

Consiglio di Bacino “Polesine”

(Ente con meno di 50 dipendenti)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024 – 2026

- Art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024;
- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento del PNA 2022.

SOMMARIO

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	5
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	6
3.1 Struttura organizzativa	6
3.1.1 Piano delle azioni positive	10
3.2 Organizzazione del lavoro agile	13
3.3 Piano triennale fabbisogni di personale	14
3.3.1 Formazione del personale	17

Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito per brevità PIAO, sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente in esso contenuti sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6 c.1 e 4 del d.l. 80/2021, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L.190/2012, del d.lgs. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, del d.l.80/2021, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, c.12, del d.l.228/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1 del d.l. 36/2022, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe: alla luce della proroga al 15 marzo 2024 per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 disposta con D.M. 22 dicembre 2023, la scadenza per

l'approvazione del PIAO 2024–2026 viene, pertanto, fissata per tutti gli enti locali al 14 aprile 2024.

Ai sensi dell' art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all' adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all' art. 3, c. 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all' aggiornamento di quella esistente all' entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell' art. 1, c.16, della L.190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L' aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. L' art. 1 c.3 del DPR 81/2022 prevede che gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione.

Trattasi del Decreto n. 132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022, che all' art. 6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Ne consegue che la compilazione del Piano terrà conto di quanto di seguito si indica:

<i>Sezione</i>	<i>Sottosezione (se previste)</i>	<i>Obbligo di inserimento (SI o NO)</i>	
Sezione 1	Scheda anagrafica dell' Amministrazione	SI	
Sezione 2	2.1 Valore pubblico		NO
	2.2 Performance		NO
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	
Sezione 3	3.1 Struttura organizzativa	SI	
	3.2 Organizzazione lavoro agile	SI	
	3.3 Piano triennale fabbisogni di personale	SI	
Sezione 4	Monitoraggio		NO

Il consiglio di Bacino “Polesine”, alla data del 31/12/2023, contava n. 3 dipendenti e, pertanto, è tenuto a redigere il PIAO in versione “semplificata”.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) e con il Bilancio di previsione 2024 – 2026, approvato con deliberazione di Assemblea n. 11 del 21/12/2023;
- il precedente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 approvato con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 23 del 29/05/2023, di cui il presente deve considerarsi aggiornamento in conformità alle direttive e agli obiettivi strategici già delineati nel Piano precedente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

Ente: **CONSIGLIO DI BACINO “POLESINE”**

Indirizzo: Via A. Casalini, 2 – 45100 ROVIGO

Codice fiscale: 93019960298

Presidente: Dott. Leonardo Raito

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023: 3

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 244.390

Telefono: 0425 / 412863

Sito internet: www.atopolesine.it

E-mail: segreteria@atopolesine.it

PEC: atopolesine@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

A fini di semplificazione, gli enti al di sotto di 50 dipendenti, con riferimento alla sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, sono tenuti alla redazione della sola sottosezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA 2022), approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, prevede che le Amministrazioni, al fine di disegnare un’efficace strategia anticorruzione, realizzino forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell’elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione. Allo scopo, il Consiglio di Bacino con avviso pubblico prot. n. 29 in data 11/01/2024 – pubblicato tra le news in evidenza sulla homepage del proprio sito istituzionale – ha provveduto ad invitare i cittadini, le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, le

organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti nel territorio dell' Ambito Territoriale Ottimale "Polesine" a formulare osservazioni e/o proposte finalizzate ad una migliore individuazione delle misure preventive della corruzione che l'Amministrazione avrebbe considerato prima della approvazione definitiva del PIAO 2024/2026, rimandando alla lettura del Piano Triennale Anticorruzione 2023-2025 consultabile sul sito dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione", ed inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 23 in data 29/05/2023.

Si segnala, tuttavia, che nonostante detto tentativo di coinvolgimento di parti ed attori locali, entro il termine di riscontro, nessun soggetto ha provveduto a fornire proposte od osservazioni.

