



Allegato A) alla Deliberazione di Comitato n. 8 del 5 aprile 2024

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024– 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premesse

Il **Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80**, prevede all'art. 6 l'adozione del ***Piano integrato di attività e organizzazione***, per "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO.

Il PIAO ha le seguenti finalità:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica della pubblica amministrazione 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.

Il termine per l'approvazione del PIAO per l'anno in corso è il **15 aprile 2024**. Il Consiglio di Bacino seguirà la modalità semplificate per l'adozione come previsto per gli enti con meno di cinquanta dipendenti.

Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla L. n. 15 del 25 febbraio 2022, per quanto attiene alle disposizioni di cui ai commi 5 e 6 e all'introduzione del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni in L. 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

L'art. 6 commi da 1 a 4 prevede che il PIAO assorba 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;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo a ciascuno dei Piani di cui sopra.

Per le amministrazioni che abbiano **meno di 50 dipendenti**, sono previste delle semplificazioni. Si richiama a tal proposito quanto disposto all'art. 6¹ del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che individua le "Sezioni" obbligatorie per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti che sono le seguenti:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;
- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza";
- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione²

precisando che *"Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo"*.

Il Consiglio di Bacino Venezia Ambiente, ente di diritto pubblico, ha meno di 50 dipendenti e pertanto nella predisposizione del PIAO sono state applicate le modalità semplificate di adozione dello stesso.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. La scadenza prevista per legge per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno ai sensi dell'art. 8 co. 1 del DM 132/2022. Tuttavia, l'art. 8, co. 2, del DM 132/2022 stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi.

-
1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle **attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3)**, per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) 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.
 2. 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.
 3. **Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.**
 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.



Con riferimento all'anno in corso, il termine di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali è stato prorogato con Decreto dell'Interno del 22 dicembre 2023 al 15 marzo 2024 e conseguentemente il termine di adempimento per l'approvazione del PIAO 2024-2026 è slittato al 15 aprile 2024.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

CONSIGLIO DI BACINO
Indirizzo: Via Forte Marghera 191
Codice fiscale 901702170277
Presidente: Arch. Claudio Grosso
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3
Telefono: 0412501833
Sito internet: <https://www.veneziamambiente.it>
E-mail: amministrazione@veneziamambiente.it
PEC: protocollo.veneziamambiente.ve@pecveneto.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<ul style="list-style-type: none">- Piano delle Attività 2024-2026 approvato con Delibera dell'Assemblea n. 1 del 23.02.2024
2.2 Sottosezione di programmazione Performance	<ul style="list-style-type: none">- Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 approvato con la Deliberazione del Comitato di Bacino n. 4 del 26.01.2024 e successive modifiche.- Piano della Performance 2024-2026, approvato con deliberazione di Comitato n. 7 del 05.04.2024
2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La presente sottosezione, predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), contiene i seguenti elementi essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none">- Valutazione di impatto del contesto esterno- Valutazione di impatto del contesto interno- Mappatura dei processi- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti- Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio. <p>Contiene un aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle</p>

	<p>indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 sezione avviene solo 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. <p>Si veda Allegato A1)</p>
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>Il modello organizzativo dell'Ente illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organigramma; - i livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: - l'inquadramento contrattuale (o categorie); - il profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); - le competenze tecniche (saper fare); - le competenze trasversali (saper essere - soft skill). - Il numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; - eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione. <p>Si veda nel dettaglio quanto riportato a seguire.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.2. Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <p style="padding-left: 40px;">A. misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;</p>

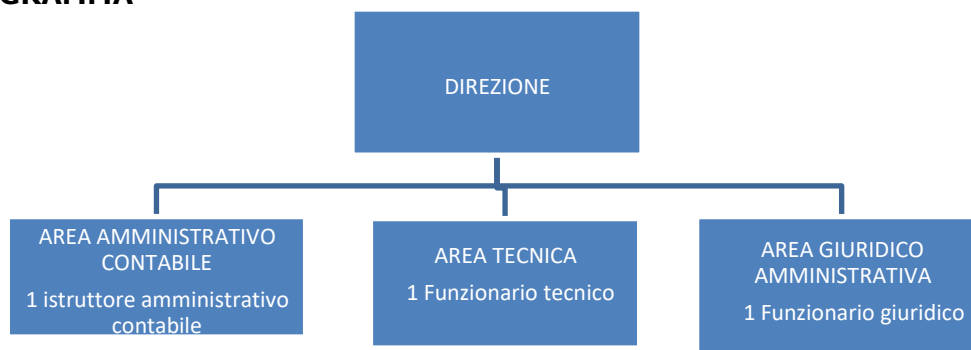
	<p>B. obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;</p> <p>C. contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa. Con riferimento a questo fattore sono stati considerati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i Criteri di misurazione e valutazione della performance e degli adempimenti; - il Sistema di controllo del personale dipendente in smart working. <p>Il Piano organizzativo del lavoro agile 2024-2026 è riportato all'Allegato A2)</p>
<p>3.3. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Il documento illustra i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - Programmazione strategica delle risorse umane, valutata 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, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p>In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente; - Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente; - Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale. <p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 è riportato nell'allegato A3)</p>

3.1 Struttura organizzativa

L'ufficio del Consiglio di Bacino è una struttura multi professionale e flessibile, in grado di adeguarsi costantemente alle esigenze organizzative assicurando alla propria azione efficacia ed efficienza. Svolge la propria attività ispirandosi a criteri di trasparenza, funzionalità ed economicità di gestione, al fine di conseguire gli obiettivi indicati dagli organi di bacino e sintetizzati nel Piano delle Attività. Sostanzialmente si ripartisce in tre settori: tecnico, giuridico

ed amministrativo. Al vertice della struttura vi è un unico Direttore previsto dalla convenzione istitutiva.

ORGANIGRAMMA



Direttore

A capo dell'ufficio del consiglio di bacino è posto il direttore al quale sono affidate le funzioni di direzione, coordinamento e rappresentanza della struttura rispetto a tutti i soggetti pubblici e privati che interagiscono con l'ufficio stesso.

Attività in capo all'Area Tecnica

Ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche, impostazione elaborati tecnici o tecnico-amministrativi ai fini della predisposizione degli atti deliberativi dell'ente e relativi progetti.

Attività in capo all'Area Amministrativa

Gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza. Attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge, ai fini della predisposizione degli atti deliberativi dell'ente legati al bilancio.

Attività in capo all'Area Giuridica

Ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme per l'impostazione degli atti deliberativi e contratti, istruttoria delle procedure concorsuali e degli adempimenti in tema di anticorruzione e trasparenza.

La dotazione organica vigente è quella dell'AATO Venezia Ambiente approvata con deliberazione prot. n. 12 del 13.12.2007 e contenuta nell'atto ricognitivo del trasferimento al Consiglio di Bacino Venezia Ambiente e confermata dalla Deliberazione n. 15 del Comitato del 2 agosto 2018.

Sarebbe necessario assegnare all'ufficio del consiglio di bacino risorse umane adeguate a rispondere al fabbisogno di competenze tecniche e di capacità professionali necessarie per svolgere in modo efficace ed efficiente le funzioni ed i compiti assegnati all'ufficio medesimo da parte di Arera e della Regione Veneto, oltre che dalla normativa vigente, per poter dare attuazione agli obiettivi contenuti nel documento di programmazione semplificato, che è il Piano delle Attività 2024-2026.



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

scheda non prevista ex art. 6 del D.M. 132 del 30 giugno 2022

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, **relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"**;

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.