



ADBPPO

Autorità di bacino distrettuale del fiume Po

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2024/26**

(ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021
convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Adottato con decreto del Segretario Generale
N. 6 del 31 gennaio 2024 e aggiornato con decreto N. 45 del 14 giugno 2024

SOMMARIO

PREMESSA 2024	4
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DI ADBPO	6
L'ISTITUZIONE DELL'AUTORITÀ DI BACINO DISTRETTUALE DEL FIUME PO	6
IL MANDATO E LE FUNZIONI	6
L'AMBITO DI COMPETENZA	7
GLI ORGANI	7
1.1 L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO	10
1.1.1 IL CONTESTO INTERNO	10
1.1.2 IL CONTESTO ESTERNO	11
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	16
2.1 VALORE PUBBLICO	16
2.1.1 IL VALORE PUBBLICO DI ADBPO	16
2.2 PERFORMANCE – IL PIANO DELLA PERFORMANCE	19
COME OPERIAMO PER REALIZZARE IL MANDATO	20
AZIONI DI GOVERNANCE	20
LE PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE	20
PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI DELL'AUTORITÀ	20
MIGLIORARE LO STATO DELLE CONOSCENZE ATTRAVERSO L'ADESIONE A PROGETTI EUROPEI	22
GLI ACCORDI E LE INTESE INTERISTITUZIONALI	25
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	42
L'AGGREGAZIONE PER TEMI STRATEGICI	43
IL CASCADING: DALLE LINEE STRATEGICHE AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI	44
IL PIANO DI MIGLIORAMENTO	45
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	47
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	54
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	54
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	56
3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024/2026	64
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	70

3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	77
SEZIONE 4: DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E MONITORAGGIO.....	85
4.1 MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO	85
4.2 MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE	85
4.3 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	86
4.4 MONITORAGGIO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	86
ALLEGATI AL PIANO	88

PREMESSA 2024

Il PIAO è un documento unico di programmazione e governance, per le pubbliche amministrazioni, che si pone l'obiettivo di superare la frammentazione degli strumenti di programmazione settoriali: accorpa infatti il piano della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e della trasparenza e anticorruzione.

Il Piano ha durata triennale e individua gli strumenti e le fasi "per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione", con la finalità di 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, nel rispetto del D.Lgs.150/2009 e della Legge 190/2012.

Si ricorda che, in attesa dell'approvazione dei documenti di programmazione finanziaria 2024/26, con decreto del Segretario Generale n. 6 del 31.01.2024 è stato approvato lo stralcio provvisorio del PIAO contenente il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della corruzione e della trasparenza che rappresentano i documenti comunque necessari a consentire la gestione ordinaria dell'Ente, assegnando obiettivi di gestione provvisoria al personale e ai dirigenti nel rispetto dei canoni della legalità e della trasparenza.

Poiché il bilancio di previsione 2024 dell'Ente è stato approvato dai Ministeri vigilanti ai sensi dell'art.63, c.6, lett.g) del D.Lgs 152/2006 con decreto interministeriale Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica e Ministero dell'economia e delle finanze n. 186 del 17 maggio 2024, il presente documento completa gli indirizzi operativi per l'esercizio 2024.

Il presente PIAO ricomprende i seguenti documenti:

a) il Piano della Performance (PTP), che definisce gli obiettivi programmatici di performance dell'Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po (AdBPo) stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa come disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP); all'interno del PTP sono inseriti gli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, anche mediante il ricorso alla digitalizzazione e sulla base della consultazione degli utenti.

b) il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);

c) il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA), che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare, le misure organizzative, la regolamentazione interna, i requisiti tecnologici, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità delle attività istituzionali;

d) il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) è, redatto ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale e per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.M. del 08.05.2018 e del 14.09.2022; il Piano, in coerenza con lo scenario normativo di riferimento l'azione dell'Autorità di Bacino per l'attuazione della governance per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026, così come individuata nell'ambito delle priorità e degli obiettivi pluriennali e annuali assegnati dal Ministero vigilante definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse;

e) il Piano della Formazione che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e professionale del personale, correlati all'ambito d'impiego e a sostegno delle potenzialità di carriera;

f) Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs.11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" e contiene le iniziative programmate dall'AdBPo volte alla "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

IL PERCORSO PROCEDURALE

Il Piano 2024/26 viene predisposto esclusivamente in formato digitale, pubblicato sul sito istituzionale e inserito sul portale PIAO dedicato ai fini della trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica.

La disciplina del percorso procedurale è completata con il sistema delle sanzioni.

Se il Piano è omesso o assente vengono applicate le seguenti sanzioni previste dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs.150/2009:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

A queste, si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D.L.90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

STRUTTURA DEL PIAO

Il PIAO consente di armonizzare e mettere a sistema tutti gli strumenti di programmazione dell'Ente inserendoli in una cornice definita che prevede:

- Sezione 1: - Anagrafica dell'Ente
- Sezione 2: - Valore Pubblico
 - Performance
 - Prevenzione della corruzione e trasparenza
- Sezione 3: - Struttura organizzativa
 - Organizzazione del lavoro agile
 - Piano del fabbisogno di personale
 - Piano della formazione
 - Piano delle azioni positive
- Sezione 4: - Monitoraggio dell'attuazione delle sezioni 2 e 3

Si precisa che le Sezioni 1 e 2 erano incluse nello Stralcio di Piao adottato con decreto del SG n. 6 del 31.01.2024.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DI ADBPO

L'ISTITUZIONE DELL'AUTORITÀ DI BACINO DISTRETTUALE DEL FIUME PO

La costituzione delle Autorità di bacino distrettuali è avvenuta a conclusione di un lungo percorso di riordino istituzionale partito nel 2006 che ha determinato la soppressione di tutte le Autorità di rilievo Nazionale, Regionale e Interregionale nonché l'attribuzione ai distretti idrografici di nuove e specifiche competenze e funzioni finalizzate al rispetto delle normative europee che prevedono il raggiungimento degli obiettivi indicati nella Direttiva Quadro Acque 2000/60/CE (DQA) e nella Direttiva Alluvioni 2007/60/CE (FD) che individuano nel livello di distretto la dimensione territoriale nella quale concentrare l'attività diretta alla tutela qualitativa e quantitativa delle acque superficiali e sotterranee e la gestione del rischio da alluvioni.

L'Autorità di Bacino Distrettuale del fiume Po (di seguito anche AdBPo), istituita il 13.06.2018, ai sensi dell'art 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e s.m.i., è un ente pubblico non economico, soggetto al potere di indirizzo, coordinamento e vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia tecnico-scientifica, organizzativa, gestionale, patrimoniale e contabile da esercitare sotto il controllo della Corte dei conti.

IL MANDATO E LE FUNZIONI

L'Autorità esercita le funzioni di pianificazione e i compiti in materia di difesa del suolo, di tutela delle acque e gestione delle risorse idriche previsti in capo alla stessa dalla normativa vigente nonché ogni altra funzione attribuita dalla legge o dai regolamenti.

La finalità istituzionale dell'Autorità è la tutela ambientale dell'intero distretto idrografico, secondo i seguenti obiettivi:

- difesa idrogeologica e della rete idrografica;
- tutela della qualità dei corpi idrici;
- razionalizzazione dell'uso delle risorse idriche;
- regolamentazione dell'uso del territorio.

Gli ambiti entro i quali l'Autorità svolge le proprie attività di pianificazione sono:

- sistemazione, conservazione e recupero del suolo nei bacini idrografici;
- difesa, sistemazione e regolazione dei corsi d'acqua;
- moderazione delle piene;
- disciplina delle attività estrattive idrauliche;
- difesa e consolidamento dei versanti e delle aree instabili;
- contenimento dei fenomeni di subsidenza dei suoli e di risalita delle acque marine lungo i fiumi;
- protezione delle coste;
- risanamento delle acque superficiali e sotterranee;
- razionalizzazione degli usi delle risorse idriche superficiali e profonde.

L'AMBITO DI COMPETENZA

Le Autorità di bacino distrettuali sono chiamate a operare su ambiti territoriali definiti su base idrografica.

I distretti idrografici sono infatti considerati ecosistemi naturali ed ambiti ottimali per la pianificazione, programmazione e gestione delle azioni di difesa del suolo – nel senso ampio di difesa del territorio, del suolo, del sottosuolo, degli abitati e delle infrastrutture – di tutela della qualità ambientale dei corpi idrici superficiali e sotterranei, di razionalizzazione dell'uso delle risorse idriche, di regolamentazione dell'uso del territorio, e per questo sono loro attribuite funzioni e competenze sovra ordinate rispetto ai confini amministrativi.

Il distretto idrografico del Po comprende i seguenti bacini:

- 1) Po, già bacino nazionale ai sensi della legge 18 maggio 1989, n. 183;
- 2) Reno, già bacino interregionale ai sensi della legge 18 maggio 1989, n. 183;
- 3) Fissero Tartaro Canalbianco, già bacini interregionali ai sensi della legge 18 maggio 1989, 183;
- 4) Conca Marecchia, già bacino interregionale ai sensi della legge 18 maggio 1989, n. 183;
- 5) Lamone, già bacino regionale ai sensi della legge 18 maggio 1989, n. 183;
- 6) Fiumi Uniti (Montone, Ronco), Savio, Rubicone e Uso, già bacini regionali ai sensi della legge 18 maggio 1989, n. 183;
- 7) bacini minori afferenti alla costa romagnola, già bacini regionali ai sensi della legge 18 maggio 1989, n. 183.

I limiti amministrativi del distretto idrografico del fiume Po sono stati fissati con decreto del Segretario generale n. 185 in data 25 luglio 2018.

GLI ORGANI

Sono organi dell'Autorità:

- 1) la conferenza istituzionale permanente
- 2) il segretario generale
- 3) la conferenza operativa
- 4) la segreteria tecnico operativa
- 5) il collegio dei revisori dei conti
- 6) l'osservatorio distrettuale permanente sugli utilizzi idrici (istituito con D.L. 14 aprile 2023 n.39)

La Conferenza Istituzionale Permanente è l'organo di indirizzo, coordinamento e pianificazione dell'Autorità e ha i seguenti compiti:

- a) adotta criteri e metodi per l'elaborazione del Piano di bacino in conformità agli indirizzi e ai criteri di cui all'articolo 57 del D. lgs. n.152/2006;
- b) individua tempi e modalità per l'adozione del Piano di bacino, che può articolarsi in piani riferiti a sottobacini o sub-distretti;
- c) determina quali componenti del Piano di bacino costituiscono interesse esclusivo delle singole regioni e quali costituiscono interessi comuni a più regioni;
- d) adotta i provvedimenti necessari per garantire comunque l'elaborazione del Piano di bacino;
- e) adotta il Piano di bacino e i suoi stralci;
- f) controlla l'attuazione dei programmi di intervento.

La Conferenza è presieduta dal Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), o da un Sottosegretario da lui delegato.

Alla Conferenza partecipano i Presidenti delle regioni e delle province autonome il cui territorio è compreso nel distretto idrografico o gli assessori dai medesimi delegati, il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Capo del Dipartimento della protezione civile e, nei casi in cui siano coinvolti i rispettivi ambiti di competenza, il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali e il Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo.

Il Segretario Generale partecipa senza diritto di voto.

La Conferenza operativa, composta dai rappresentanti delle amministrazioni presenti nella conferenza istituzionale permanente, è convocata dal Segretario generale che la presiede. Possono essere invitati, con funzione consultiva, due rappresentanti delle organizzazioni agricole maggiormente rappresentative a livello nazionale e un rappresentante dell'ANBI-Associazione nazionale consorzi di gestione e tutela del territorio e acque irrigue, per i problemi legati alla difesa del suolo e alla gestione delle acque irrigue.

La Conferenza svolge le seguenti funzioni:

- a) esprime parere sul Piano di bacino distrettuale e i relativi stralci e sui programmi di intervento di cui agli artt. 69 ss. del D. Lgs. n. 152\2006;
- b) emana direttive, anche tecniche, per garantire la coerenza con gli obiettivi del Piano di bacino, coerente con i piani e i programmi dell'Unione europea, dei Piani nazionali, regionali e locali relativi alla difesa del suolo, alla lotta alla desertificazione, alla tutela delle acque e alla gestione delle risorse idriche.

La Segreteria tecnica operativa ha compiti istruttori per l'elaborazione dei Piani e dei Programmi di intervento da sottoporre all'approvazione della Conferenza Istituzionale nonché di esprimere parere sulla conformità alla Pianificazione di Bacino degli strumenti di pianificazione nazionale, regionale e locale nelle materie della difesa del suolo, della lotta alla desertificazione, della tutela delle acque e della gestione della risorsa idrica. Dallo scorso mese di dicembre 2023, la STO si riunisce in modo formale e verbalizza le proprie riunioni nel rispetto delle previsioni dell'art.8 dello Statuto dell'Ente.

Il collegio dei revisori dei conti per il triennio 2022/2024 è stato nominato con Decreto del Ministro della Transizione Ecologica n. 518 in data 3 dicembre 2021, esercita il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile sulla gestione dell'Autorità ed è composto dalla dott.ssa Monica Vecchiati – presidente, il dott. Paolo Buzzonetti – componente e la dott.ssa Patrizia Cappai - componente. Il collegio stesso si è insediato il 24 gennaio 2022.

La direzione dell'Autorità di Bacino Distrettuale del fiume Po è affidata al Segretario Generale, che è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare (ora Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica – MASE), dura in carica per cinque anni ed è rinnovabile per una volta. Il dott. Alessandro Bratti è il Segretario Generale dell'Autorità, nominato con decreto in data 14 luglio 2022.

Il Segretario Generale ha il compito di:

- a) provvedere agli adempimenti necessari al funzionamento dell'Autorità di bacino;
- b) curare l'istruttoria degli atti di competenza della Conferenza Istituzionale permanente, cui formula proposte;
- c) promuovere la collaborazione, ai fini del coordinamento delle rispettive attività, tra le Amministrazioni statali, regionali, e degli enti locali del distretto, nonché di curare l'attuazione delle direttive della Conferenza Operativa;
- d) riferire semestralmente alla Conferenza Istituzionale Permanente sullo stato di attuazione del piano di bacino.

Il Segretario Generale ha altresì il compito di curare la raccolta dei dati relativi agli interventi programmati e attuati con le risorse stanziare per le finalità del Piano di bacino da parte dello Stato, delle regioni e degli enti locali e comunque agli interventi da attuare nell'ambito del distretto, qualora abbiano attinenza con le finalità del Piano medesimo, rendendoli accessibili alla libera consultazione sul sito internet dell'Autorità distrettuale.

Ai sensi dell'articolo 63 comma 6 e dell'art. 63-bis comma 5 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e s.m.i., come introdotto dall'art. 11 del D. L. 14 aprile 2023, n. 39 "Disposizioni urgenti per il contrasto della scarsità idrica e per il potenziamento e l'adeguamento delle infrastrutture idriche", convertito, con modificazioni, in legge 13 giugno 2023, n. 68, è stato introdotto tra gli organismi dell'Ente l'Osservatorio distrettuale permanente sugli utilizzi idrici.

Le funzioni dell'Osservatorio sono:

- supportare il governo delle risorse idriche, nonché raccolta, aggiornamento e diffusione dei dati relativi alla disponibilità e all'uso della risorsa nel distretto idrografico allo scopo di elaborare e aggiornare il quadro conoscitivo di ciascuno degli usi consentiti dalla normativa vigente, coordinandolo con il quadro conoscitivo dei piani di bacino distrettuali, anche al fine di consentire all'Autorità di bacino di esprimere pareri e formulare indirizzi per la regolamentazione dei prelievi e degli usi e delle possibili compensazioni, in funzione degli obiettivi fissati dagli strumenti di pianificazione distrettuale di cui agli articoli 117 e 145 del D.lgs. 152/2006, nonché di quelli della Strategia nazionale di adattamento ai cambiamenti climatici (SNACC);
- elaborare scenari previsionali e formulare proposte per l'uso e la gestione delle risorse idriche in caso di scarsità delle stesse, in attuazione delle finalità della Direttiva 2000/60/CE e degli obiettivi del Piano di Gestione delle Acque – PGA del Distretto idrografico, comprese eventuali temporanee limitazioni all'uso delle derivazioni;
- assicurare, anche nei confronti del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei ministri, un adeguato flusso di informazioni necessarie per la valutazione dei livelli della severità idrica in atto, della relativa evoluzione, dei prelievi in atto, nonché per la definizione delle azioni emergenziali più idonee al livello di severità idrica definito.

L'Osservatorio permanente è composto dai rappresentanti designati dalle amministrazioni presenti nella Conferenza Istituzionale Permanente e nominati con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica o loro delegati ed è presieduto dal Segretario Generale dell'Autorità di bacino distrettuale, che lo coordina e ne assicura il regolare funzionamento e può essere integrato, per le sole attività istruttorie, da esperti, senza diritto di voto, appartenenti al sistema SNPA e ad altri enti, associazioni, istituti e società pubbliche, competenti nelle materie utili allo svolgimento delle funzioni

Al fine di dare operatività al nuovo organo, con delibera CIP n. 9 del 21 novembre 2023 è stato approvato il "Regolamento recante le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Osservatorio permanente sugli utilizzi idrici nel distretto idrografico del fiume Po" e con delibera CIP n. 1 del 28 marzo 2024 è stato integrato lo Statuto dell'Ente per disciplinare tale organo.