Ciò premesso, appare utile ricordare che, ai sensi dell'art. 6 c. 2 del D.M. n. 132/2022, per la sottosezione 2.3 del PIAO denominata "Rischi corruttivi e trasparenza" - negli enti con meno di 50 dipendenti che hanno sviluppato detta sottosezione nel Piano 2023/2025 - è necessario provvedere ad un aggiornamento delle misure solamente se nell'ente si sono verificati *"fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio"*.

Considerata pertanto l'assenza delle fattispecie previste dalla normativa citata, per l'anno 2024 il Consiglio di Bacino "Polesine" conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2023/2025 nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". Si ritiene, infatti, che la mancanza di elementi che giustificano modifiche sostanziali a quanto precedentemente programmato consenta di mantenere la continuità delle disposizioni e degli strumenti di prevenzione dell'illecito già adottati, garantendo così la coerenza e l'efficacia del sistema anticorruzione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Consiglio di Bacino è stabilita dalla Convenzione costitutiva dell'Ente regolarmente sottoscritta da tutti i 52 Comuni dell'Ambito Territoriale Ottimale "Polesine" (ovvero tutti i 50 Comuni della Provincia di Rovigo oltre alle amministrazioni Castagnaro e Cavarzere), a sensi di quanto previsto dalla DGRV n. 1006 - 2012, con Rep. del Segretario Generale del Comune di Rovigo n. 1 e n. 2 rispettivamente in data 18.02.2013 e 27.02.2013, conformemente a quanto previsto dalla legge regionale del Veneto n. 17 del 27 aprile 2012 "Disposizioni in materia di risorse idriche".

Si riportano di seguito gli organi che compongono l'Ente stesso e le relative competenze.

Presidente: Dott. Leonardo Raito - Sindaco del Comune di Polesella.

Al presidente sono attribuiti i seguenti compiti:

- a. ha la rappresentanza legale dell'ente con facoltà di delega al direttore;
- b. convoca e presiede l'assemblea e il comitato istituzionale, di cui è membro;
- c. vigila sull'applicazione della presente convenzione nonché sul rispetto delle diverse competenze degli organi del Consiglio di bacino;
- d. sovrintende al buon funzionamento dei servizi e degli uffici nonché, alla esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea.
- e. vigila su eventuali inadempienze da parte degli enti locali partecipanti al Consiglio di bacino e ne dà comunicazione alla Regione;
- f. è membro del Coordinamento dei Consigli di bacino di cui all'art. 5 della L.R. 27 aprile 2012, n. 17 "Disposizioni in materia di risorse idriche".

Comitato Istituzionale: **Sig. Moreno Gasparini** – Sindaco del Comune di Loreo (si specifica che il secondo componente del Comitato Istituzionale è decaduto dall'incarico per cessazione del proprio mandato di rappresentanza nello scorso mese di maggio 2023 e, pertanto, attualmente l'organo opera in composizione ridotta rispetto a quella statutariamente prevista di n. 2 amministratori).

Nell'ambito delle competenze al Comitato Istituzionale spetta l'adozione degli atti inerenti:

- a. le spese che impegnino i bilanci per gli esercizi successivi, escluse quelle relative alle locazioni di immobili e alla somministrazione e fornitura di beni e servizi a carattere continuativo;
- b. gli acquisti e le alienazioni immobiliari, le relative permuta, gli appalti e le concessioni che non siano espressamente attribuiti all'assemblea;
- c. l'approvazione del regolamento e delle relative varianti per il funzionamento degli organi del Consiglio di bacino nonché del regolamento per il funzionamento della struttura operativa del medesimo;
- d. le proposte all'assemblea, con particolare riferimento agli atti di cui alle lettere c), d), f), h), i) e l) del comma 2 dell'articolo 9;
- e. le decisioni sulle azioni da promuovere o sostenere in giudizio.

L'attuale Comitato Istituzionale è stato nominato con Deliberazione Assembleare n. 1 del 23.07.2019, mentre il Presidente con Deliberazione Assembleare n. 2 del 23.07.2019.

