-T2

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

✓ **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

A tale proposito la sottosezione viene declinata all'interno dei seguenti documenti del PIAO:

- allegato C) - Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024
- allegato B1) - Organigramma
- allegato B2) - Funzionigramma

✓ **Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile**

Il Consorzio ha, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nonché in coerenza con i contratti, perseguito le strategie e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

A tale proposito la sottosezione viene declinata all'interno dei seguenti documenti del PIAO:

- allegato D) - Piano Organizzativo Lavoro Agile.

✓ **Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Consorzio ha posto in essere le seguenti azioni:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente contenete la descrizione del personale in servizio e suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi offerti. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Risulta dunque opportuno valutare le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
- digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
- esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, si potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di

attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- **Formazione del personale**
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

A tale proposito la sottosezione viene declinata all'interno dei seguenti documenti del PIAO:

- allegato B) - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il Consorzio attua forme di monitoraggio incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti (Comuni – Aziende – cittadini), delle sezioni precedenti, nonché individua i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da un Nucleo di valutazione.

Completano tale documento i seguenti allegati:

- allegato G) - Piano delle Azioni Concrete 2022-2024;
- allegato H) - Piano per l'utilizzo delle dotazioni strumentali 2022-2024.

---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---0---