Nel corso del 2024 si stanno avviando le attività operative del nuovo Osservatorio permanente con la raccolta delle designazioni da parte delle Amministrazioni. Dopo la nomina con Decreto Ministeriale e l'insediamento nel corso della prima seduta, il nuovo Osservatorio permanente sostituirà il precedente costituito su base volontaria nel Distretto del Po con il Protocollo d'intesa del 13 luglio 2016.

1.1 L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

1.1.1 IL CONTESTO INTERNO

La situazione organica

Il lungo iter di attuazione della riforma delle Autorità di bacino, partito nel 2006 con la legge 152 e concluso – solo formalmente – nel 2018 con la costituzione degli enti distrettuali, ha significativamente stressato la struttura interna degli enti che hanno operato nell'incertezza per oltre un decennio.

La costituzione formale dell'Autorità di distretto il 13 giugno 2018 non ha risolto questa situazione di stress sulla struttura organizzativa dell'Ente che, partita con 35 unità di personale in servizio, risulta tuttora inadeguata rispetto alle funzioni attribuite.

Dopo i significativi rallentamenti dovuti alla pandemia da Covid-19, si è finalmente concretizzato un significativo numero di assunzioni e al 1^a gennaio 2024 il personale in servizio è di 70 unità, tuttavia, rispetto alla dotazione di personale indicata dal DPCM istitutivo di 140 dipendenti, **ad oggi è in servizio la metà del personale previsto.**

Il personale in servizio al 1^a gennaio 2024 consta di 70 unità, così suddivise:

Personale in servizio AdbPo		
<i>Dirigenti</i>	6	di cui 2 a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 19, c. 5 bis e c.6 del D.Lgs 165/2001
<i>Funzionari</i>	51	48 tempo indeterminato
		1 contratto di formazione lavoro (CFL), 1 TD e 1 somministrato
<i>Assistenti</i>	13	di cui 1 CFL

Sono inoltre in dotazione, assunti a tempo indeterminato, ma non in servizio: un dirigente e un funzionario in aspettativa, nonché due funzionari in comando presso altri enti che si presume saranno assenti per l'intero anno 2024.

Nel corso del 2023 l'Amministrazione ha completato tutte le procedure di selezione necessarie a completare le assunzioni autorizzate quale ente di nuova costituzione per arrivare alla copertura del 60% della dotazione di personale prevista dal DPCM istitutivo (84 dipendenti), tuttavia non è stato possibile arrivare alla copertura di 84 posti sia perché si sono registrate 7 cessazioni, sia perché l'Ente è stato costretto a bloccare 6 assunzioni già autorizzate a causa dell'incertezza sulle risorse ministeriali disponibili per sostenere il bilancio ordinario.

Le 6 assunzioni autorizzate ma ancora da concretizzare sono articolate come segue:

Assunzioni autorizzate da concretizzare		
<i>Funzionari</i>	5	Le procedure selettive autorizzate sono state concluse, ma le assunzioni sono da concretizzare
<i>Assistenti</i>	1	E' stata avviata e conclusa la procedura selettiva CFL, ma solo uno dei vincitori ha accettato la nomina

Nel corso del 2023, inoltre è stato somministrato al personale un questionario sul clima organizzativo i cui risultati saranno oggetto di valutazione e approfondimento al fine della strutturazione organizzativa 2024.

1.1.2 IL CONTESTO ESTERNO

Si riportano a seguire le dimensioni del distretto:

- circa 86.000 km² di superficie;
- oltre 19.000.000 abitanti;
- oltre 3.300 comuni.

Tali dimensioni evidenziano come il Distretto Padano sia il più grande e importante a livello nazionale, comportando in capo all'Autorità un impegnativo ruolo di governo e gestione integrata delle istituzioni e del territorio.

Il contesto esterno è fondamentale per l'attività ordinaria dell'Autorità che si rapporta e coordina 8 Regioni e la Provincia Autonoma di Trento con le rispettive Agenzie Regionali per l'ambiente, con particolare riferimento alla raccolta dei dati necessari per la modellistica a supporto della pianificazione, alla verifica della coerenza degli interventi proposti con la Pianificazione distrettuale, al coordinamento delle politiche delle diverse Regioni sulle tematiche di competenza. Interlocutori altrettanto importanti sono il Ministero vigilante (MASE) che svolge attività di coordinamento e indirizzo nei confronti delle AdB distrettuali, oltreché la Commissione Europea che è il destinatario finale dei documenti di Pianificazione Territoriale di competenza dell'Autorità, oltreché il promotore della Progettazione Europea che si sta occupando in modo sempre più evidente di protezione dell'ambiente e delle acque, di adattamento ai cambiamenti climatici, tematiche che coinvolgono e impegnano sempre più l'Autorità nella promozione e realizzazione di tali Progetti.

Per il 2024 sono inoltre previste le seguenti impegnative attività che coinvolgeranno anche diversi interlocutori esterni:

- supporto al Commissario straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche colpito dagli eventi del maggio 2023, con il quale è stato stipulato uno specifico Accordo il 4 agosto 2023. L'Autorità in particolare predispone, nell'ambito di uno specifico Gruppo di Lavoro nominato dal Commissario e composto dai rappresentanti delle amministrazioni coinvolte nella ricostruzione (Regione, Agenzie regionali, ISPRA, Carabinieri Forestali, Università, ANBI, ANCI, UPI, ecc.), il Piano Speciale di interventi sulle situazioni di dissesto idrogeologico ai sensi dell'art. 20-octies, comma 2, lettera c, del Decreto Legge 61/2023. Il Piano Speciale preliminare è stato approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 82 del 23 aprile 2024 e l'AdbPo, con Decreto del Segretario Generale n.32 del 06 maggio 2024, ha adottato misure

temporanee di salvaguardia ai sensi dell'art. 68, comma 4 ter del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e s.m.i. relativamente agli indirizzi normativi per la pianificazione urbanistica e per la delocalizzazioni/rilocalizzazioni di edifici/beni in aree a rischio ed agli indirizzi e criteri per i ponti e manufatti di attraversamento dei corsi d'acqua, esistenti e di progetto, e la loro valutazione di compatibilità idraulica. A tale attività straordinaria si affiancano, integrandosi in modo sinergico, le attività di studio e approfondimento funzionali all'aggiornamento della pianificazione di bacino (PAI e PGRA);

- attivazione nuovo "Osservatorio distrettuale permanente sugli utilizzi idrici". Con la L. 13 giugno 2023, n. 68, entrata in vigore il 14 giugno u.s., di conversione in legge del D.L. 39/2023, è stato inserito nel D.lgs. 152/2006 l'art. 63 bis recante "Osservatorio distrettuale permanente sugli utilizzi idrici". Con l'inserimento di questo nuovo articolo all'interno del D.lgs. 152/06, il legislatore nazionale ha inteso modificare in modo sostanziale la natura degli Osservatori sugli utilizzi idrici già operanti presso le Autorità di bacino distrettuali. Infatti, secondo le nuove disposizioni, l'Osservatorio da strumento volontario diviene un organo costituente della stessa Autorità a cui viene attribuito un ruolo decisionale e non più consultivo in materia di gestione delle crisi idriche. In ragione del nuovo ruolo svolto dagli Osservatori per gli utilizzi idrici, il legislatore ha anche previsto (comma 5 del nuovo art. 63-bis) la cessazione dell'efficacia dei Protocolli d'intesa istitutivi degli Osservatori esistenti (che nel distretto del fiume Po è stato formalizzato il 13 luglio 2016) all'atto dell'approvazione, da parte della Conferenza Istituzionale Permanente, del Regolamento di funzionamento del nuovo organo. Alla luce di quanto indicato, avendo la Conferenza Istituzionale Permanente approvato sia la modifica Statutaria, sia il Regolamento di funzionamento del nuovo Osservatorio, nel corso del 2024 l'Autorità di bacino dovrà dare seguito a tutte le attività propedeutiche al fine di garantire la piena operatività dell'Osservatorio nella sua nuova veste;
- con Decreto-legge n. 39 del 14.04.2023, avente ad oggetto "Disposizioni urgenti per il contrasto della scarsità idrica e per il potenziamento e l'adeguamento delle infrastrutture idriche", convertito con modificazioni dalla legge 13.06.2023, n. 68, è stata introdotta una Cabina di Regia nazionale al fine di fronteggiare le ricorrenti emergenze idriche in Italia. Contemporaneamente, è stato nominato un Commissario Straordinario alla Siccità allo scopo di coadiuvare la Cabina di Regia nella ricostruzione di un quadro conoscitivo dei quantitativi di risorsa idrica utilizzata e degli eventuali fabbisogni d'intervento. In tal senso, l'Autorità di bacino ha il compito di affiancare il Commissario Straordinario nello svolgimento delle sue funzioni a partire dal censimento delle concessioni di derivazione rilasciate su tutto il territorio di competenza per usi potabili, irrigui, industriali ed idroelettrici e delle domande di concessione presentate alla data di entrata in vigore del decreto. Inoltre, l'Autorità di bacino dovrà supportare il Commissario Straordinario nella ricostruzione del quadro conoscitivo relativo ai sistemi di stoccaggio della risorsa in essere e dei fabbisogni d'intervento per ciascun settore di utilizzo;
- una impegnativa attività di coordinamento e controllo sarà necessaria nel 2024 per la progettazione di fattibilità delle infrastrutture e degli insediamenti prioritari per lo sviluppo del Paese di cui al D.M. 259/2022, riguardanti la Val d'Enza, la Valle di Lanzo e la barriera antisale sul Po di Pila. Per la realizzazione del DOCFAP e successivamente del PFTE, sono state sottoscritte tre convenzioni con le Regioni (Emilia, Veneto e Piemonte) e i soggetti attuatori e dovranno essere presidiate le attività per lo sviluppo delle analisi tecniche nonché per il monitoraggio dei tempi da ultimo concordati con il MIT a seguito della modifica delle procedure e dei contenuti dei documenti progettuali disposta dal D.lgs. 36/2023 (Nuovo codice dei contratti pubblici) in vigore dal 1^a luglio 2023.
- il coordinamento dello sviluppo della progettazione e realizzazione degli interventi di Rinaturazione del fiume Po, finanziati nell'ambito del PNRR. Nel 2024 saranno realizzati gli interventi del primo stralcio prioritario funzionale al raggiungimento del primo target del progetto e dovrà essere sviluppata la progettazione di fattibilità (PFTE) dell'interno dei restanti interventi funzionali

all'attuazione dell'intero progetto. Il coordinamento avverrà nell'ambito della Cabina di Regia e del Tavolo tecnico istituiti nell'ambito dell'Accordo e del Protocollo d'intesa sottoscritti fra Autorità, MASE, Regioni e AIPo.

- il coordinamento delle attività e la gestione di quasi 4 Ml assegnati dal MASE all'Autorità nella sua veste di Ente gestore e Segreteria tecnica-operativa della Riserva MAB Unesco Po grande che coinvolgono 52 comuni e 9 istituti scolastici. I finanziamenti destinati ai Comuni della Riserva sono finalizzati ad interventi di mitigazione e adattamento climatico in quanto rispondono al programma "Siti Naturali UNESCO per il Clima 2023". Inoltre, con l'avviso pubblico "Siti Naturali UNESCO e ZEA per l'educazione ambientale 2023", sono state stanziati ulteriori risorse dal MASE, destinate agli istituti comprensivi ricadenti nei Comuni delle Riserve della Biosfera UNESCO. In particolare, questo programma finanzia, per il secondo anno consecutivo, gli istituti scolastici dall'infanzia alle secondarie di primo grado per progetti dedicati alla realizzazione di progetti pilota di educazione ambientale, supportando attività quali uscite didattiche ed incontri con esperti. In veste di segreteria tecnico operativa della Riserva MAB Unesco Po Grande, l'AdbPo sta seguendo lo sviluppo del progetto Robin ed in specifico sta supportando il Comune di Boretto per le procedure di affidamento della gestione sperimentale del "servizio pubblico non di linea per trasporto di persone conto terzi per navigazione sul fiume Po";
- progettazione e avvio del *Progetto PoSalvaMare 2023-2025* che è stato redatto AdbPo per rispondere all'art. 6 - *Misure per la raccolta dei rifiuti galleggianti nei fiumi* della Legge SalvaMare, da finanziarsi con le risorse a messe a disposizione dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) nell'ambito della suddetta legge. AdbPo ha ottenuto uno stanziamento massimo pari a € 857.142,87 per il triennio 2023-2025 che intende utilizzare attraverso la collaborazione con i seguenti partner: Centri di ricerca e Università competenti, Regioni e Agenzie Ambientali del distretto del fiume Po, Enti idraulici, associazioni ambientaliste del terzo settore e Multiutility che operano nel distretto. L'art. 6, comma 1 della Legge SalvaMare prevede, infatti, che "*al fine di ridurre l'impatto dell'inquinamento marino derivante dai fiumi, le Autorità di bacino distrettuali introducono, nei propri atti di pianificazione, misure sperimentali nei corsi d'acqua dirette alla cattura dei rifiuti galleggianti, compatibili con le esigenze idrauliche e di tutela degli ecosistemi, [...]*".

In questi anni AdbPo ha operato con risorse interne per dare attuazione alle azioni riportate nella Proposta Po riguardanti le macroplastiche. In particolare, nel triennio 2017-2019 è stato realizzato il Progetto Po d'Amare e nel triennio 2021-2023 è stato realizzato il Progetto MAPP (Monitoraggio Applicato Plastiche Po), in fase di conclusione. Sulla scorta degli esiti conseguiti dalle due progettualità sopracitate e sulla base delle competenze attribuite alle Autorità distrettuali dalla Legge SalvaMare, il Progetto PoSalvaMare 2023-2025 si pone come obiettivo ultimo quello di rafforzare le strategie di prevenzione e mitigazione degli impatti della presenza delle plastiche ai fini del risanamento delle acque interne e del mare Adriatico. Il Progetto PoSalvaMare risponde ai tre pilastri di azione: i) interventi strutturali, ii) campagne di raccolta, iii) comunicazione e sensibilizzazione).

- l'Autorità di bacino è coinvolta in diversi progetti Europei di cui due Life integrati della durata di 9 anni ciascuno che coinvolgono in qualità di partners un grande numero di stakeholders del Distretto (Regioni, Arpa, Aipo, AnBi, WWF, Legambiente, e altri) e che si intersecano in modo trasversale con tutte le attività dell'Ente. Particolarmente impegnativo sarà il progetto Life CLIMAX PO (CLIMate Adaptation for the PO river basin district), un progetto LIFE strategico integrato finanziato nell'ultimo ciclo di finanziamento LIFE-2021-STRAT-two-stage, avviato ufficialmente il primo 1° febbraio 2023 e coordinato dall'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po. In termini numerici, il Progetto avrà una durata di nove anni con un budget complessivo di circa 18 milioni di euro e vedrà

- coinvolti 25 partner, di cui 4 associati, che lavoreranno in maniera sinergica al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi comuni prefissati;
- da completare la strutturazione delle sedi decentrate; da giugno 2024 sono operative le sedi di Pesaro, Rovigo e Bologna, mentre si sta lavorando per sondare le amministrazioni regionali ai fini dell'apertura delle sedi di Torino e Milano.

Inoltre, è tuttora in corso l'attività di coordinamento dei Piani di Manutenzione che il MASE ha affidato alle Autorità di distretto e che prevede la raccolta delle necessità, l'individuazione delle priorità e il controllo sulla realizzazione e rendicontazione degli interventi in 8 regioni e una provincia autonoma.

Infine, ma non per importanza, sono in corso di gestione diversi affidamenti e accordi di collaborazione tra Enti finalizzati ad implementare le conoscenze e a gestire le attività istruttorie e di supporto per lo sviluppo delle misure previste dai piani approvati e degli aggiornamenti ai documenti di pianificazione da approvare nel 2027. Nel corso del 2024 è previsto l'avvio delle attività di revisione e aggiornamento dei Piani distrettuali.