A sensi della normativa vigente l'organo rimane in carica per cinque anni (cfr. lettera c del comma 1 dell'art. 4 della L.R. 27 aprile 2012, n. 17, come modificato dal comma 1 dell'art. 1 della L.R. 7 febbraio 2014, n. 4), ovvero fino al rinnovo del 50%+1 dei consigli comunali dell'Ambito Territoriale (cfr. art. 11 comma 4 della Convenzione costitutiva dell'Ente).

Assemblea: composta dai **Sindaci (o Assessori/Consiglieri Delegati)** dei 52 Comuni dell'Ambito "Polesine"

Rientrano nelle attribuzioni dell'Assemblea i seguenti atti fondamentali:

- a. elezione del Comitato Istituzionale;

- b. elezione del Presidente scelto tra i sindaci degli enti locali partecipanti;
- c. nomina del direttore;
- d. nomina del Revisore dei conti tra gli iscritti nel registro ufficiale dei revisori dei conti di cui al decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 88;
- e. approvazione dello schema di Regolamento per il funzionamento degli organi del Consiglio di bacino nonché per la struttura operativa del medesimo;
- f. approvazione della programmazione del Servizio idrico integrato;
- g. approvazione delle modalità organizzative del Servizio idrico integrato e affidamento del medesimo al gestore in conformità alla normativa vigente;
- h. approvazione della convenzione regolante i rapporti tra il Consiglio di Bacino ed i gestori del Servizio idrico integrato, in conformità allo schema di convenzione approvato dalla Giunta regionale;
- i. approvazione del piano tariffario ed i relativi aggiornamenti;
- j. approvazione dei bilanci previsionali e consuntivi del Consiglio di Bacino;
- k. proposizione alla Giunta regionale di eventuali modifiche dei confini dell' Ambito territoriale.

Direttore: Ing. Alessandro Bordin. Con Deliberazione Assembleare n. 10 del 21/12/2023 è stato prorogato l' incarico di Direttore facente funzione del Consiglio di Bacino "Polesine" per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 – ai sensi dell' art. 15 della Convenzione Istitutiva – al già Funzionario Tecnico dell' Ente, Ing. Alessandro Bordin

Al Direttore spettano i seguenti compiti:

- a. assiste gli organi istituzionali del Consiglio di Bacino;
- b. partecipa senza diritto di voto alle sedute dell' Assemblea e ne redige i processi verbali;
- c. ha la responsabilità del personale e del funzionamento degli uffici;
- d. coordina l' attività tecnico-amministrativa e finanziaria del Consiglio di Bacino;
- e. cura l' attuazione delle deliberazioni dell' Assemblea;
- f. è responsabile dell' istruttoria dei provvedimenti;
- g. esercita tutte le altre funzioni demandategli dai regolamenti per il funzionamento del Consiglio di Bacino e della struttura operativa di cui all' articolo 12, comma 2, lett. c) della Convenzione istitutiva;
- h. trasmette gli atti fondamentali e, su richiesta, i verbali e le deliberazioni dell' Assemblea agli enti locali partecipanti al Consiglio di Bacino;
- i. propone al Comitato Istituzionale il regolamento sull' ordinamento degli uffici, delle dotazioni organiche e delle modalità di assunzione.
- j. è membro, con il Presidente, del Coordinamento dei Consigli di Bacino di cui all' art. 5 della L.R. 27 aprile 2012, n. 17 "Disposizioni in materia di risorse idriche".

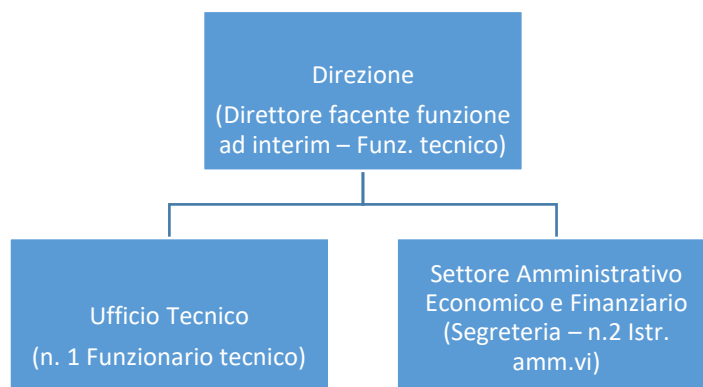
Il Direttore del Consiglio di Bacino è il Dirigente di area della struttura operativa e cura in particolare la redazione e le proposte di approvazione, di modifica e aggiornamento della programmazione del Servizio idrico integrato, approva i progetti degli interventi ai sensi della normativa in materia di lavori pubblici, cura la raccolta di dati e informazioni di settore nonché le relative elaborazioni e l' inoltramento degli stessi alle autorità competenti.

Spettano al Direttore, inoltre, tutti i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, che la legge, la convenzione o i regolamenti adottati espressamente non riservino agli altri organi di governo del Consiglio di bacino.

Revisore unico dei conti: Dott. Silvano Finotti (rif. Deliberazione assembleare n. 4 del 13/07/2023).

Al Revisore spettano i compiti di verifica e controllo degli elaborati di bilancio di previsione e conto consuntivo redatti dall'Ente nel rispetto dei principi normativi e contabili vigenti, la valutazione dell'efficacia dei controlli di tipo interno a garanzia di un adeguato livello di sicurezza e protezione dei fondi pubblici, il rilascio di verbali/rapporti di audit che riassumano le conclusioni e le raccomandazioni emerse durante l'attività di revisione nonché le indicazioni in merito ai miglioramenti nei processi contabili e nel sistema di controllo al fine di assicurare una gestione finanziaria più efficace e trasparente.

Schema Organizzativo del Consiglio di Bacino "Polesine":



Come premesso il Direttore è la figura di vertice per quanto attiene la gestione dell'Ente e la capacità di impegnare l'Amministrazione verso l'esterno. Non vi sono ulteriori figure apicali. Il personale in servizio ha responsabilità istruttorie ed endoprocedimentali. L'adozione degli atti con relativa produzione degli effetti giuridici verso terzi sono a carico del Direttore per quanto attiene alle sue funzioni.

Il personale in servizio espleta le seguenti funzioni suddivise per area tematica:

Attività Ufficio Tecnico

1. Pianificazione tecnico – economica, regolazione e controllo del Servizio Idrico Integrato, ai sensi del D. Lgs. 152/2006 e della regolazione ARERA: definizione del Piano degli interventi e delle opere strategiche, determinazioni tariffarie, definizione del piano economico e finanziario della gestione, aggiornamento della Convenzione;
2. redazione del Piano d'Ambito, ai sensi dell'art. 149 del D. Lgs. 152/2006;

3. presentazione di proposte di interventi a valere su risorse finanziarie pubbliche esterne;
4. approvazione dei progetti di infrastrutture, ai sensi dell' art.158-bis D. Lgs.152/2006, e monitoraggio del loro stato di attuazione;
5. verifica e validazione dei dati di qualità tecnica e di qualità contrattuale del S.I.I.;
6. redazione e aggiornamento della Carta del S.I.I. e del Regolamento del S.I.I.;
7. regolamentazione del Bonus idrico integrativo locale;
8. componente della commissione di conciliazione locale;
9. partecipazione al Tavolo tecnico regionale di Coordinamento dei Consigli di bacino;
10. supporto alla Direzione Ambiente della Regione Veneto per l' aggiornamento dei dati sul SII e per le attività di pianificazione di competenza regionale;
11. rilascio di pareri tecnici nelle conferenze di servizi indette da enti terzi e nelle procedure di VAS e VIA indette dalla Regione Veneto;
12. redazione dei Piani delle Acque per i Comuni dell' A.T.O.;
13. redazione di Progetti di fattibilità tecnica – economica di opere fognarie;
14. partecipazione agli Osservatori permanenti sugli utilizzi idrici, presso l' Autorità di Bacino distrettuale delle Alpi Orientali e l' Autorità di Bacino distrettuale del fiume Po;

Attività Settore Amministrativo Economico e Finanziario (Segreteria)