Al fine di gestire le relazioni con il contesto esterno, per il 2024, sono previste le seguenti ulteriori attività:

- intensificare le attività in rete istituzionale con le Regioni, i Comuni ed i Ministeri;
- collaborare con gli istituti di studio e ricerca (CNR, CMCC, ISS, ISPRA, ISTAT, ASI, ecc.), Fondazioni (FLA, FSS, ecc.) e le Università per promuovere l'attività di supporto che gli stessi svolgono per lo sviluppo della conoscenza necessaria per l'attività di pianificazione, in particolare per dare attuazione alle misure conoscitive già inserite nei Programmi di misure dei Piani distrettuali al fine di colmare le lacune riscontrate e di sviluppare nuovi strumenti e metodologie di analisi dei problemi complessi da affrontare sul tema della dissesto idrogeologico, della tutela e gestione delle risorse idriche, particolarmente emergenti con l'impatto dei cambiamenti climatici nel distretto idrografico padano;
- promuovere convenzioni per il controllo del territorio (con Carabinieri, Capitanerie di Porto, ASI, Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale – OGS, AiPo, ecc.);
- sviluppare il ruolo dell'AdbPo nel rafforzamento delle sinergie tra la RB Po Grande e le altre strategie territoriali perseguendo le missioni istituzionali dell'Ente e l'attuazione della pianificazione distrettuale lungo il fiume Po. In tale direzione si inserisce il percorso per la candidatura per l'allargamento della Riserva della Biosfera Po Grande anche nei tratti di fiume Po ad oggi non ancora inseriti nel programma MAB UNESCO, attraverso un percorso partecipato che vede coinvolti in primis gli organi della governance della Riserva ma anche i nuovi territori individuati. Nel contempo, la sottoscrizione del protocollo di Intesa con le 5 riserve MAB UNESCO già esistenti lungo il fiume Po (Monviso, Collina Po, Ticino Val Grande Verbano, Po Grande e Delta Po) si prefigge di individuare e avviare progettualità comuni, scambiare buone pratiche e promuovere la diffusione della conoscenza degli obiettivi del Programma MAB ai fini della tutela e valorizzazione ambientale, culturale e di informazione ed educazione ambientale nel territorio del fiume Po;
- rafforzare lo strumento del Contratto di fiume a scala nazionale, distrettuale e locale attraverso il coinvolgimento attivo e con impegni differenziati di AdbPo. Oltre a partecipare alle varie iniziative di rilevanza nazionale (Osservatorio e Tavolo nazionale dei Contratti di fiume) e ai vari Contratti di fiume promossi da altre Enti, AdbPo è responsabile dei processi in corso di realizzazione per arrivare alla stipula dei Contratti di fiume del torrente Enza e del torrente Baganza. In particolare, il Contratto di fiume del torrente Enza vede AdbPo coinvolto in qualità di promotore e coordinatore delle attività, oltre che soggetto responsabile per la pianificazione distrettuale ai sensi delle direttive comunitarie Acque e Alluvioni; l'esigenza di aumentare gli sforzi per questo Contratto tiene conto richieste del territorio che si sono evidenziate in questi anni e che hanno generato conflitti e interessi differenti tra gli usi e che pertanto nel Contratto di fiume possono trovare una opportunità di confronto e negoziazione per individuare soluzioni e nuovi paradigmi di intervento per affrontare

in modo integrato le questioni legate alla carenza idrica e alle alluvioni che in questi anni si sono manifestate con gravità in questo sottobacino;

- promozione e realizzazione di un'azione sinergica per la tutela e conservazione della biodiversità, che veda un aumento della consapevolezza di tutti gli stakeholders coinvolti sul valore del capitale naturale e dei servizi ecosistemici per non compromettere lo sviluppo e la valorizzazione del più grande fiume d'Italia. Questa esigenza parte dalle criticità emerse in fase di attuazione della misura M2C4.3 – Investimento 3.3 - “Rinaturazione dell’Area del Po” inserito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalla necessità di contribuire con maggiori sforzi al Green Deal Europeo (COM(2019) 640 final) e alla Strategia Europea per la Biodiversità al 2030 (COM(2020) 380 final), che chiamano ad un'azione forte di tutela e conservazione della biodiversità, riconoscendo anche il valore economico del capitale naturale. La perdita di biodiversità rappresenta una delle emergenze globali da affrontare anche nel distretto idrografico del fiume Po. È in questa ottica che AdBPo ritiene importante intraprendere un percorso trasversale e di ampio profilo, che punti da una parte ad un indispensabile approfondimento delle conoscenze dei valori ecologici e dei servizi ecosistemici forniti dagli ecosistemi acquatici – funzionale ad una migliore definizione futura delle scelte di pianificazione e intervento – dall'altra ad una crescita del coinvolgimento e della consapevolezza di tutti i portatori d'interesse, pubblici e privati, diffondendo una maggiore consapevolezza e attivando sinergie virtuose per realizzare azioni di tutela e ripristino prevenzione e risanamento anticipando l'attuazione del futuro Regolamento europeo “Nature Restoration Law”.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La creazione di Valore Pubblico è la *mission* istituzionale principale di ogni pubblica amministrazione; creare Valore Pubblico significa perseguire i propri programmi operativi e tramite di essi i propri programmi strategici. Il perseguimento del Valore Pubblico da parte delle pubbliche amministrazioni avviene tramite il ciclo della performance.

Il Valore Pubblico è l'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sulla salute), come capacità della performance dell'Ente di portare un contributo al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale e del contesto aziendale. Può essere inoltre inteso come il livello equilibrato di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione.

La fase di programmazione di ciascuna amministrazione *“serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”* (FP. Linee Guida 2/2017).

Il Valore Pubblico, per essere tale, deve essere:

- i. equo, ovvero rivolto alla generalità dei cittadini e degli stakeholder e non solo agli utenti diretti;
- ii. sostenibile, ovvero finalizzato a creare le condizioni per generare valore duraturo anche per il futuro.

Per poter creare Valore, la Pubblica Amministrazione deve tendere ad uno sviluppo equilibrato degli impatti interni (salute dell'ente) e di quelli esterni (benessere economico/sociale/ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance, che risultino superiori rispetto alle condizioni di partenza delle strategie politiche pubbliche e dei progetti di ottimizzazione e di evoluzione amministrativa (Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017).

2.1.1 IL VALORE PUBBLICO DI ADBPO

L'attività dell'Ente, in attuazione dei principi costituzionali tra i quali trova esplicitazione la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi attraverso le funzioni di pianificazione e i compiti in materia di difesa del suolo, di tutela delle acque e gestione delle risorse idriche genera Valore Pubblico attraverso le attività di pianificazione, programmazione e supporto tecnico-scientifico, di sviluppo delle conoscenze, di comunicazione, informazione ambientale, nonché di coordinamento e monitoraggio degli interventi previsti nei Piani, promozione strategica del territorio ai fini del suo sviluppo sostenibile, il tutto finalizzato a migliorare il livello di tutela ambientale del distretto idrografico negli ambiti di competenza. A questo proposito importante è l'adozione del Bilancio di sostenibilità, strumento in grado di esplicitare anche nei confronti degli stakeholder principali il Valore pubblico dell'Ente.

Nel contesto globalizzato nell'ambito delle sfide sui temi ambientali, l'AdbPo persegue una strategia di sostenibilità finalizzata al perseguimento dei "Sustainable Development Goals" (SDGs) definiti nell'Agenda ONU 2030, orientando il proprio modello di business verso la creazione nel tempo di valore sostenibile, consapevole, condiviso e responsabile per l'Ente e la comunità di riferimento.

Concreta dimostrazione del Valore Pubblico dell'Ente è il contributo che lo stesso sta dando alla gestione della fase post emergenziale conseguente all'alluvione della Romagna di maggio 2023, nonché il supporto al Commissario incaricato della gestione del problema della siccità causata dai cambiamenti climatici e in generale dal contributo al governo del territorio a sostegno delle iniziative di adattamento ai cambiamenti climatici e tutela della rinaturazione e della biodiversità.

LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI AMBIENTALI

La tutela ambientale, *mission* primaria dell'Ente, finalizzata alla tutela e alla sicurezza del territorio e delle comunità che lo abitano, non è tuttavia limitata alla produzione di dati ambientali, ma avviene anche attraverso azioni di promozione e diffusione della cultura ambientale, attraverso attività di educazione ed informazione ambientale dei cittadini e di promozione dell'uso sostenibile del territorio. Tali funzioni rispondono all'esigenza di affiancare le politiche di controllo ambientale con azioni di prevenzione e sensibilizzazione per promuovere comportamenti responsabili e stili di vita orientati alla sostenibilità, riducendo l'impatto ambientale nell'uso delle risorse naturali.

La consapevolezza dell'importanza dello sviluppo dei valori ambientali, economici, sociali e culturali presenti del distretto idrografico del fiume Po ha spinto enti e comunità locali ad impegnarsi in azioni volte alla tutela del territorio e alla riappropriazione della cultura del fiume. Il numero di iniziative legate in particolare al fiume Po e alla sua valorizzazione sta crescendo di anno in anno, a dimostrazione di un rinnovato interesse e di una nuova sensibilità da parte degli Enti, delle Associazioni e delle comunità locali.

Al fine di perseguire la *mission* istituzionale dell'Ente, si sta cercando di implementare un nuovo modello di governance multilivello e cooperativo, un modello inclusivo che preveda la partecipazione dei diversi interlocutori coinvolti, in cui vengano definite le responsabilità di ciascun soggetto coinvolto e che favorisca un utilizzo coordinato, polifunzionale e sinergico dei diversi strumenti economici e finanziari a disposizione di ciascuno in modo che ogni soggetto abbia in carico la costruzione di un determinato tassello, ma abbia visibilità e si senta coinvolto nella realizzazione dell'intero sistema.

La protezione dell'ambiente, inteso come habitat, specie e biodiversità, l'utilizzo efficiente delle risorse naturali, la protezione e governance ambientale a salvaguardia della salute, la lotta alle emissioni e al cambiamento climatico, il miglioramento delle politiche e della governance sono alcuni degli obiettivi perseguiti anche tramite la partecipazione e la realizzazione di importanti progetti e programmi europei che contribuiscono a favorire l'integrazione delle strategie ambientali nelle altre politiche e, in linea più generale, contribuiscono allo sviluppo sostenibile oltre che alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi.

L'Autorità ha da tempo avviato la transizione digitale dei propri servizi: gli atti di pianificazione ufficiali, compresa la cartografia, sono accessibili e scaricabili (in formato pdf e/o shape) tramite il sito istituzionale dell'ente, conformemente a quanto stabilito dalle norme europee e nazionali riferite alla visualizzazione, utilizzo e gestione dei dati digitali. Costituisce obiettivo strategico procedere verso la completa gestione digitale delle attività, estendendo la loro fruizione anche attraverso ulteriori servizi ed interfacce web che consentano da parte degli utenti anche la possibilità di interagire con le informazioni. Tutto ciò contemperando il principio di trasparenza dei dati (informazioni open source) e alla loro circolazione, con il diritto alla privacy sui dati sensibili.

LA SALUTE INTERNA

AdbPo ha sempre avuto attenzione alla salute interna dell'Ente, rispetto alla quale darà continuità alle iniziative intraprese negli anni precedenti e in particolare: 1. azioni relative al Piano Triennale delle Azioni Positive (smart working; indagini sul clima organizzativo interno e interventi a sostegno delle pari opportunità); 2. attività di formazione continua per lo sviluppo professionale del personale del comparto e della dirigenza (team building, confronti con altre istituzioni, corsi relativi a competenze manageriali, tecnico-scientifiche, trasversali, digitalizzazione, comunicazione interna); 3. sensibilizzazione e monitoraggio delle misure di contrasto del rischio corruttivo 4. Strutturazione organizzativa e conferma della Certificazione per la qualità ISO 9001 di tutto l'Ente. Nel corso del 2024 si completeranno gli strumenti organizzativi interni necessari alla gestione dell'Ente, si implementerà il primo bilancio di sostenibilità dell'Ente e si avvierà la strutturazione degli ulteriori strumenti di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo di gestione, necessari per completare il sistema di accountability dell'attività dell'Ente verso l'esterno.

LE STRATEGIE DI VALORE PUBBLICO

Le strategie di Valore Pubblico di AdbPo per l'anno 2024 confermano quelle dell'anno precedente supportate dalle risorse economico-finanziarie ordinarie e sono volte alla realizzazione delle seguenti cinque linee strategiche:

- I. Governarne e promuovere il distretto e consolidare le relazioni e le collaborazioni istituzionali;
- II. Mitigare il rischio idraulico e idrogeologico
- III. Tutelare e gestire le acque
- IV. Migliorare il funzionamento dell'ente
- V. Sviluppare un sistema informativo e la modellistica di distretto

A loro volta, le linee strategiche si articolano in obiettivi strategici triennali:

- 1) Nuova organizzazione e completamento della struttura operativa e logistica
- 2) Promuovere l'aggiornamento e lo sviluppo delle conoscenze nel distretto del Po
- 3) Attuare la pianificazione di distretto attraverso la Programmazione triennale
- 4) Approvare, aggiornare e attuare il Piano di gestione del rischio alluvioni
- 5) Approvare, aggiornare e attuare il Piano di Gestione delle acque del distretto del fiume Po
- 6) Approvare, aggiornare e attuare il Piano di bilancio delle risorse idriche
- 7) Partecipare a progetti internazionali
- 8) Attuare gli accordi e le intese
- 9) Promuovere la Pianificazione strategica di distretto
- 10) Migliorare l'azione dell'AdbPo
- 11) Sviluppare le competenze e le conoscenze
- 12) Pianificare e attuare la performance e la prevenzione della corruzione e trasparenza
- 13) Rendere operativo il Sistema Informativo e la modellistica di Distretto.

In particolare, tra gli obiettivi strategici, si sottolinea la partecipazione, come partner o come portatore d'interesse, dell'Autorità di bacino a progetti Europei al fine di aumentare le conoscenze su temi particolarmente complessi, testare e applicare, attraverso casi studio e buone pratiche, metodologie di analisi, valutazione, progettazione per il raggiungimento degli obiettivi ambientali e di sicurezza individuati nei piani, migliorare la governance del distretto, costruire una rete di relazioni a livello internazionale.

2.2 PERFORMANCE – IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale il segretario generale assegna ai dirigenti gli obiettivi di gestione da attuare con le risorse umane e finanziarie attribuite nell'ambito delle previsioni del Bilancio 2024/26.

Nella elaborazione del Piano si è tenuto conto della **deliberazione n. 5 del 25 luglio 2023** con la quale la Conferenza Istituzionale Permanente ha approvato gli **“Indirizzi per l'individuazione di priorità e obiettivi strategici dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po, annualità 2024 e triennio 2024-2026 di cui all'art. 4 del Regolamento generale di Amministrazione e Contabilità”** che prevede che “tali priorità guideranno l'intero processo di governance delle risorse suolo/acque sistema ambientale/territoriale connesso delle Autorità di Bacino, costituendo riferimento per la definizione del bilancio economico, per il ciclo della performance, della programmazione pluriennale e annuale delle Autorità. Inoltre, tali linee direttrici saranno tradotte dai Segretari Generali delle Autorità di Bacino Distrettuali negli obiettivi di programmazione economica finanziaria e di performance, con connessi indicatori e valori target, che saranno chiamati a conseguire attraverso l'impiego delle dotazioni finanziarie e delle risorse umane e strumentali attribuite alle rispettive strutture”.

La Sezione Performance è redatta in coerenza con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato con il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

Il Piano della performance rappresenta lo strumento che avvia il *Ciclo di Gestione della Performance* (previsto dall' art. 4 del decreto) che è stata avviata con il decreto n. 6 del 31 gennaio 2024 e che, con il presente documento, viene monitorata e aggiornata sulla base della Relazione programmatica approvata con il bilancio 2024. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono in particolare esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i *target* su cui si baserà poi la gestione, nonché la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Il Piano è redatto con la finalità di assicurare alla rappresentazione della performance i necessari elementi di qualità, comprensibilità e attendibilità. A tale scopo all'interno sono riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Esso contiene inoltre una sintetica descrizione degli elementi che caratterizzano il mandato dell'Autorità di bacino distrettuale nonché l'individuazione delle aree strategiche, degli obiettivi strategici e di quelli operativi.

Il documento rappresenta quindi lo strumento per:

- pianificare l'attività istituzionale in base alle risorse umane, finanziarie e strumentali, disponibili;
- rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna per favorire un'effettiva accountability e una maggiore trasparenza nell'azione amministrativa;
- migliorare il coordinamento della struttura organizzativa.
- identificare e valorizzare le attese degli Stakeholders.

COME OPERIAMO PER REALIZZARE IL MANDATO

AZIONI DI GOVERNANCE

Rientrano in questo ambito le attività trasversali che mirano a rivedere l'organizzazione dell'Ente, in termini di acquisizione di risorse umane, consolidamento delle sedi territoriali, promozione del ruolo dell'Amministrazione e consolidamento, anche a livello europeo, delle relazioni interistituzionali.

Sulla base degli indirizzi e degli obiettivi strategici assegnati dal Ministero e recepiti nella Relazione programmatica approvata con CIP n. 2/2024, si prevede che nel corso del 2024 un ruolo strategico avrà il consolidamento dell'assetto organizzativo e finanziario dell'Ente che potrà essere conseguito con:

- l'approvazione e il finanziamento da parte dei Ministeri competenti del *“Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po per il periodo 2024-2026 e parziale modifica della deliberazione della Conferenza Istituzionale Permanente n. 1/2023 per accesso al fondo assunzioni di cui ai commi 607 e 607 bis dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, come modificata dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197”* approvato con delibera CIP n. 3/2024,
- la determinazione da parte del MASE di un criterio oggettivo ed equo sulla base del quale avviare un percorso di riequilibrio delle dotazioni tra le varie Autorità che consentano ad AdbPo di svolgere con la necessaria programmazione le attività di studio, di pianificazione, di monitoraggio e di gestione delle risorse idriche nel territorio di competenza e di dare tranquillità e certezza alle prospettive dell'Ente e del proprio personale, assicurando allo stesso un orizzonte certo e sostenibile.