1. Amministrazione e contabilità dell' Ente (predisposizione, gestione e rendicontazione dei bilanci, servizio di economato, gestione del sistema procedurale informatizzato degli atti, relazione con il Revisore dei Conti, relazioni con Tesoreria, gestione giuridica del personale);
2. affari generali e comunicazione (affari legali, rapporti istituzionali, pubbliche relazioni, organizzazione di eventi culturali sui temi del SII, ecc...);
3. gestione sistema acquisti di beni e servizi: contratti, bandi e gare;
4. office management (segreteria generale, protocollo, archivio, sito web, convocazioni ecc.);
5. adempimenti anti-corruzione e rispetto GDPR e regolazione Privacy, gestione PIAO.

3.1.1 Piano delle azioni positive

L'art. 42, c. 1, del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 “ *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005*”, definisce quali Azioni Positive tutte quelle misure volte “ *alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale/tra uomini e donne nel lavoro*”;

Il successivo c. 2 dispone inoltre che “ *Le azioni positive di cui al c. 1 hanno in particolare lo scopo di:*

a) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- e) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- g) Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile”;*

Alla luce delle azioni già intraprese dall'Ente nei precedenti esercizi (cfr. “Piano delle azioni positive per il triennio 2022–2025” approvato con Deliberazione del Comitato Istituzionale n. 66 in data 21.11.2022) e della normativa successivamente intervenuta in merito alla conciliazione della vita lavorativa con quella personale da parte dei dipendenti, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio di riferimento sono:

- Pari opportunità, intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive, intese come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi che il Consiglio di Bacino si propone sono:

- Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

- Offrire una maggiore opportunità di formazione, di esperienze professionali e di percorsi di carriera, per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità, professionali e familiari;
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Consiglio di Bacino e, più in particolare, del personale a tempo indeterminato in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti: tot. n. 3

Uomini: n. 2

Donne: n. 1

Servizi	Donne	Uomini	Totale
Direzione / Ufficio tecnico	0	1	1
Servizio amm.vo contabile / Segreteria	1	1	2

Di seguito lo schema della composizione del personale disaggregato per categoria:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Funzionario (ex cat. D)	0	1	1
Istruttore (ex cat. C)	1	1	2

e lo schema della composizione del personale disaggregato per categoria e per orario di lavoro:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
<i>Funzionario (ex cat. D)</i>			
Posti a tempo pieno	0	1	1
Posti a tempo parziale	0	0	0
<i>Istruttore (ex cat. C)</i>			
Posti a tempo pieno	0	1	1
Posti a tempo parziale	1	0	1

Come dimostrato, dunque, l'organico del Consiglio di Bacino non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Ciò significa che il Piano delle azioni positive, più che al riequilibrio della presenza femminile, sarà invece orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nel triennio di riferimento, pertanto, l'Ente proporrà di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- a) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- b) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro;
- c) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- d) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- e) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e una maggiore attenzione sul tema delle pari opportunità.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Si segnala che il lavoro agile è stato sperimentato unicamente nell'anno 2020 per far fronte alla pandemia da Covid-19. Tale modalità, introdotta ed attivata in via emergenziale per garantire la continuità delle ordinarie attività amministrative, è stata gestita secondo le indicazioni normative e temporali pro tempore vigenti riferite alle varie fasi dell'emergenza pandemica.

Ad oggi, cessata suddetta situazione emergenziale – nonché per le ridotte dimensioni dell'Ente – non vengono previste forme di lavoro agile.

Si specifica tuttavia che, attualmente, mediante l'utilizzo dei più diffusi software di conference call vengono regolarmente svolte le riunioni degli organi apicali dell'Ente (Assemblea dei Sindaci e Comitato Istituzionale), garantendo l'identificazione dei partecipanti, la tutela della privacy e ogni altro controllo finalizzato all'assunzione in legittimità degli atti.

3.3 Piano triennale fabbisogni di personale

Rappresentazione consistenza del personale al 31 dicembre 2023

I profili professionali in ruolo sono i seguenti:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	CLASSIFICAZIONE/AREA SECONDO IL NUOVO CCNL 2019-2021 (esclusa la dirigenza)	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTURA
n. 1 Istruttore direttivo tecnico	Funzionario area tecnica	Ingegnere	coperto a tempo pieno ed indeterminato
n. 1 Istr. amm.vo / contabile	Istruttore area amministrativa	Istr. amm. vo / contabile	coperto a tempo pieno ed indeterminato
n. 1 Istr. amm.vo / contabile	Istruttore area amministrativa	Istr. amm. vo / contabile	coperto a tempo parziale (h. 18/36) ed indeterminato

► **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato 2024/2026** (rif. DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE – DUP allegato al bilancio di previsione per gli EE.FF. 2024/2026, approvato con deliberazione assembleare n. 11 in data 21 dicembre 2023 e PIAO 2023/2025):

SETTORE	CLASSIFICAZIONE/AREA SECONDO IL NUOVO CCNL 2019-2021 (esclusa la dirigenza)	PROFILO PROF.LE	ANNO	N. UNITÀ
AMMINISTRATIVO FINANZIARIO – CONTABILE	Funzionario area contabile amministrativa	Funzionario amm.vo / contabile	2025	1

La procedura assunzionale per la copertura del suddetto posto di Funzionario Amministrativo – Finanziario – Contabile prevista per l' anno 2025, avverrà per mobilità tra enti ovvero per concorso pubblico.

Si specifica, inoltre, che nel corso dei primi mesi del 2023 sono state espletate le procedure per l' assunzione del su esposto n. 1 istruttore amministrativo contabile a tempo parziale (ore 18 su 36) ed indeterminato – ex Categoria giuridica “C”, previo accordo tra il Consiglio di Bacino “Rovigo” (ente banditore di concorso) e il Consiglio di Bacino “Polesine” (ente utilizzatore) per l' uso della graduatoria finale del concorso pubblico indetto.

Detta procedura concorsuale si è conclusa nel mese di febbraio 2023 ed il Direttore f.f. – con propria determinazione n. 29 in data 29 marzo 2023 – ha provveduto a prendere formalmente atto della documentazione della Commissione esaminatrice e conseguentemente della graduatoria e

del vincitore della selezione: quest'ultimo ha, quindi, preso ufficialmente ruolo a far data dal 1° agosto 2023.

Con successiva determinazione del Direttore f.f. n. 12 in data 30 gennaio u.s., preso atto che l'impiego parziale del predetto dipendente per complessive n. 18 ore su 36 settimanali – considerata la crescita del carico di lavoro correlata a un aumento delle attività/funzioni amministrative da gestire oltre all'incremento degli adempimenti regolatori previsti dalla normativa nazionale di settore a carico degli Enti di Bacino – pareva non più adeguato a garantire una piena copertura operativa delle risorse e dei compiti nonché una ottimizzazione delle procedure volte all'incremento della produttività complessiva dell'Ente, ha disposto l'incremento orario della prestazione lavorativa fino a n. 24 ore su 36 settimanali (a far data dal 1° febbraio 2023), in quanto ciò meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi e dei conseguenti atti ed adempimenti previsti in carico al Consiglio di Bacino.

► Fabbisogno di personale a tempo pieno e determinato 2024/2026 (ex art. 110 D. Lgs. n. 267/2000):

SETTORE	CLASSIFICAZIONE/AREA SECONDO IL NUOVO CCNL 2019-2021	PROFILO PROF.LE	ANNO	N. UNITÀ
DIREZIONE GENERALE	Area Dirigenziale delle Funzioni Locali	Direttore	2024	1

Negli ultimi anni le funzioni di regolazione, indirizzo e controllo degli EGA sono costantemente cresciute, per ampiezza e profondità dell'azione, richiedendo maggiori competenze specialistiche ed un approccio multidisciplinare.

In particolare, l'avvento della regolazione multilivello richiede agli EGA di esercitare funzioni via via più complesse, applicando gli strumenti regolatori nazionali di ARERA a livello locale, sulla base delle specifiche esigenze della gestione e delle peculiarità territoriali.