LE PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE

Di seguito, si riporta una sintesi delle principali attività di cui è prevista l'attuazione.

PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI DELL'AUTORITÀ

L'Ente ha portato a regime gli applicativi di gestione interna (contabilità, protocollo e atti amministrativi) e attivato il collegamento di tale sistema interno alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet al fine di automatizzare la pubblicazione degli atti e delle informazioni previste dalla legge e dalla regolamentazione interna, oltretutto portato a regime le attività di gestione documentale e conservazione sostitutiva come previste dal D.lgs. 82/2015 e ss.mm.ii. (cosiddetto CAD) in modo da rispettare le Linee Guida AGID sulla gestione del documento informatico. È in corso di installazione e verrà linkato sul sito entro la fine di gennaio 2024, l'applicativo per il whistleblowing che consentirà la segnalazione degli illeciti all'RPCT.

Sono stati realizzati i sistemi web di organizzazione, visualizzazione e ricerca dei dati geografici e dei metadati basati sulla integrazione degli applicativi open Geoserver, Geonode, Geonetwork e Ckan. Per quanto riguarda la gestione e la pubblicazione dei dati geografici, si sta procedendo al perfezionamento della piattaforma complessiva, per aspetti tecnico-funzionali e per aggiornamento delle componenti applicative, anche al fine di garantire la coerenza con il Repertorio Nazionale dei Dati Territoriali, recentemente aggiornato. Sono stati caricati i contenuti previsti (PAI Marecchia-Conca, PGRA2021, PdGPO2015, oltre vari strati informativi di base), mentre è in corso la predisposizione dei metadati che consentirà di pubblicizzare il portale geografico entro l'anno.

Anche nel 2024 continuerà l'attività di caricamento dei contenuti e di predisposizione dei metadati, si porterà a regime il coordinamento dei cataloghi delle varie applicazioni tramite il sistema Ckan, inoltre proseguirà l'attività di predisposizione degli strati informativi dei Piani e nella progettazione e preparazione delle cartografie di riferimento al fine di migliorare la qualità dei dati utilizzati e gli apparati cartografici dei piani.

Entro il 2025 è previsto di completare sia la strutturazione che la messa in funzione del nuovo sistema informativo per le attività relative ai dati geografici indispensabile per lo svolgimento delle attività dell'Ente (pianificazione ambientale e del territorio).

Con riferimento al sistema informativo a supporto dei Piani e Programmi dell'Autorità, nel 2020 è stato approntato il progetto preliminare a cui è seguito il progetto di dettaglio con la indicazione delle fasi e dei tempi di lavoro. L'attività è stata svolta nell'ambito del contratto attivato con l'adesione dell'Autorità al Contratto quadro "Sistemi Gestionali Integrati per le Pubbliche Amministrazioni" - Lotto 2 – Pubbliche Amministrazioni Locali Nord" di CONSIP.

Nel 2023 si è realizzato il Modulo 7 relativo alla gestione del procedimento di espressione pareri e per la gestione delle Varianti PAI in capo all'Autorità, al fine di automatizzare e semplificare i procedimenti standard migliorando i tempi di risposta verso gli Enti interlocutori; tale modulo è stato collegato alla piattaforma Urbi di gestione del protocollo e reso operativo al personale dei Settori tecnici, tuttavia la fase di test da parte degli utenti sta evidenziando significative criticità che rendono opportuni interventi di revisione e perfezionamento fuori linea.

Nel corso del prossimo triennio, anche verificando la possibilità di riuso di software in uso presso altri Enti, è previsto il completamento del sistema informativo scientifico con lo sviluppo di ulteriori sottosistemi, tra cui:

- 1) Gestione dei monitoraggi, a supporto dei compiti assegnati all'Autorità;
- 2) Modulo di Business Intelligence, finalizzato alla disponibilità della conoscenza sui dati e sulle informazioni gestite dall'Autorità;
- 3) Modulo Gestione dati e processi, finalizzato all'integrazione e semplificazione dei dati provenienti spesso in maniera disomogenea dai vari Enti e alla successiva messa a disposizione ai processi interni dell'Autorità;
- 4) Gestione documentale, per garantire efficienza ed efficacia all'azione tecnica dell'Autorità, gestione puntuale dei gruppi di lavoro anche esterni su cui si basa l'attività dell'Autorità;
- 5) Gestione dei contenuti multimediali, mediante lo sviluppo di una piattaforma dedicata alla organizzazione e messa a disposizione della collettività del patrimonio di conoscenze e informazioni dell'Autorità.

L'obiettivo finale è di disporre di un sistema integrato che permetta una gestione completa e automatizzata dei dati e dei documenti della pianificazione e della complessiva attività tecnico-amministrativa dell'Autorità, compresa l'acquisizione dei dati dagli Enti del distretto e la messa a disposizione dei dati e delle informazioni a tutta la comunità di riferimento (Cittadini, Amministrazioni, Tecnici, Stakeholders). Inoltre, l'attività garantirà un notevole progresso in termini di dematerializzazione, come indicato dalla normativa vigente. Infine, con lo sviluppo del sistema si intende corrispondere pienamente alla normativa italiana in merito alla sicurezza dei sistemi informativi e dei dati raccolti e gestiti. Per lo sviluppo del Sistema informativo complessivo nel 2023 si è attivata una nuova infrastruttura tecnologica noleggiata in modalità hosting per l'archiviazione dei dati e l'installazione dei programmi di base e applicativi, seguendo le linee guida Agid.

Nel 2023 è stata attivata la intranet dell'AdbPo, portale web aziendale privato, accessibile esclusivamente alle persone che lavorano in Autorità. Si tratta di un sito web a supporto dell'attività lavorativa con il quale si intende veicolare l'accesso del personale alla propria area di lavoro digitale messa a disposizione dall'Autorità, dove poter trovare le informazioni, gli strumenti e i servizi utili al lavoro quotidiano (ad esempio news e comunicazioni di servizio, documenti, policy e procedure, servizi per il lavoratore, prenotazione sale e auto ed helpdesk). Tramite la intranet, l'Ente si è dotata di uno strumento in grado di incrementare il livello di ingaggio delle proprie persone, di aumentare la partecipazione, di rendere chi lavora in azienda maggiormente informato e coinvolto nel progetto aziendale e, di conseguenza, aumentare la produttività di molti processi aziendali interni. Nel 2024, la intranet verrà implementata con nuove funzionalità che consentiranno la completa digitalizzazione di alcuni processi aziendali come la gestione delle auto e delle sale riunioni oltreché

dello smart working attraverso il gestionale presenze, mentre la fattibilità tecnica ed economica della digitalizzazione di ulteriori processi è in corso di analisi.

L'Autorità distrettuale ha acquisito gli archivi delle ex Autorità di bacino. Si tratta di una considerevole mole di documenti, dati e informazioni su vari supporti (carta, CD/DVD, HD). Tale documentazione costituisce sia un patrimonio storico di conoscenze e informazioni, sia un insieme di materiali ancora in uso per i procedimenti tecnici ed amministrativi. Al fine di garantire l'accessibilità e la conservazione a norma della documentazione, oltre ad attuare le indicazioni dell'Agenzia per l'Italia Digitale, si prevede, nel prossimo triennio, di rendere operativo il progetto di digitalizzazione degli archivi cartacei e di recupero degli archivi digitali attualmente offline. È in corso l'attività di selezione e scarto del materiale cartaceo ed è stata redatta la nota progettuale di impostazione dell'attività di digitalizzazione degli archivi cartacei. Entro il 2025 si prevede il completamento dell'attività, con la precisa individuazione dei documenti da digitalizzare e la definizione delle specifiche tecniche per l'affidamento dell'attività a operatori economici specializzati.

Nel 2023 si è proceduto a consolidare l'utilizzo della piattaforma cloud Microsoft Office 365. Office 365 è una piattaforma utile sia per la singola persona che per lavorare in team in quanto dotata di strumenti per gestire la propria posta personale, per archiviare i propri file oppure per collaborare in un team di progetto e condividere documenti, note o tenere traccia delle attività di gruppo. Nel 2024 si completerà la funzionalità del sistema, attivando il backup cloud di tutti i dati della piattaforma MS 365.

Nel 2024 si punterà ad irrobustire la organizzazione degli archivi e la cyber sicurezza dell'infrastruttura dell'Autorità, sia tramite azioni di natura tecnologica (irrobustimento della policy di accesso alle risorse interne e del backup, cambio mensile delle password di accesso al dominio Adbpo, installazione tool di Network Monitoring Analysis, Vulnerability Assessment e Penetration test, cambio firewall...) sia tramite azioni di sensibilizzazione nei confronti degli utenti interni dell'Autorità (corsi base e seminari sulla cyber sicurezza) e formazione sui regolamenti interni (regolamento sull'utilizzo dei sistemi informatici, sulle policy di backup, ecc.). A questo proposito l'Ente ha partecipato all'Avviso pubblico dell'Agenzia Nazionale per la Cybersecurity n. 08/2024 al fine di irrobustire le infrastrutture e i servizi digitali del Sistema Paese nonché migliorare le competenze specialistiche necessarie a garantire adeguati livelli di cyber resilienza, presentando un progetto per l'importo di € 561.964,00 (prot. 3601 del 10.04.2024) nell'ambito del PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.5 “Cybersecurity” M1C1I1.5. Si è in attesa di comunicazioni dell'ANC per avviare l'attività operativa.

Nel corso del 2024, con le risorse dell'avanzo di amministrazione è inoltre previsto il completamento delle dotazioni acustiche e multimediali delle sale riunioni dell'Autorità per agevolare l'attività di comunicazione esterna.

Per quanto riguarda la dotazione individuale del dipendente anche nel corso del 2024 si assicurerà la dotazione di un pc portatile ad ogni dipendente, utile sia nel lavoro quotidiano in sede (con docking station e monitor aggiuntivo) che in regime di smart working nella propria abitazione (tramite apposita VPN), dotazioni specialistiche vengono fornite al personale del SIT, ai tecnici GIS e ha chi ha necessità di dotazioni maggiormente performanti.

MIGLIORARE LO STATO DELLE CONOSCENZE ATTRAVERSO L'ADESIONE A PROGETTI EUROPEI

L'Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po presenta caratteristiche istituzionali che la pongono su di un livello di governo intermedio, adatto alla gestione e alla realizzazione di progetti europei. La partecipazione, come partner o come portatore d'interesse, dell'Autorità di bacino a progetti finanziati dai principali fondi dell'Unione Europea persegue diversi obiettivi, tra i quali si evidenzia:

- aumentare le conoscenze su temi particolarmente complessi che devono essere trattati dalla pianificazione di distretto;
- testare e applicare, attraverso casi studio e buone pratiche, metodologie di analisi, valutazione, progettazione per il raggiungimento degli obiettivi ambientali e di sicurezze individuati nei piani;
- migliorare la governance con i diversi attori istituzionali del distretto e nazionali;
- costituire una rete di relazioni a livello internazionale che contribuisca a mantenere l’Autorità aggiornata e presente anche in tale ambito.

Per perseguire tali obiettivi è stato sviluppato un sistema di coordinamento interno tra i diversi Settori che prevede:

- attività formative specifiche sulle diverse forme di finanziamento e sulla più efficace e corretta gestione dei progetti;
- continuo reperimento di informazioni inerentemente a bandi e ricerche di partenariato internazionali, anche attraverso newsletter specifiche per i bisogni dell’Ente;
- ricerche di progetti d’interesse per l’aumento del quadro delle conoscenze necessarie allo svolgimento delle attività di pianificazione dell’ente;
- attività di networking sia a livello nazionale che internazionale.

L’attività di coordinamento in questione è garantita dal Settore 3 dell’Autorità di bacino distrettuale e la sua azione si svolge su due diversi livelli:

- partecipazione alla redazione dei fascicoli di candidatura (fase progettuale);
- coordinamento a livello di ente della realizzazione delle azioni di diretta responsabilità di AdbPo, in caso di ammissione di un progetto a finanziamento, in coerenza con quanto riportato nella proposta progettuale (fase realizzativa).

Le prossime attività riguarderanno anche l’analisi dei fabbisogni dell’Ente tramite la costruzione di reti e la ricerca specifica di bandi e progetti adeguati a rispondere a tali fabbisogni.

Sono stati già individuati come programmi di finanziamento di interesse per l’Autorità i programmi LIFE e LIFE +, Interreg e Horizon Europe rispetto ai quali sono già state attivate diverse progettualità (Progetto Interreg boDEREC, Progetto Interreg TEACHER-CE, LIFE Climax Po, Life NatConnect2030, Horizon Europe Rewet) alcune delle quali vengono di seguito brevemente illustrate.

Progetto LIFE CLIMAX PO

Il progetto CLIMAX PO (CLIMate Adaptation for the PO river basin district) è un progetto LIFE strategico integrato, finanziato nell’ultimo ciclo di finanziamento LIFE-2021-STRAT-two-stage, avviato ufficialmente il primo 1° febbraio 2023 e coordinato dall’Autorità di bacino distrettuale del fiume Po. In termini numerici, il Progetto avrà una durata di nove anni con un budget complessivo di circa 18 milioni di euro e vedrà coinvolti 25 partner, di cui 4 associati, che lavoreranno in maniera sinergica al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi comuni prefissati.

In particolare, il Consorzio di progetto è costituito da enti che operano nella gestione delle risorse idriche e rappresentano tutti i livelli di Governance comprendendo diverse realtà: enti pubblici nazionali, enti interregionali, enti regionali, enti locali, istituti di ricerca, associazioni ambientaliste e società che si occupano di gestione e tutela delle acque e di consulenza anche della tutela ambientale. Il fil rouge delle attività di progetto è la promozione dell’adattamento ai cambiamenti climatici attraverso una gestione “climaticamente intelligente” delle risorse idriche di Distretto, con l’obiettivo di: migliorare la governance dell’adattamento a livello distrettuale, condividere la conoscenza sul clima, costruire capacità e consapevolezza sui temi del

cambiamento climatico, migliorare la sicurezza idrica e la resilienza climatica e istituzionalizzare l'adattamento climatico a scala distrettuale;

CLIMAX PO, quindi, punta a raggiungere obiettivi ambiziosi che intende perseguire attraverso attività strutturate in undici pacchetti di azioni (Work Packages - WP). Dal punto di vista organizzativo, i pacchetti di azioni sono stati classificati come trasversali e verticali.

I WP trasversali seguiranno e sosterranno tutto il Progetto attraverso azioni di coordinamento, coinvolgimento dei portatori di interesse, disseminazione e comunicazione, valutazione delle attività e delle azioni di progetto e dei relativi rischi.

I WP verticali costituiscono il cuore operativo del progetto e mirano a promuovere e attuare una serie di attività sul territorio: le azioni pilota. Tali WP affronteranno diverse macro-tematiche: gestire i grandi laghi regolati e gli invasi artificiali definendo strategie di adattamento al cambiamento climatico per questioni non direttamente legate alla risorsa idrica; migliorare la sicurezza idrica e la resilienza ai cambiamenti climatici attraverso soluzioni basate sulla natura e sugli ecosistemi (Nature Based Solution – NBS); favorire l'implementazione di buone pratiche finalizzate alla mitigazione del rischio alluvionale, anche costiero; analizzare strumenti e tecniche per un'irrigazione.

Per quanto attiene ai WP, sia trasversali che orizzontali, l'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po non solo è responsabile della realizzazione di diversi di questi, ma partecipa anche alle attività di tutti gli altri WP individuati dal Progetto, per un impegno complessivo pari a 299 mesi/uomo.

In ragione del notevole impegno di risorse richiesto per lo svolgimento del Progetto, la Commissione Europea ha riconosciuto all'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po un contributo per la realizzazione delle attività pari a 1.618.546,20 Euro (60% dei costi totali pari a 2.697.577 Euro di cui 2.093.000 per il personale).

Il Progetto è partito ufficialmente il 1° febbraio 2023 quindi proseguirà le sue attività fino al febbraio 2032.

Progetto LIFE Natconnect

Le regioni del Nord Italia ospitano una ricca fauna selvatica e oltre 500 siti N2000, dalle Alpi al Mar Mediterraneo. Tutte le regioni hanno redatto il loro Quadro di Azione Prioritaria (PAF) per proteggere gli habitat e le specie all'interno di un territorio di oltre 100.000 Km².

Con LIFE NatConnect2030 si vuole procedere all'integrazione dei cinque PAF realizzati nelle Regioni, Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna con quello realizzato nella Provincia Autonoma di Trento. Lo scopo del progetto è il consolidamento di un sistema di gestione integrato della rete Natura2000 per garantire il raggiungimento degli obiettivi di conservazione delle Direttive Habitat e Uccelli, migliorandone la coerenza in un contesto transregionale.

LIFE NatConnect2030 contribuirà anche a raggiungere gli obiettivi al 2030 di altre strategie dell'UE sulla biodiversità (comprese iniziative settoriali, ad esempio impollinatori e IG), sulle foreste e sull'adattamento al cambiamento climatico nonché quelli al 2030 della legislazione UE (WFD, regolamento IAS, direttiva sui pesticidi).

L'obiettivo sarà perseguito attraverso la realizzazione di una serie di azioni strategiche scelte tra quelle individuate come prioritarie nei 5 PAF al fine del raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici: ripristino di habitat e specie; rafforzamento dei corridoi ecologici lungo il fiume Po; aumento della resilienza degli ecosistemi ai cambiamenti climatici; creazione di un sistema coordinato di individuazione precoce, gestione e controllo delle IAS.

LIFE NatConnect2030 prevederà una serie di attività di comunicazione multi-target e multi-livello, volte a consolidare la prevenzione e a rafforzare l'efficacia degli interventi e garantire una governance solida ed esperta.

Durante i suoi 9 anni il progetto porrà le basi per la piena attuazione dei 5 PAF dopo la sua conclusione, creando il processo per mobilitare fondi complementari, comprensivi delle risorse legate al Piano di Rinaturalizzazione del Fiume Po pari a 180 m€ del Piano Italiano di Risanamento e Resilienza.

Progetto Horizon REWET

Il progetto REWET, approvato nell'ambito del quinto ciclo dei progetti Horizon (Horizon 2021), ha come obiettivo il ripristino sostenibile e la conservazione delle zone umide terrestri: zone umide d'acqua dolce, torbiere, e pianure alluvionali.

Per fare ciò, REWET ha individuato sette siti "reference" accuratamente selezionati (Open Labs \geq 2400 ha in totale), che coprono una vasta gamma di condizioni locali, caratteristiche geografiche, strutture di governance e contesti socio-culturali, il cui studio dovrebbe consentire di comprendere appieno il nesso esistente tra zone umide, ciclo del carbonio e clima e fornire un modello replicabile utile alla promozione dell'attività di ripristino delle zone umide in tutta Europa a livello internazionale.

Negli Open Labs verranno applicate le tecnologie più adatte per il monitoraggio dei gas serra (immagini satellitari, misurazioni sul campo, ecc.), della biodiversità e dei dati meteorologici. Verrà inoltre studiato l'aspetto sociale valutando, in particolare, l'interesse da parte delle comunità nei confronti di tali tipi di aree.

REWET ha due ulteriori pilastri scientifici: la valutazione dello stato delle zone umide in Europa e la modellizzazione dei loro comportamenti.

Obiettivo finale del progetto è colmare le lacune conoscitive in merito alle zone umide e all'ampia gamma di servizi ecosistemici che queste sono in grado di fornire. Tutto ciò allo scopo di dare ai Paesi membri indicazioni utili per l'adozione di pratiche di ripristino e monitoraggio di queste aree che siano economicamente vantaggiose, che siano rispettose dell'ambiente e compatibili con il futuro clima.

Come risultato principale, REWET fornirà un inventario delle zone umide con serbatoi di carbonio potenziale, modelli per le emissioni/sequestro di gas serra delle zone umide in diversi scenari, compresi i cambiamenti climatici, raccomandazioni politiche per il ripristino delle zone umide, validi modelli di business e una tabella di marcia per la diffusione delle pratiche di recupero di queste aree.

Il Progetto REWET, che avrà una durata di 48 mesi, ha un partenariato transdisciplinare composto da Università, partner industriali (PMI), enti senza scopo di lucro, soggetti istituzionali.

L'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po è coinvolta in gran parte delle attività di Progetto per un impegno complessivo pari a 24 mesi/uomo.

GLI ACCORDI E LE INTESE INTERISTITUZIONALI

L'Autorità sta lavorando intensamente per promuovere l'integrazione e la sinergia tra gli Enti, le Istituzioni e le associazioni presenti sul territorio distrettuale e a livello nazionale al fine di rendere più efficace l'azione istituzionale sui temi della tutela e valorizzazione delle acque nel Distretto Idrografico.

A tale fine utilizza gli strumenti dell'Osservatorio sugli usi idrici, la Riserva Mab Unesco Po Grande, i contratti di fiume, le Intese Istituzionali con Università ed Enti di ricerca; inoltre, nel corso del 2023 si lavorerà per

promuovere accordi con Carabinieri e Capitanerie di Porto per iniziative di controllo del territorio per prevenire e contenere fenomeni di bracconaggio e degrado ambientale

Riserva di Biosfera MAB UNESCO “Po Grande”

Il **Programma L'uomo e la biosfera** è un programma scientifico intergovernativo avviato dall'UNESCO nel 1971 per promuovere un rapporto equilibrato tra uomo e ambiente attraverso la tutela della biodiversità e le buone pratiche dello Sviluppo Sostenibile, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi internazionali dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il Programma mira a migliorare le relazioni tra le persone e l'ambiente in cui vivono e a tale scopo utilizza le scienze naturali e sociali, l'economia e l'educazione per migliorare la vita delle persone e l'equa distribuzione dei benefici e per proteggere gli ecosistemi naturali, promuovendo approcci innovativi allo sviluppo economico che siano adeguati dal punto di vista sociale e culturale e sostenibili dal punto di vista ambientale.

L'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po ha promosso, insieme ad altri partner (cosiddetto Gruppo Promotore), e coordinato la candidatura a *Riserva MAB (Programma Uomo e Biosfera dell'UNESCO) del territorio della Media Valle del Po*, proponendo il nome **Riserva Biosfera MAB Po Grande**. Il lavoro condotto ha portato alla redazione del Dossier di candidatura che ha consentito il riconoscimento ufficiale della Riserva da parte di Unesco avvenuto a Parigi, in data 19 giugno 2019.

L'area designata a Riserva di Biosfera MAB Unesco Po Grande (di seguito Biosfera Po Grande) interessa il corso medio del fiume Po, compreso fra le Province di Pavia, Lodi, Piacenza, Cremona, Parma, Reggio Emilia, Mantova e Rovigo, definito anche come Media Valle del Po. La Biosfera Po Grande ha un'estensione complessiva di 286.600 ha con una popolazione di circa 541.047 abitanti e attraversa 3 Regioni (Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto), 8 Province e 82 Comuni.

Il Po è il fiume più lungo e con la più alta portata d'acqua in Italia e uno dei maggiori in Europa. La Riserva Po Grande si aggiunge ad altre Riserve MAB presenti sul corso del fiume Po, Delta del Po (2015), Collina Po (2016) e Monviso (2013). Questo prestigioso riconoscimento internazionale potrà avere importanti ricadute positive sullo sviluppo del territorio interessato, in chiave di sostenibilità, ovvero di integrazione delle componenti economica, ecologica e socio-culturale, in quanto si concentra su tre funzioni che la riserva proposta deve avere ben strutturate, contribuendo ulteriormente alla loro evoluzione, nonché al raggiungimento degli obiettivi e target europei indicati dai programmi Green Deal e NextGenerationEU, oltreché in piena coerenza con le Direttive Europee e la pianificazione distrettuale.

Esse sono:

- la conservazione di specie, habitat, ecosistemi e paesaggi di elevato valore;
- lo sviluppo economico sostenibile;
- il supporto logistico, espressione con la quale si abbraccia la dimensione socio-culturale, anche in termini di ricerca, monitoraggio, educazione e sensibilizzazione allo sviluppo sostenibile.

A seguito del riconoscimento, all'Autorità di Bacino è stato assegnato il ruolo di Segreteria Tecnica Operativa che, a partire dal 2020, svolge nel rispetto degli impegni previsti per tutte le Biosfere MAB.

Dalla sua istituzione la Biosfera Po Grande ha definito la propria struttura, organizzato una serie considerevole di incontri di partecipazione e condivisione con i portatori d'interesse sul territorio, ha costruito la propria Action Strategy, si è dotata di un regolamento d'uso del logo, ha individuato e avviato le sue prime azioni pilota sperimentali e ha costruito con i partner il suo **primo Piano d'Azione “#PoGrande2030”**, approvato il 30 giugno 2022. L'Action Plan #PoGrande2030 rappresenta uno strumento operativo di fondamentale importanza per Po Grande in quanto ne richiama gli obiettivi, ne definisce i risultati attesi e soprattutto individua le

progettualità/azioni per perseguirli su un arco temporale di poco meno di una decina d'anni, garantendo il rispetto e la coerenza con le strategie internazionali del Programma MAB UNESCO. È infatti compito proprio dell'Action Plan di una Riserva della Biosfera rendersi interprete di principi e politiche del programma mondiale per declinarli e concretizzarli sulle peculiarità territoriali di scala locale.

Nel 2024, proseguirà l'iter di processo per la piena operatività della RB Po Grande che ora prevede la fase di *“Recepimento, Attuazione completa, Monitoraggio ed eventuale Revisione/Integrazione del Piano d’Azione”* e il rafforzamento della *Comunicazione esterna*. Il perseguimento di questi obiettivi richiede, infatti, un'attenta, continua e mirata comunicazione esterna. Per tale motivo, si è deciso di potenziare l'utilizzo, oltre al sito web dedicato alla Riserva (<https://www.pogrande.it/>), anche i **diversi canali di social media** (Facebook e Instagram) attraverso i quali fornire informazioni e notizie sulle azioni e i vari progetti in corso per la Riserva e nei suoi comuni. La scelta di utilizzare questi due mezzi di comunicazione è stata condizionata dalla necessità/opportunità di potere raggiungere e comunicare con diverse fasce di età, in particolare con quelle dei giovani.

Peraltro, la stessa UNESCO chiede a tutte le riserve della biosfera di utilizzare diversi strumenti di comunicazioni con cui coinvolgere e informare tutti i loro portatori di interesse (i cittadini, le aziende, le istituzioni, ecc.).

Tra le iniziative importanti rivolte ai giovani si segnalano le iniziative inerenti i **progetti di educazione ambientale rivolti alle scuole di ogni ordine e grado** (Divento Po Grande, Adotta Lo Storione, Trasponde), progettati da AdBPO e che continueranno al fine di portare le nuove generazioni a conoscere e riappropriarsi dei propri luoghi d'origine, riavvicinandosi al fiume, tornando a viverlo, conoscerlo, investendo lì il proprio futuro, attraverso un coinvolgimento diretto anche nelle attività della Riserva della Biosfera Po Grande.

Inoltre, questo ambito di intervento della Biosfera Po grande nel 2024 potrà avvalersi di risorse finanziarie messe a disposizione dal MASE agli istituti comprensivi ricadenti nei Comuni delle Riserve della Biosfera UNESCO attraverso l'avviso pubblico *“Siti Naturali UNESCO e ZEA per l'educazione ambientale 2023”*. In particolare, questo programma finanzia, per il secondo anno consecutivo, gli istituti scolastici dall'infanzia alle secondarie di primo grado per progetti dedicati alla realizzazione di progetti pilota di educazione ambientale, supportando attività quali uscite didattiche ed incontri con esperti. In questo frangente la Segreteria Tecnico-Operativa ha coordinato la candidatura dei progetti da parte delle scuole afferenti alla Riserva MAB UNESCO Po Grande, per un totale di 9 progetti pari ad euro 129.800 e si vedrà impegnata per le attività di coordinamento, realizzazione e rendicontazione delle spese sostenute per i progetti presentati.

A queste risorse si vanno aggiungere i finanziamenti stanziati sempre dal MASE per le Riserve MAB UNESCO attraverso il **programma “Siti Naturali UNESCO per il Clima 2023”**, finalizzato ad interventi di mitigazione e adattamento climatico. *Si tratta della prima volta in assoluto che queste risorse, derivanti dai proventi delle aste delle quote di emissione di CO₂, vengono destinate ai riconoscimenti MAB UNESCO.*

Le attività svolte dalla Segreteria Tecnico-Operativa di AdBPO, in qualità di ente gestore della Riserva MAB UNESCO Po Grande, hanno riguardato inizialmente il coordinamento per la candidatura dei progetti da parte dei Comuni della Riserva MAB UNESCO Po Grande, e, a partire dal 2024 e per 5 anni a seguire, avvenuto il trasferimento delle risorse ai 51 Comuni ammessi al finanziamento, saranno finalizzate alla verifica dello stato di attuazione degli interventi ammessi a finanziamento e alle attività di rendicontazione delle spese sostenute nel rispetto dei requisiti già fissati dal bando .

I progetti proposti dai Comuni, rispetto alle tipologie di intervento previste dall'avviso, riguardano per la maggior parte interventi connessi alla mobilità sostenibile, attraverso l'implementazione di servizi di bike-sharing, nuovi parcheggi di interscambio, ammodernamento o realizzazione di piste ciclabili. Alcune altre proposte riguardano il ripristino di habitat ricchi di carbonio, quali zone umide, torbiere e pascoli e degli

ecosistemi che risultano determinanti per la riduzione delle emissioni e l'adattamento ai cambiamenti climatici.

L'occasione fornita da tali finanziamenti consente di porre l'attenzione sul ruolo delle Riserve della Biosfera quale strumento di governance territoriale a supporto dell'attuazione delle misure di pianificazione dell'AdBPo, in grado di *creare una rete strutturata ed un canale diretto per il coinvolgimento di vari portatori d'interesse*, a partire dalle amministrazioni locali.

Per rafforzare strategia di intervento, in coerenza con quanto indicato dalle priorità del Piano d'Azione nel 2024 si sta lavorando a dare attuazione ai seguenti protocolli:

- **protocollo d'intesa per ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE E NETWORKING DELLE RISERVE DELLA BIOSFERA MAB UNESCO** (stipulato con il MASE e tutte le riserve MAB nazionali) al fine di coordinare le iniziative e valorizzarne il ruolo e renderne più efficace l'azione condivisa del programma MAB Unesco a scala nazionale;
- **protocollo d'intesa tra tutte le Riserve MAB UNESCO lungo il fiume Po** (stipulato tra gli Enti gestori di RISERVA MAB UNESCO MONVISO, RISERVA MAB UNESCO COLLINA PO, RISERVA MAB UNESCO PO GRANDE, RISERVA MAB UNESCO TICINO VAL GRANDE VERBANO E RISERVA MAB UNESCO DELTA PO) per il coordinamento e la promozione di azioni condivise e sinergiche a scala di fiume Po;

L'importanza di condividere buone pratiche e di coordinare azioni comuni sulla base degli obiettivi di riferimento del Programma Man and Biosphere, lungo il corso del medesimo fiume, risulta particolarmente significativo al fine di assicurare il buon esito delle attività delle singole Riserve lì presenti estendendole anche ai tratti del fiume Po ad oggi non ricadenti in nessuna di esse.

Nel 2024 si prevede pertanto di completare la partecipazione di altri territori ora esclusi dai Siti Mab lungo l'asta del Po, attraverso la realizzazione e la condivisione dei risultati di uno studio che possa analizzare le sinergie con le altre Riserve e altri Enti che operano lungo il fiume Po e valutare le possibilità/condizioni di allargamento della Riserva della Biosfera Po Grande, a monte e a valle, verso le altre Riserve presenti lungo il Po, avviando comunque da subito una condivisione di obiettivi e *best practices* a supporto di tale percorso.

Per tutto quanto sopraindicato sarà fondamentale la collaborazione attivata con ASVIS per definire e migliorare gli indicatori del Piano di Azione approvato e con l'Università di Ferrara ove è presente la cattedra UNESCO per la formazione e l'istruzione.

Inoltre, proseguiranno le attività programmate per rendere efficace la governance che supporta l'esistenza e l'operatività di Po Grande.

I Contratti di Fiume e di lago

I Contratti di Fiume (CdF) sono strumenti volontari di programmazione strategica e negoziata che perseguono, attraverso l'integrazione delle politiche e stimolando la capacità di cooperazione e di condivisione tra diversi livelli di governo e tra i diversi soggetti, molteplici obiettivi, tra i quali:

- sicurezza, mitigazione e prevenzione dei rischi;
- riequilibrio ambientale e valorizzazione paesaggistica;
- uso sostenibile delle risorse;
- fruizione turistica sostenibile;
- diffusione della cultura dell'acqua.

In questa definizione è possibile fare rientrare anche i contratti di lago (CdL), di costa, di acque di transizione, di foce e di falda, laddove tali strumenti programmatori perseguano le stesse finalità e siano sviluppati ponendo l'attenzione su di un corpo idrico diverso dal fiume.

I Contratti di Fiume - declinati anche per i laghi, le foci di fiume, il Delta del Po e la costa - contribuiscono al perseguimento degli obiettivi delle normative in materia ambientale, in linea con le attività e le azioni dell'Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/60/CE (Direttiva Quadro sulle Acque), che prevede il raggiungimento del "buono stato" di qualità dei corpi idrici, e alle relative direttive figlie, unitamente alla Direttiva 2007/60/CE (Direttiva Alluvioni), e alle Direttive 42/93/CEE (Direttiva Habitat) e 2008/56/CE (Direttiva Quadro sulla Strategia Marina). Il CdF diventa un utile strumento per l'attuazione delle suddette direttive e degli interventi previsti dalle stesse per la prevenzione e riduzione dell'inquinamento, l'utilizzo sostenibile dell'acqua, la protezione degli ecosistemi acquatici, la mitigazione degli effetti delle inondazioni e della siccità. Nel 2016 il Collegato Ambientale ha riconosciuto i Contratti di Fiume a livello legislativo (art. 68-bis "Contratti di Fiume" del D.Lgs 152/2006) un traguardo importante per questo strumento volontario di programmazione negoziata che si sta diffondendo in tutto il Paese.