Il ruolo degli EGA oggi è diventato centrale per lo sviluppo del servizio idrico e delle infrastrutture sul territorio, anche alla luce delle future sfide che il settore deve affrontare per il raggiungimento degli obiettivi del Green Deal europeo, che richiedono una capacità di pianificazione e coordinamento sempre maggiore tra la gestione della risorsa e la tutela dell'ambiente su area vasta. La qualità della pianificazione in capo agli EGA sta assumendo sempre maggiore rilevanza anche per l'accesso a finanziamenti pubblici, necessari alla realizzazione di interventi strategici su orizzonti temporali ampi. Per l'efficacia della propria azione amministrativa, l'EGA deve dotarsi di una struttura organizzativa con competenze e professionalità adeguate alle proprie responsabilità.

In tale contesto, la figura del Direttore svolge un ruolo cardine nella struttura, essendo chiamata ad esprimere le necessarie competenze tecniche per coordinare tutte le succitate funzioni, con presenza continuativa all'interno della struttura e presso tutti i tavoli istituzionali ed i gruppi di lavoro in collaborazione con gli altri Enti del territorio e gli stakeholder.

La procedura assunzionale per la copertura del suddetto posto di Direttore a tempo determinato prevista per l'anno 2024, della durata di anni 3 rinnovabili di ulteriori 3 anni, avverrà per nomina dell'Assemblea d'Ambito, previa procedura selettiva ad evidenza pubblica.

Si specifica, inoltre, che le competenze possedute dal personale in servizio, consentono all'Ente di perseguire i fini istituzionali cui è preposto, ai sensi della convenzione istitutiva e della vigente normativa di settore, nonché degli obiettivi della sezione strategica del DUP vigente.

Secondo quanto previsto dalle sopra citate linee guida attuative dell'art. 6 ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., la dotazione organica deve essere concepita come un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta dai vincoli di legge. Come riportato, il Consiglio di Bacino "Polesine" è soggetto alle disposizioni previste per i comuni in quanto applicabili.

La normativa vigente in tema di assunzioni del personale delle pubbliche amministrazioni con riferimenti ai Comuni è stata oggetto di importanti modifiche nel corso del 2019, in particolare l'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito in legge con modificazioni dalla legge di conversione n. 58 del 28 giugno 2019 dispone quanto segue: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del*

*decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Successivamente è stato emanato il Decreto del Ministero per la Funzione Pubblica del 17 marzo 2020: *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, nel quale vengono individuate le fasce demografiche e le soglie percentuali, nonché definita la spesa del personale da utilizzare ai fini del calcolo per le assunzioni da parte dei comuni.*

Dalla lettura combinata delle predette norme, si rileva che i parametri esposti non sono applicabili alla realtà giuridico-finanziaria del Consiglio di Bacino, le cui funzioni e, quindi, le relative e pertinenti entrate ed uscite, non sono assimilabili a quelle proprie di un ente quale il Comune. Il bilancio dell'Ente, infatti, prevede per i primi tre titoli dell'entrata sostanzialmente solo l'entrata da tariffa e da quote di partecipazione dei Comuni aderenti alla Convenzione, pertanto, il rapporto tra spesa di personale così come definita dal citato Decreto ministeriale e consuntivata dall'Ente relativamente all'esercizio 2021 è inevitabilmente elevata in rapporto alla media triennale delle entrate correnti al netto del FCDE.

Per sua natura giuridica, inoltre, il Consiglio di Bacino "Polesine" non si può considerare un ente territoriale propriamente detto avente fasce demografiche al pari dei Comuni.

Alla luce delle ridotte dimensioni organizzative, non sono previste modifiche/rotazioni alla distribuzione del personale, come evidenziato nel corso del presente PIAO; il personale delle aree tecnica ed amministrativa è qualificato ed in grado di espletare le funzioni previste dalla propria area di appartenenza.