I CdF, oltre a essere coerenti con le previsioni di piani e programmi già esistenti nel bacino idrografico di riferimento/sub-bacino, possono, qualora sia necessario, contribuire a integrare e riorientare la pianificazione locale e a migliorare i contenuti degli strumenti di pianificazione sovraordinata, in conformità con gli obiettivi delle normative ambientali sopracitate.

I soggetti aderenti definiscono, in varie fasi, un Documento d'Intenti a cui segue un'Analisi Conoscitiva e l'elaborazione di un Documento Strategico che permette di definire il Programma d'Azione (PdA) con un orizzonte temporale ben definito e limitato. Il PdA deve essere condiviso dai soggetti aderenti che si impegnano ad attuarlo attraverso la sottoscrizione di un accordo.

L'Autorità di Bacino segue con attenzione i CdF il cui numero supera i 50 fra quelli avviati e attivati negli ultimi anni nel territorio del distretto del fiume Po e, con il rafforzamento dell'organico, intende dedicare più energia a sostegno di questi strumenti sia come soggetto promotore, sia come attore in processi avviati in quanto garantisce la miglior lettura interpretativa per i CdF e CdL impiegando i propri strumenti operativi e le proprie conoscenze.

L'Autorità, oltre a mettere in campo ingenti potenzialità di coordinamento ed esperienza, dispone anche della "cassetta degli attrezzi", essenziale per mettere a sistema e creare sinergie tra le forze delle diverse istituzioni e dei soggetti privati, con il fine di rendere più efficaci, performanti e attuabili gli interventi previsti nella propria pianificazione.

All'interno degli oltre 50 CdF presenti nel territorio del distretto in riferimento ai quali l'AdBPo ha una partecipazione attiva, l'Autorità di Bacino è promotrice del **Contratto di Fiume Parma-Baganza e del Contratto di Fiume "Valle dell'Enza"**.

Nel territorio oggetto delle attività del *Contratto di Fiume Parma-Baganza*, all'interno del quale sono inglobati 19 Comuni, coesistono criticità ambientali e socio-economiche, la cui complessità risulta per lo più nota; al contempo sono presenti valori territoriali riconosciuti ma non ancora pienamente sviluppati. Le attività, finalizzate alla sottoscrizione del Contratto, avranno il compito di integrare la conoscenza e rafforzare la collaborazione tra i diversi Enti e i cittadini, con l'obiettivo, quindi, di mitigare le condizioni di rischio idrogeologico, di migliorare la qualità e il bilancio della risorsa idrica, di migliorare la componente ambientale e paesaggistica, di valorizzare il territorio migliorando l'accessibilità e la fruibilità, di informare, formare e coinvolgere i cittadini nel processo decisionale.

Per il *Contratto di Fiume "Valle dell'Enza"*, elaborato e sottoscritto il Documento d'Intenti, ha preso avvio il processo partecipativo che condurrà alla sottoscrizione del Contratto di Fiume, che si auspica possa avvenire entro fine 2024. L'ambito riguarda la valle del torrente Enza, dove si intende promuovere iniziative, eventi, sinergie tra gli attori del territorio, indirizzando le attività verso un percorso partecipato quale contributo per la costruzione di politiche condivise di tutela della risorsa idrica, prevenzione del rischio, protezione del sistema fluviale, valorizzazione delle risorse ambientali e sviluppo locale, attraverso una pianificazione e programmazione strategica integrata. Temi centrali del Contratto di Fiume sono gli approfondimenti progettuali che saranno avviati sulla gestione della risorsa idrica, sul recupero morfologico, idraulico ed ambientale dell'asta fluviale e sull'incremento delle condizioni di sicurezza lungo il tratto arginato.

Nel 2024 le risorse e le competenze di AdB Po saranno prioritariamente dedicate al *Contratto di fiume "Valle dell'Enza"*, ma l'impegno dell'Autorità proseguirà anche nei prossimi anni per completare anche il percorso già tracciato per il Contratto di fiume del Baganza e di definire per entrambi il proseguimento nel medio lungo periodo. Dato l'importante valore di questi strumenti per il territorio si tratterà poi di valutare la realizzazione e il percorso per nuovi CdF individuando strutture esterne di supporto per la gestione delle iniziative di condivisione istituzionale e sociale dei contenuti e degli obiettivi dei Contratti sul territorio di riferimento al fine di sostenerne e agevolarne la concreta realizzazione.

Nel frattempo, al fine di consolidare e valorizzare il ruolo dei Contratti di fiume nell'ambito del Distretto, AdBPo continuerà a partecipare attivamente **all'Osservatorio Nazionale dei Contratti di Fiume (ONCdF)**, istituito con DM n. 77 del 8 marzo 2018 nell'ambito della Linea di intervento 6 – WP2 («Gestione integrata e partecipata dei bacini/sottobacini idrografici») del Progetto CReIAMO PA («Competenze e reti per l'integrazione ambientale e per il miglioramento delle organizzazioni della PA»), finanziato nell'ambito del «Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020» - Asse 1 («Sviluppo della capacità amministrativa e istituzionale per la modernizzazione della Pubblica Amministrazione»).

In particolare, l'ONCdF, del quale AdBPo costituisce membro del Comitato di Indirizzo, costituisce struttura centrale di indirizzo, coordinamento e supporto tecnico e formativo che risponde all'esigenza di armonizzare l'attuazione dei Contratti di Fiume a scala nazionale.

Inoltre, nell'ambito del Progetto CReIAMO PA è prevista la realizzazione e implementazione di una banca dati, la **Piattaforma Nazionale dei Contratti di Fiume (PNCdF)**, quale strumento operativo per la raccolta dei dati, il monitoraggio e la messa a sistema di azioni specifiche realizzate nell'ambito dei Contratti di fiume Fiume (intesi anche nelle forme dei Contratti di lago, area umida, laguna, litorale e acque marino-costiere, falde, etc) annunciati, avviati e sottoscritti sul territorio nazionale, forniti dai vari soggetti referenti al fine di realizzarne un quadro dei punti di forza e di fragilità, a supporto della pianificazione strategica territoriale e delle attività dello stesso ONCdF.

Considerato che l'operatività della Piattaforma è strettamente legata alle modalità di inserimento delle informazioni che deve essere tale da assicurare dati omogenei per una corretta e funzionale archiviazione, sistematizzazione, georeferenziazione ed elaborazione degli stessi, il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), le Regioni, le Province Autonome e le Autorità di bacino distrettuali, hanno convenuto circa la necessità di uno specifico atto di impegno teso a disciplinare l'uso della Piattaforma, regolamentando la tipologia e il flusso delle informazioni inserite, oltreché delle relative verifiche propedeutiche alla pubblicazione delle stesse.

La formalizzazione di tale atto di impegno consiste in un Accordo ex art. 15 L 241/1990 tra Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), Regioni, Province Autonome e Autorità di bacino distrettuali per l'utilizzo della PNCdF.

Adesione a INBO (International Network of Basin Organizations)

INBO è l'acronimo di International Network of Basin Organizations (Rete Internazionale delle Organizzazioni di Bacino): con questo nome si identifica un'associazione con sede in Francia, a Parigi, che promuove la gestione integrata della risorsa idrica nei bacini fluviali, considerata uno strumento essenziale per uno sviluppo sostenibile.

INBO favorisce lo sviluppo di relazioni a lungo termine e lo scambio di esperienze e competenze tra le organizzazioni interessate e coinvolte nella gestione della risorsa idrica (programmi di cooperazione internazionale) e agevola l'implementazione di strumenti per la gestione istituzionale e finanziaria, per la conoscenza e il follow up delle azioni intraprese, per l'organizzazione di banche dati e per la preparazione di piani e azioni programmatiche nel medio e lungo termine.

Possono associarsi a INBO le seguenti istituzioni:

“organizzazioni di bacino”, cioè enti pubblici che perseguono il pubblico interesse e sono dotati di autonomia finanziaria;

amministrazioni pubbliche che si occupino della gestione della risorsa idrica e che siano interessate ad applicare, o applichino già, una gestione integrata e sostenibile della risorsa.

All'interno dell'associazione, sono state create reti tra Paesi limitrofi ("Regional Networks"), con l'obiettivo di rafforzare le relazioni tra membri di regioni confinanti, dove sviluppare best practises, azioni comuni condivise.

Considerato che la mission di Adbpo consiste nell'attività di pianificazione, programmazione del Distretto, supporto tecnico-scientifico, coordinamento e monitoraggio degli interventi, sviluppo delle conoscenze, comunicazione e informazione ambientale (intesa sia come produzione di dati ambientali che come promozione e diffusione della cultura ambientale), promozione strategica del territorio;

Rilevato che Adbpo è oggi più che mai in prima linea per affrontare l'emergenza climatica, declinata nelle due facce della stessa medaglia: crisi idrica ed eventi alluvionali; le attività svolte dall'Autorità incidono in modo determinante sull'adattamento climatico attraverso i propri strumenti di pianificazione (Piani e Progetti), che riguardano la sfera ambientale del territorio, ma anche quella economica e sociale degli stakeholders di riferimento; l'azione di Adbpo condiziona fortemente il benessere della comunità ed è quindi molto importante valorizzare le attività della missione istituzionale e del valore pubblico e sociale dell'Ente, anche attraverso network specializzati come quello definito in premessa, poiché uno degli obiettivi è quello di informare e formare tutti gli stakeholders ed attori coinvolti nella gestione idrica (autorità locali, organizzazioni che si occupano della gestione della risorsa idrica, popolazione,...).

La partnership fra Adbpo e INBO risulta particolarmente proficua per l'Autorità, poiché aderire al network INBO consente di collaborare su un piano internazionale con Enti di differenti Paesi, mediante uno scambio win win di esperienze, conoscenze, know how favorendo il dialogo con i soggetti “simili, aventi analoghi obiettivi, al fine di interpretare al meglio il ruolo che l'Ente ricopre all'interno del bacino di riferimento, anche attraverso un confronto costante con realtà affini, attraverso le quali sviluppare azioni comuni condivise, in linea agli obiettivi trasversali dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU e del New European Green Deal.

Ogni due anni, viene organizzata una Assemblea Generale delle istituzioni europee associate a INBO. La prossima Assemblea Generale verrà organizzata in Italia, e specificamente a Parma, anche per consolidare la partnership instaurata con Adbpo nel 2023. L'evento si svolgerà nel maggio 2025 e prevede 3 giornate intere di convegni e workshops più una visita tecnico-culturale per i delegati provenienti dai diversi Paesi; l'organizzazione di tale evento di rilevanza internazionale impegnerà l'ente già nel corso del 2024.

Le convenzioni con gli Istituti di ricerca e le Università

Nel corso del 2020 è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa di durata quinquennale con 17 Università e 2 Istituti di ricerca del CNR, con il quale si è inteso formalizzare un rapporto di costante collaborazione su temi scientificamente complessi di comune interesse, utili per aggiornare e innovare i quadri conoscitivi riguardanti il rischio idraulico e idrogeologico e la tutela quali-quantitativa della risorsa idrica. Nel corso del 2021, 2022 e 2023, il Centro euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici (CMCC) e altre università esterne al distretto, ma specializzate negli ambiti di ricerca di interesse di AdbPo, hanno aderito al protocollo ed inoltre si stanno stringendo accordi con altri Istituti ed Agenzie (ISPRA, ISTAT, ASI, Istituto Superiore di Sanità), per implementare ulteriormente la conoscenza e la ricerca negli ambiti scientifici di interesse.

In attuazione di tale Protocollo sono state quindi attivate e lo saranno anche nel corso del prossimo triennio 2024-2026 specifiche convenzioni attuative tenuto conto delle priorità conoscitive individuate per supportare le attività di competenza dell'Ente, in particolare per l'attuazione della Direttiva 2000/60/CE e Direttiva 2007/60/CE, riguardanti i seguenti temi:

- Valutazione della pericolosità da alluvione nelle APSFR distrettuali (aree a potenziale rischio significativo del PGRA) e dell'efficacia di misure di mitigazione del rischio;
- Valutazione del danno da alluvione nelle APSFR distrettuali (aree a potenziale rischio significativo del PGRA);
- Aggiornamento dell'Idrologia di piena del distretto (PGRA/PAI);
- Aggiornamento del bilancio del trasporto solido del fiume Po;
- Ambito costiero marino (PGRA);
- Utilizzo dei dati satellitari per il monitoraggio e l'aggiornamento della pianificazione di bacino;
- Monitoraggio a supporto dell'attuazione e dell'efficacia del Piano di Gestione del distretto idrografico del fiume Po (PdgPo);
- Origine e dinamica dei carichi inquinanti veicolati dal bacino del fiume Po e dagli altri bacini che sfociano nel mare Adriatico;
- Sviluppo dell'analisi economica a supporto delle scelte di Piano, con particolare riferimento all'attuazione dell'art. 9 della DQA e dei recenti riferimenti metodologici nazionali;
- Sviluppo di scenari futuri di disponibilità idrica coerenti con gli scenari IPPC;
- Sviluppo di una modellistica idrogeologica e delle conoscenze relative alle interazioni acque superficiali/acque sotterranee ai fini del bilancio idrico (PBI/PdGPo);
- Riutilizzo delle acque reflue per usi irrigui ed industriali
- Deflussi ecologici e resilienza degli ecosistemi acquatici
- Microinquinanti emergenti e qualità delle acque superficiali e sotterranee

In relazione alla complessità dei temi trattati e alla necessità di condividere modalità di analisi e orientamenti sulle scelte conseguenti, si è definito un modello organizzativo inclusivo che garantisca fin da subito un'attiva partecipazione di tutti i rappresentanti istituzionali allo scopo di avviare un dialogo continuo e di convergere sulla costruzione di nuove conoscenze condivise dei Piani. Si applicano criteri condivisi e trasparenti di scelta degli interlocutori con cui sviluppare i singoli partenariati sulla base delle specifiche necessità di approfondimento dell'Autorità e delle competenze specialistiche dei singoli atenei o dei loro dipartimenti.

Accordo Quadro con CUFA

Nel marzo 2023 è stato stipulato l'Accordo Quadro Tra Il Comando Unità Forestali Ambientali e Agroalimentari Carabinieri e l'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po. Tale Accordo della durata di 3 anni si pone nell'ambito delle specifiche competenze definite, rispettivamente, dalle leggi e dallo Statuto, le seguenti finalità:

- sviluppo di sinergie e scambi informativi in relazione al contrasto:
 - a. del bracconaggio ittico lungo il fiume Po, già in atto, anche attraverso un più efficace coordinamento con le altre Forze di Polizie, le guardie ittiche delle associazioni di pesca, con adeguata formazione e implementando gli strumenti e i mezzi a disposizione per i controlli notturni e per la navigazione in alveo;
 - b. delle escavazioni abusive negli alvei dei corsi d'acqua;
 - c. degli spandimenti di letami e/o fanghi sui terreni agricoli non rispondenti alle norme vigenti;
 - d. degli scarichi di reflui/rilasci di sostanze nocive o non autorizzate;
 - e. della presenza/discarica di rifiuti, soprattutto di materie plastiche, lungo le aree golenali dei fiumi;
- fornitura di collaborazione tecnica per la realizzazione di opere di ingegneria naturalistica, riforestazione e rivegetazione (limitatamente alla consulenza e contributo intellettuale e ricorrendo solo in via residuale al contributo OTI/OTD, atteso il loro prioritario impiego presso i Reparti Biodiversità), che possano richiedere interventi forestali volti anche ad evitare l'introduzione accidentale di specie vegetali alloctone e/o invasive attraverso postime di non certa provenienza o tracciabilità, soprattutto nel territorio di aree protette e siti Natura2000 e con particolare riguardo al Progetto "Rinaturazione dell'area del Po" finanziato con fondi PNRR;
- sviluppo di azioni di controllo volte a segnalare e prevenire l'introduzione e la diffusione di specie faunistiche e vegetali invasive e alloctone, soprattutto nel territorio di aree protette e siti Natura2000;
- sviluppo di azioni comuni di controllo e monitoraggio sui rilasci di DMV/DE (deflusso minimo vitale/deflusso ecologico) a valle dei prelievi e delle deroghe eventualmente rilasciate, anche attraverso la realizzazione di formazione specifica per poter operare nelle condizioni idrologiche di basse portate;
- contributo ai sistemi di controllo e monitoraggio sui prelievi delle acque superficiali e sotterranee, attraverso iniziative di rilevanza nazionale e distrettuale che si prefiggano di aumentare la "responsabilità diffusa degli utilizzatori" e la formazione e le competenze specialistiche richieste per gli operatori pubblici che già operano per la vigilanza in tal senso nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire quel presidio diffuso e qualificato necessario per un territorio così vasto e diversificato che caratterizza i distretti idrografici nazionali, in particolare quello del Po;
- individuazione congiunta di modalità per un efficace controllo e monitoraggio delle concessioni di utilizzo del demanio idrico, nel rispetto dei disciplinari di concessione e di quanto previsto dagli artt. 32 e 36 del PAI (Piano di Assetto Idrologico);
- ideazione e realizzazione congiunta di eventi pubblici volti ad informare e coinvolgere Enti, associazioni, società civile e semplici cittadini sulle attività di interesse comune;
- promozione di tutte le attività di formazione ritenute utili ai fini del perseguimento degli obiettivi di comune interesse sui temi oggetto di collaborazione al fine di meglio perseguire i reciproci fini istituzionali.

Nel 2024 si prevede di definire un elenco di azioni prioritarie da realizzare attraverso accordi attuativi che si prefiggono di raggiungere le finalità individuate per la collaborazione in essere, tenuto conto anche delle diverse attività/progetti già in corso in modo particolare lungo il fiume Po.

La valorizzazione ambientale, economica e sociale del distretto idrografico del fiume Po

La consapevolezza dei valori ambientali, economici, sociali e culturali presenti nel distretto idrografico del fiume Po ha spinto enti e comunità locali ad impegnarsi in azioni volte alla tutela del territorio e alla riappropriazione della cultura del fiume. Il numero delle iniziative legate in particolare al fiume Po e alla sua valorizzazione sta crescendo di anno in anno, a dimostrazione di un rinnovato interesse e di una nuova sensibilità da parte degli Enti, delle Associazioni e delle Comunità locali.

Risultati concreti sono però raggiungibili solo promuovendo una politica integrata di intervento nel settore della difesa del suolo, della tutela delle risorse idriche e ambientali e della valorizzazione del territorio, superando le logiche di intervento settoriali e apprendendo nuovi riferimenti che favoriscano l'utilizzo coordinato, polifunzionale e sinergico dei diversi strumenti economici e finanziari a disposizione, e quindi perseguendo la mission istituzionale dell'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po.

In un quadro così denso di decisori e portatori di interessi qual è il distretto del fiume Po è auspicabile un nuovo sistema di governance multilivello e cooperativo, un modello inclusivo, che preveda la partecipazione dei diversi livelli alla formulazione e all'attuazione delle politiche e dei programmi. Un modello inclusivo in cui ci sia una chiara attribuzione delle responsabilità e una stretta e continua interazione in modo che ognuno abbia in carico la costruzione di un determinato tassello, ma abbia visibilità e sia coinvolto nella realizzazione dell'intero sistema.

Bisogna impegnarsi per un sistema di governance che garantisca efficacia e coerenza delle politiche, attraverso una migliore definizione delle responsabilità e una maggiore partecipazione e apertura che aumentino la fiducia negli attori istituzionali. Serve maggiore consapevolezza e coinvolgimento dei cittadini per la soluzione delle questioni più spinose, in particolare a livello locale.

AdbPo, per la natura sovraordinata di questo ente, può assumere la regia e il ruolo di garante per portare a sistema tutte le iniziative già in atto o da realizzare al fine di assicurare il superamento delle frammentazioni presenti e a garantire il necessario coordinamento per creare una visione unitaria, omogenea e sostenibile del territorio del fiume Po.

In questa direzione, la Biosfera "Po Grande", corrispondente al tratto della Media Valle del fiume Po, rappresentando un ambito interregionale e con caratteristiche ambientali, economiche e sociali specifiche e uniche per il distretto idrografico, costituisce una importante e nuova opportunità per l'AdbPo per veicolare i propri temi istituzionali e per contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile degli ambiti fluviali e all'attuazione delle politiche e delle strategie di intervento dell'Unione Europea che in questo momento trovano nuovi riferimenti e opportunità finanziarie nelle programmazioni del Green Deal europeo e del NextGenerationEU. In questo tratto di Po, si ricorda che si concentrano, inoltre, la maggior parte delle azioni previste per l'Investimento 3.3, "Rinaturazione dell'area del Po" del PNRR.

Da questo punto di vista, nel 2024 proseguiranno le azioni di sensibilizzazione, educazione e formazione ambientale ritenute più significative tra cui TRASPONDE, Adotta lo Storione e Divento Po Grande, rivolte alle scuole e che in modo differenziato ma integrato perseguono la crescita culturale ed educativa sui seguenti obiettivi generali:

- aumentare le opportunità di conoscenza del paesaggio fluviale, offrendo un'esperienza di fiume diversa e complementare a quella che si può compiere spostandosi lungo le sponde;
- creare le condizioni per un territorio vocato ad un turismo slow e alla ciclabilità;
- sensibilizzare e creare sinergie all'interno delle infrastrutture viarie, ciclabili e navigabili già esistenti e/o da potenziare;
- coinvolgere attivamente i giovani nella *governance* dell'area MaB, attraverso un percorso specificatamente dedicato (Po Grande YOUTH);
- migliorare l'accessibilità, accoglienza e fruizione dei territori fluviali (rispetto all'offerta turistica e alle comunità locali residenti);
- prevedere soluzione di continuità delle reti a supporto della mobilità lenta, attraverso interventi a basso costo e alto impatto in termini di collegamenti tra territori;
- veicolare i valori del proprio territorio e promuoverne la cultura della sostenibilità;
- diffondere la conoscenza della Riserva di Biosfera "Po Grande" e dei compiti istituzionali affidati ad AdbPo e degli obiettivi perseguiti, sia a livello locale, sia in un contesto internazionale;

Tra le diverse iniziative che si auspica possano contribuire alla valorizzazione del fiume Po si citano anche:

- il progetto *ROBIN*, “*Rete Operativa di Bacino Interregionale. Connettere i territori a partire dal fiume*”, rivolto ad un pubblico vasto, adulto e al turismo familiare e sostenibile. Esso si prefigge di implementare la fruizione dei territori rivieraschi e delle aree interne, attraverso collegamenti di trasporto intermodale (bici, barca, treno) a partire dalla più importante infrastruttura naturale disponibile: il fiume Po. Tale progetto, di natura sperimentale, prevede appunto l’aggregazione di alcune realtà amministrative situate a pochi chilometri di distanza tra loro ma divise tra le sponde opposte del fiume e assegnate a confini provinciali e regionali diversi. La collaborazione prevede il coinvolgimento anche di AIPO e di soggetti privati che operano sull’area di riferimento e che possono contribuire ad implementare e supportare i collegamenti fisici e strategici fra i vari nodi della rete;
- la *collaborazione con la cattedra Mab-Unesco “Education, Growth and Equality” dell’Università di Ferrara* per valutare come intervenire per la riqualificazione dell’area territoriale delimitata dai comuni rivieraschi del fiume Po attraverso approcci nuovi, multidisciplinari che sappiano analizzare ed interpretare i trend inerenti agli aspetti sociali, economici, ambientali, di sicurezza idraulica, di qualità, quantità delle acque superficiali e sotterranee, come anche richiesto dalle prescrizioni della Direttiva Quadro Acque e della Direttiva Alluvioni, oltre che dagli indirizzi forniti dalla Commissione Europea con le strategie che accompagnano il Green Deal e il Recovery Plan.
- la *collaborazione con Asvis, Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile*, finalizzata a fornire un contributo all’attuazione dell’Agenda 2030 attraverso l’individuazione di un sistema di misurazione efficace dell’impatto della pianificazione distrettuale/territoriale rispetto ai 17 Goal dell’Agenda 2030, a partire dal Piano d’Azione della Riserva MAB UNESCO Po Grande, come prima sperimentazione.

FSC-POA sotto piano – "Interventi per la tutela del territorio e delle acque"

Per l’Autorità di bacino distrettuale del fiume Po sono state finanziate con fondi FSC (Fondi comunitari di sviluppo e coesione) nell’ambito del Piano Operativo Ambiente – Sotto piano “Interventi per la tutela del territorio e delle acque”, le seguenti due linee di azione:

- Linea d’azione 1.1.1 – Interventi per la riduzione del rischio idrogeologico e di erosione costiera (importo 2.000.000 di euro);
- Linea d’azione 2.3.1 – Interventi per il miglioramento della qualità dei corpi idrici (importo 7.211.628,68 euro).

Si tratta di interventi volti a contribuire allo sviluppo delle conoscenze e alla realizzazione di alcune misure di competenza di AdBPo, previste nel Piano di Gestione delle Acque (PdGPo) e nel Piano di Gestione del Rischio Alluvioni (PGRA), in quanto ritenute necessarie e importanti per aumentare le conoscenze sui temi di interesse e per rispondere alle richieste di approfondimento e misurazione avanzate dalla Commissione Europea in sede di verifica dei Piani e della loro attuazione.

A seguito della stipula nel 2019 delle Convenzioni tra il MATTM e l’Autorità di Bacino distrettuale del fiume Po, riferite in modo specifico alle singole linee d’azione, sono in corso le attività indicate nei Piani esecutivo di dettaglio (formalmente approvati dal MiTe, l’ultimo nel settembre 2020), tenuto conto del cronoprogramma e delle priorità di intervento a scala distrettuale. A fine 2022 si sono completati tutti gli affidamenti e/o stipulate le convenzioni necessarie per la realizzazione delle attività previste e il triennio successivo verrà dedicato alla gestione degli strumenti operativi messi in campo al fine di conseguire l’obiettivo finale che prevede il completamento di tutte le attività entro il 31.12.2025.

Particolare impegno dovrà essere profuso nel corso del 2024 per condividere con il MASE i criteri di rendicontazione che consentano di semplificare le procedure e garantire la riduzione dei tempi per l’approvazione delle stesse da parte del Ministero, inoltre andranno attentamente monitorate le tempistiche

di realizzazione da parte sia degli affidatari sia dei partner delle convenzioni per assicurarsi il rispetto del termine finale per il pagamento di tutte le spese (31.12.2025).

PNRR Rinaturazione fiume Po

IL PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è lo strumento di pianificazione messo a punto dall'Italia per accedere ai fondi del Piano Next Generation EU, predisposto dall'Unione Europea per la ripresa post pandemica.

Il Piano è articolato in missioni, componenti, ed in successivi investimenti o riforme specifiche: in particolare nell'ambito della missione 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica" e della componente 4 "Tutela del territorio e della risorsa idrica", è stato inserito nel Piano, con un investimento di 357 milioni di euro, l'intervento "Rinaturazione del Po" presentato dal MiTE, su proposta di WWF Italia e ANEPLA (Associazione Nazionale Estrattori e Produttori Lapidei e Affini) e con il patrocinio di AdbPo e AIPo.

Il progetto riguarda la realizzazione di interventi di rinaturazione e riqualificazione morfologica dell'asta del Po, attuativi del Programma generale di gestione dei sedimenti del fiume Po (adottato con Deliberazioni del Comitato Istituzionale dell'AdbPo n. 20 del 5 aprile 2006, per quanto attiene lo stralcio "intermedio", n. 1 e n. 3 del 18 marzo 2008, per quanto riguarda rispettivamente lo stralcio "di valle" e lo stralcio "di monte"): il progetto mira in particolare a riattivare i processi naturali e a favorire il recupero della biodiversità, garantendo il ripristino del fiume e un uso più efficiente e sostenibile delle risorse idriche, attraverso interventi di riqualificazione consistenti nella riattivazione e riapertura di lanche e rami abbandonati, nella riduzione dell'artificialità dell'alveo con particolare riferimento all'adeguamento dei "pennelli di navigazione", nella riforestazione diffusa naturalistica e nel contenimento di specie vegetali alloctone invasive.

La *governance* per l'attuazione dell'Investimento 3.3 è stata formalizzata con Accordo ex art. 15, L 241/1990, sottoscritto in data 16 novembre 2021 tra MiTE – Direzione Patrimonio Naturalistico e Mare, Regioni Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPo) e Autorità di bacino distrettuale del fiume Po (AdbPo). Gli impegni assunti nell'ambito di tale Accordo prevedono per AdbPo il compito di redigere il Programma d'Azione previsto dall'Investimento 3.3, con il contributo di AIPo e delle Regioni, oltreché quello di coordinarne l'attuazione; la fase di progettazione, realizzazione e monitoraggio degli interventi previsti nel Programma d'Azione è invece prevista in capo ad AIPo.

A supporto delle attività per l'attuazione dell'Investimento 3.3, l'Accordo prevede le seguenti articolazioni organizzative di supporto:

- una Cabina di regia, composta dai soggetti sottoscrittori dell'Accordo di cui sopra, con compiti di coordinamento e verifica delle attività;
- un Tavolo di lavoro, di natura tecnica, composto dai rappresentanti di AdbPo, AIPo e Regioni avente il compito di coordinare la redazione del Programma d'azione e la successiva progettazione degli interventi, nonché di aggiornare periodicamente la Cabina di Regia;
- un Comitato scientifico composto da specialisti delle Università e degli Istituti di ricerca, esperti nelle tematiche di rinaturazione e di riqualificazione fluviali che ricadono nell'ambito del progetto, che collabori alla definizione delle linee guida quale indirizzo per le attività del Tavolo di Lavoro, per la redazione del Programma d'azione, la progettazione, la realizzazione degli interventi e del relativo monitoraggio.

L'impegno alla costituzione del Tavolo di lavoro e del Comitato scientifico e la definizione puntuale delle relative specifiche funzioni, sono stati formalizzati con un Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 5 maggio 2022 tra AdbPo, AIPo e Regioni Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto.

Il Programma d’Azione, che riguarda la Milestone iniziale dell’Investimento 3.3, è stato predisposto a partire dalla proposta progettuale inizialmente candidata al finanziamento PNRR, con il fine di attualizzarla, aggiornarla e/o integrarla in funzione della maggior sinergia e convergenza possibile tra il progetto “Rinaturazione dell’area del Po”, il “Programma generale di gestione dei sedimenti alluvionali dell’alveo del fiume Po”, la presenza delle aree di Rete natura 2000, la pianificazione distrettuale vigente e le strategie europee di riferimento per il PNRR (in primis la “Strategia UE sulla biodiversità al 2030”), oltre che per tenere conto di alcuni interventi già in corso di attuazione.

Il Programma d’Azione è stato approvato con Decreto Segr. Gen. n. 96/2022, a seguito del parere favorevole espresso dalla Cabina di Regia in relazione alla coerenza tra gli strumenti di pianificazione distrettuale e le strategie europee del PNRR sopra richiamati.

L’ambito di intervento dell’Investimento 3.3, per quanto previsto nell’Accordo e definito nel Programma d’Azione, riguarda l’intera asta del fiume Po.

Le attività di progettazione e realizzazione degli interventi sono in capo ad AIPO, con il ruolo di soggetto attuatore, secondo quanto riconosciuto nell’Accordo (ex art. 5, comma 6, D.Lgs. 50/2006), sottoscritto a fine gennaio 2023 con l’Amministrazione centrale responsabile dell’Investimento (MiTE – Direzione Patrimonio naturalistico e Mare). Così come previsto dall’accordo siglato con il MITE la verifica e il controllo delle attività deve essere eseguito costantemente per tutta l’attuazione del progetto.

Nel corso del 2023 è stata sviluppata la progettazione di un primo stralcio prioritario di interventi (composto da 5 delle 56 schede di progetto complessive) che dovranno essere realizzati entro dicembre 2024 al fine del raggiungimento del primo target del progetto. Sempre nel corso del 2024 dovranno essere progettati i rimanenti interventi e avviate le procedure di approvazione dei progetti al fine di garantirne la realizzazione ed il raggiungimento del target complessivo del progetto entro il 2026. Nel 2024 si sta inoltre lavorando per concludere un accordo di collaborazione con AiPo, che sta gestendo le procedure di affidamento dei lavori relativi ai primi 5 stralci prioritari, per attivare un piano di comunicazione coordinato e finalizzato all’organizzazione di una strategia di comunicazione esterna specifica, che assicuri una puntuale e periodica informazione riguardante la linea di investimento al fine di contribuire, in modo chiaro e con trasparenza, alla sensibilizzazione delle comunità da attuare attraverso la costante informazione in merito alle diverse fasi operative degli interventi.

La pianificazione integrata di distretto

In base agli indirizzi, metodi e criteri fissati dalla Conferenza Istituzionale Permanente ai sensi dell’art. 63, comma 6 del D. lgs. n. 152/2006 e s.m.i., l’Autorità di bacino redige il Piano di bacino distrettuale, che ha valore di piano territoriale di settore ed è lo strumento conoscitivo, normativo e tecnico-operativo mediante il quale, per realizzare le finalità di cui all’art. 56 del D. lgs. n. 152/2006, sono pianificate e programmate le azioni e le norme d'uso finalizzate alla conservazione, alla difesa e alla valorizzazione del suolo ed alla corretta utilizzazione delle acque, sulla base delle caratteristiche fisiche ed ambientali del territorio interessato.

Tale pianificazione di bacino si articola nei seguenti piani:

- il **Piano di Gestione del distretto idrografico del fiume Po (PdG Po)**, al terzo ciclo di pianificazione;
- il **Piano di Bilancio Idrico (PBI Po)**, approvato con DPCM 11 dicembre 2017, in corso di attuazione;
- il **Piano di Gestione del Rischio Alluvioni (PGR)**, al secondo ciclo di pianificazione;
- i **Piani stralcio di assetto idrogeologico (PAI)**.