La politica di gestione del personale nel periodo 2020-2024, ha previsto l'attivazione delle progressioni orizzontali (con il nuovo CCNL 2019-2021 sono definite differenziali stipendiali), regolate dal vigente sistema per la performance dell'Ente, dai vigenti CCDI nonché dalla normativa sulla performance D.lgs. n. 150/2009, al fine di valorizzare le competenze acquisite dal personale interno ed incentivare il raggiungimento di ulteriori livelli di performance.

La spesa previsionale annuale per il macro-aggregato "Redditi dal lavoro dipendente" relativa al triennio 2024 - 2026 si mantiene sostanzialmente inalterata rispetto ai precedenti esercizi.

3.3.1 Formazione del personale

Prima di procedere all'analisi del percorso formativo, si illustra il livello di istruzione del personale dell'Ente:

Direzione – Ufficio Tecnico: laurea in Ingegneria civile idraulica v.o.

Segreteria: laurea in Giurisprudenza v.o.

laurea in Scienze Politiche v.o.

L'aggiornamento professionale del personale consente una maggiore efficacia ed efficienza nonché speditezza nell'esecuzione delle procedure amministrative, che si sostanziano nel raggiungimento di un migliore servizio all'utenza. La programmazione dell'attività formativa,

pertanto, permette al personale dell'Ente di acquisire le competenze necessarie alla rotazione delle attività espletate nell'area di pertinenza (amministrativa o tecnica), consentendo un impiego in più ambiti operativi, aumentando la flessibilità e la fungibilità delle competenze e stimolando il personale ad un'approfondita analisi dei carichi di lavoro nonché a raggiungere un grado di preparazione professionale più elevato. Il personale in servizio, illustrato nei paragrafi precedenti, è in possesso di competenze specialistiche adeguate che, attraverso un costante aggiornamento, possono essere implementate e potenziate al fine di conseguire un elevato grado di performance. Ciò è reso necessario anche alla luce del continuo evolversi del contesto normativo nazionale con particolare riferimento alla normativa del settore idrico, della transizione al digitale e degli appalti.

Alla luce delle riflessioni sopra esposte, il percorso formativo del personale del Consiglio di Bacino "Polesine" previsto per l'esercizio 2024 è il seguente:

Area tecnica:

- Formazione in merito alla regolazione ARERA, sulle tematiche disciplinate dagli specifici provvedimenti emanati e in corso di emanazione;
- Formazione in merito agli aspetti normativi su lavori pubblici, espropri e sul procedimento amministrativo in generale, finalizzata all'aggiornamento e approfondimento delle conoscenze del quadro normativo di riferimento;
- Formazione tecnica e scientifica in materia di Servizio idrico integrato;
- Formazione per aggiornamento normativo in materia ambientale, in relazione ai provvedimenti emanati dalle istituzioni europea, statale e regionale;

Area amministrativa:

- Personale: formazione in merito alla gestione giuridica e contabile del personale alla luce delle innovazioni legislative;
- Trasparenza/anticorruzione: formazione in merito alle novità introdotte dalle delibere ANAC e dalle disposizioni di legge in materia;
- Aggiornamenti sulla normativa relativa al protocollo informatico e la conservazione documentale;
- Aggiornamenti in materia economico – finanziaria ex TUEL Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Saranno svolte giornate di formazione sull'implementazione e il miglioramento delle competenze in materia di trattamento dei dati finalizzato a garantire adeguati livelli di privacy e sicurezza previsti dalla normativa di settore vigente. Tutto il personale dell'Ente sarà inoltre coinvolto nella formazione in materia di trasparenza/anticorruzione per quanto di competenza. Per quanto riguarda la sostenibilità finanziaria del processo di formazione sopra illustrato, il bilancio di previsione 2024 prevede uno stanziamento di € 3.000,00= (eventualmente integrabile sulla base delle effettive necessità), a copertura dei costi previsti per i servizi formativi. L'Ente, infatti, data la ridotta dimensione della propria struttura, non dispone di risorse interne in grado di effettuare corsi di formazione, pertanto, l'attività è conferita in esterno attraverso affidamenti secondo le

vigenti norme di legge a società di formazione (oltre all' adesione ai corsi gratuiti attivati dalle Autorità di settore ed Enti locali).