Per il ciclo di pianificazione 2021-2027, in corso di attuazione, per perseguire attivamente l’integrazione dei Piani distrettuali e migliorarne l’efficacia sotto il profilo della sostenibilità ambientale ed economica, tenendo conto anche delle esigenze di adattarsi ai cambiamenti climatici e di aumentare la resilienza alle catastrofi, si

è ritenuto opportuno predisporre un documento unico e preliminare, la *Valutazione Globale Provvisoria unica dei principali problemi di gestione nel distretto idrografico del fiume Po (di seguito VGP)*, in grado di fornire in una visione coordinata di tutte le criticità e di tutte le potenziali sinergie oggi presenti nel Distretto, nell'ottica di una pianificazione e gestione integrata delle acque e dei bacini idrografici.

Sulla base degli orientamenti definiti nella VGP, sono state condotte le attività di aggiornamento dei piani di cui di seguito si riporta in sintesi il processo sviluppato.

Il 21 dicembre 2018, ha preso avvio contestualmente il processo per il **“II° aggiornamento del Piano di Gestione Acque del Distretto idrografico del fiume Po per il ciclo sessennale di pianificazione 2021 – 2027 (terzo ciclo di gestione)”**, di seguito PdG Po 2021.

Il PdG Po 2021 è stato adottato con Del. CIP 4/2021, ai sensi degli artt. 65 e 66 del D.lgs. 152/2006 e successivamente pubblicato nel sito web dell'Autorità di bacino del fiume Po, nel rispetto delle scadenze fissate dalla direttiva 2000/60/CE.

In data 7 giugno 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il *DPCM di approvazione del PdG Po 2021* (GU Serie Generale n.214 del 13-09-2023) e le misure di salvaguardia, adottate con Decreto del Segretario Generale facente funzione n. 94 del 2022, hanno cessato di trovare applicazione (<https://pianoacque.adbpo.it/piano-di-gestione-2021/>).

In attesa dell'emanazione del DPCM, in data 26 ottobre 2022, con *Decreto del Segretario Generale n. 123/2022* sono state approvate le modifiche di carattere non sostanziale di elaborati del II° Aggiornamento del Piano di Gestione delle Acque del Distretto idrografico del fiume Po, ai sensi dell'art. 8 degli *“Indirizzi attuativi generali del Piano di Gestione”* allegati alla Deliberazione CIP n. 4//2021, di seguito Indirizzi.

Inoltre, in adempimento a quanto previsto dall'art. 7 degli Indirizzi già citati, recante *“Redazione di una direttiva tecnica per la gestione uniforme della pesca e per agevolare il contrasto delle attività illecite connesse alla pesca sull'asta del fiume Po”* è stata adottata, con Deliberazione CIP 6 del 21 novembre 2023, la *“Direttiva di Piano per la gestione uniforme della pesca e della pesca-turismo e per agevolare il contrasto delle attività illecite connesse alla pesca sull'asta del fiume Po, anche in relazione ai contenuti ed agli obiettivi del Piano di bacino distrettuale del fiume Po”* ai sensi del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii., art. 65, comma 3 lett. c. Nel 2024, in seguito all'adozione della Direttiva Pesca Po, saranno avviati i lavori del Tavolo Tecnico, formato dai referenti nominati dalle Regioni Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, allo scopo di realizzare le attività necessarie per elaborare un Piano ittico interregionale unitario dell'asta del fiume Po che sarà corredato da una Carta ittica dell'asta del fiume Po e da un Regolamento interregionale attuativo della Direttiva stessa.

La Direttiva si inserisce, infatti, nel contesto delle azioni condivise in sede di Consulta Pesca Po, organo istituito nel 2017 tra Autorità e regioni rivierasche citate, per la gestione sostenibile e unitaria della pesca e la tutela del patrimonio ittico nel fiume Po e, allo stesso tempo, per contribuire all'attuazione delle finalità e degli obiettivi individuati nel PdGPo. La Direttiva rappresenta, infatti, uno strumento operativo per dare attuazione al Programma di Misure del PdGPo e all'art. 65, comma 3, lett. c e f del D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii. Essa disciplina la gestione della pesca, nell'ambito territoriale costituito dall'asta del fiume Po, con l'ambizioso obiettivo di superare la frammentazione normativa regionale e fornire supporto nel contrasto al bracconaggio ittico senza sostituirsi alla regolamentazione e agli atti di competenza regionali.

Infine, si segnala che per il PdG Po 2021, il triennio 2023/2025 prevede la fase di attuazione, programmata per il sessennio 2022-2027, che include una verifica intermedia, entro il 2024, sullo *stato di attuazione delle misure (Reporting WISE POM 2024)* oltre che il *I Report di monitoraggio VAS*.

In data 21 dicembre 2024, con la pubblicazione del *Calendario, programma di lavoro e misure consultive per il riesame e l'aggiornamento del Piano di Gestione del distretto idrografico del fiume Po* (ai sensi dell'art. 14, par.1, lett. a) della Direttiva 2000/60/CE e dell'art. 66, comma 7, lett. a) del D.Lgs 152/06 e s.m.i.) prenderà

avvio il processo per il *terzo aggiornamento del Piano di Gestione del distretto idrografico del fiume Po* che si concluderà a dicembre 2027 e che darà avvio al quarto ciclo di pianificazione e di attuazione delle misure previsto dalla Direttiva 2000/60/CE (di seguito DQA) per il sessennio 2021-2027. Come per gli altri cicli di pianificazione, anche per il PdG Po al 2027 (4° PdG Po) saranno riesaminati ed aggiornati i contenuti del Piano precedente (PdG Po 2021), tuttora in corso di attuazione.

Per l'aggiornamento del **Piano di Bilancio Idrico**, ad oggi vigente, è stato invece programmato che questo avvenga al 2027 in concomitanza con il riesame e l'aggiornamento del IV PdG Po. Di conseguenza viene garantita la continuazione delle attività previste per l'attuazione delle misure del PBI approvato nel 2017, mantenendo il livello di integrazione tra aspetti qualitativi e quantitativi della gestione delle risorse idriche.

L'aggiornamento del **Piano di Gestione del Rischio Alluvioni** 2021 è stato avviato a dicembre 2018 con la Valutazione preliminare e la contestuale individuazione delle APSFR, che rappresentano le Aree a potenziale rischio significativo dove si concentrano le maggiori condizioni di criticità sia a livello distrettuale che regionale e sulle quali si dovrà focalizzare l'azione del Piano. A dicembre 2019 sono state aggiornate le mappe di pericolosità e rischio di alluvione e a dicembre 2020 è stato adottato il Progetto di aggiornamento del PGRA (Deliberazione CIP n.3/2021). In seguito, l'adozione del Progetto è stata avviata nel 2021 la fase di partecipazione e, anche sulla base degli esiti di tale partecipazione, l'aggiornamento del PGRA è stato adottato con Deliberazione 5 del 20 dicembre 2021 e successivamente approvato con DPCM 1 dicembre 2022. L'aggiornamento del Piano riguarda in particolare l'aggiornamento degli obiettivi e delle misure del Piano del 2015, l'individuazione delle misure supplementari da inserire nel nuovo ciclo e gli approfondimenti condotti nelle APSFR distrettuali (valutazione della pericolosità e del danno) e sviluppati nell'ambito delle Convezioni con le Università ed il CNR, precedentemente descritti nel documento. Anche per il PGRA sono avviate ed in corso le attività per l'attuazione delle misure nel sessennio 2022-2027, il cui monitoraggio di avanzamento è effettuato mediante la piattaforma RENDIS.

Nel 2024 sarà avviato il processo per l'aggiornamento del PGRA al 2027: in particolare la prima milestone di dicembre 2024 riguarderà l'aggiornamento della *Valutazione preliminare del rischio di alluvione* mentre nel 2025 dovranno essere aggiornate le *Mappe di pericolosità e di rischio* e nel 2026 il *Progetto di PGRA* che sottoposto alla fase di partecipazione dovrà essere approvato nel 2027 per il nuovo ciclo di pianificazione. Sempre nel 2024 sarà pubblicato il *Calendario, programma di lavoro e misure consultive per il riesame e l'aggiornamento del Piano* in stretto coordinamento con il PdG Po e il PBI.

Infine, è in corso e sarà sviluppata anche nel prossimo triennio 2024 – 2026, l'attività di aggiornamento dei PAI presenti sul nuovo Distretto (PAI Po e PAI delle ex Autorità di bacino regionali e interregionali confluite nel Distretto). Obiettivo specifico dell'attività è l'aggiornamento dei piani alle nuove conoscenze disponibili e conseguentemente la realizzazione degli interventi di mitigazione del rischio e la loro progressiva omogeneizzazione a livello distrettuale. Particolare rilievo assume l'attività di studio in corso per l'aggiornamento della pianificazione nei bacini delle ex Autorità regionali e interregionali colpiti dagli eventi del maggio 2023; tale attività si svilupperà fra il 2024 e 2025 e sarà strettamente coordinata con le attività di predisposizione dei Piani Speciali del Commissario Straordinario alla ricostruzione.

Nel prossimo triennio proseguirà inoltre l'attività di programmazione degli interventi di competenza di questa Autorità di bacino distrettuale.

A luglio 2023, su indicazione del Mase, è stata approvata la delibera n.4/2023, avente ad oggetto la ricognizione del fabbisogno complessivo degli interventi derivanti dalla pianificazione di bacino del Distretto Po, propedeutica all'avvio della programmazione triennale degli interventi di cui agli articoli 69, 70 e 72 del d.lgs. 152/2006. Il quadro esigenziale complessivo, che comprende interventi sia strutturali che non strutturali, necessari all'attuazione della pianificazione di bacino, è stato trasmesso al Mase ad agosto 2023 con nota del Segretario Generale e successivamente aggiornato dalla Conferenza Operativa a ottobre e dicembre 2023, con

le informazioni trasmesse dalle Regioni mediante l'implementazione della piattaforma ReNDiS. In esito a tale ricognizione del quadro esigenziale, si evidenzia però che, ad oggi, il Mase non ha avviato le attività di predisposizione del Programma triennale di cui agli articoli 69, 70 e 72 del d.lgs. 152/2006.

Viceversa, a febbraio 2024 il Mase ha avviato la programmazione annuale del "piano degli interventi per la mitigazione del rischio idrogeologico (PNMRI 2024)", rispetto alla quale la Segreteria tecnica dell'Autorità fornirà il contributo, ai sensi del DPCM 27/09/2021, per la valutazione delle proposte di intervento presentate dalle Regioni secondo i criteri stabiliti dal citato DPCM.

Nel prossimo triennio si completeranno inoltre gli interventi di manutenzione finanziati con D.M. n. 332 del 27 novembre 2018 e D.M. n. 347 del 3 dicembre 2019 e approvati con le deliberazioni della Conferenza Istituzionale Permanenti (CIP) n.1/2018 e n.1/2019.

Infine, con la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", è stato istituito, nello stato di previsione del Mase, il Fondo per il contrasto al consumo del suolo, teso a finanziare interventi di rinaturalizzazione dei suoli degradati o in via di degrado in ambito urbano e periurbano tesi a contrastare il consumo del suolo con la finalità di avviare azioni di "ripristino" delle superfici di suolo "consumato". Il Ministero sta avviando la programmazione di tali interventi e questa Autorità sarà coinvolta nella valutazione delle proposte presentate per il Distretto Po, finalizzate ad ottenere benefici connessi alla capacità di infiltrazione delle acque superficiali e alla riduzione dei deflussi, al miglioramento della qualità ambientale e dell'aria e al contrasto degli effetti dei cambiamenti climatici.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse

L'Autorità di bacino del Po operando da sempre per favorire la conoscenza delle finalità e dei contenuti operativi del Piano di bacino e promuovere il confronto e la verifica con i rappresentanti delle istituzioni e delle forze sociali, economiche e ambientali presenti sul territorio.

Nel 2009, a supporto della redazione del primo Piano di Gestione del distretto idrografico del fiume Po, l'Autorità di bacino ha sperimentato un percorso di partecipazione pubblica articolato nelle fasi di informazione, consultazione e partecipazione attiva e ha messo a punto una Mappa degli attori da coinvolgere nel processo di partecipazione pubblica a supporto della pianificazione di distretto.

Nel dicembre 2018, l'Autorità di bacino distrettuale ha aggiornato tale Mappa che mutua la sua struttura dalle precedenti esperienze e prevede l'organizzazione dei soggetti censiti in quattro macro-aree:

Istituzioni,

Usi,

Interessi,

Portatori di conoscenza.

Ciascuna macro-area è ulteriormente articolata in categorie e sub-categorie per consentire il contatto orientato con maggior livello di dettaglio.

La Mappa è concepita come uno strumento aperto, da aggiornare continuamente, recependo le istanze di tutti quei soggetti ulteriori che potranno essere intercettati nel processo. Ad esempio, le attività di partecipazione sul territorio svolte nel 2020-2022 per il Programma di azione della Biosfera Po Grande hanno consentito di integrare e aggiornare la mappa a suo tempo predisposta per il riesame dei Piani distrettuali.

Nel 2024 diventerà operativo il servizio esterno di supporto specialistico per la costruzione di un Piano di Comunicazione strutturato dell'Ente che prevede anche la elaborazione di un nuovo logo istituzionale e una

revisione dei format dei prodotti tecnico-scientifici, nell'ottica di un miglioramento del dialogo con i portatori di interesse, la valorizzazione dell'identità di Adbpo e del ruolo che l'Ente ricopre all'interno del bacino di riferimento e un maggiore coinvolgimento della struttura interna rispetto agli obiettivi trasversali dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU e del New European Green Deal.

Si prevede inoltre un supporto strutturato all'attività della segreteria tecnica della Riserva Mab e dei Contratti di Fiume al fine di dare maggiore efficacia agli strumenti, guidarne e misurarne l'attività.

Si prevede di completare la realizzazione del primo Bilancio di sostenibilità di AdbPo. Le attività svolte dall'Ente incidono in modo determinante sull'adattamento climatico attraverso i propri strumenti di pianificazione (Piani e Progetti), che riguardano la sfera ambientale del territorio, ma anche quella economica e sociale degli stakeholders di riferimento. L'azione di AdbPo condiziona quindi in maniera sensibile il benessere della comunità. Per questo è importante comunicare e rendicontare le attività della missione istituzionale e del valore pubblico e sociale dell'Ente, in relazione alla sostenibilità e agli ADGs dell'Agenda 2030: il fine è quello di rendere ancora più chiara, trasparente e misurabile l'attività di AdbPo e, attraverso indici concreti, informare sulla validità e correttezza della direzione pianificatoria intrapresa, anche attraverso l'eventuale individuazione di criticità oggettive.

Sempre in tema con la divulgazione e sensibilizzazione dei temi inerenti la mission dell'Autorità, si è confermata per l'anno 2024 la partnership avviata nell'anno precedente con Green Week – Festival della Green Economy. L'obiettivo comune dei partecipanti a questo network nazionale ed europeo, pubblico e privato, è lo sviluppo sostenibile. La Green Week si svolgerà a Parma dal 2 al 7 aprile, e prevede 3 giorni di convegni tecnici e specialistici a cui Adbpo parteciperà attivamente.

Inoltre collaboreremo con Palazzo Madama-Museo Civico d'Arte Antica di Torino, alla mostra sul cambiamento climatico che verrà inaugurata a giugno 2024 e realizzata in collaborazione con il Politecnico di Torino. La mostra affronterà il tema della crisi e del mutamento del clima in rapporto al territorio e come le conseguenze dello stesso abbiano influenzato la storia dell'uomo attraverso i secoli, avendo il fiume Po un ruolo da protagonista.

Completare la struttura organizzativa e operativa

Nel corso del 2024, con la disponibilità di adeguate risorse ordinarie di funzionamento, sono in corso di realizzazione le seguenti macro-azioni:

- definizione di regole stabili per la gestione dell'orario di lavoro del personale incluso lo smart working;
- prosecuzione degli interventi formativi per il personale per definire regole e prassi comuni e costruire lo spirito di squadra necessario a motivare e coinvolgere i singoli aumentando il livello di efficienza ed efficacia oltre che di benessere organizzativo;
- verifica della Struttura Organizzativa dell'Ente per considerare il Piano di sviluppo di cui alla delibera CIP n. 1 del 15 marzo 2023 come modificata dalla CIP n. 3 del 28 marzo 2024 (che consentirebbe di coprire tutti i 140 posti in dotazione raddoppiando il personale attualmente in servizio) e la possibilità di introdurre nuovi criteri organizzativi per favorire la trasversalità operativa;
- benessere organizzativo del personale coniugato con la sostenibilità ambientale continuerà a guidare i progetti di sostegno alla mobilità sostenibile e alla individuazione di strategie efficaci e personalizzate di sostenibilità ambientale e contenimento dei consumi delle sedi di lavoro;
- approfondimento delle conoscenze sulle attività dei diversi settori che verrà sostenuto attraverso la piena implementazione della intranet aziendale che diventerà il principale supporto al lavoro operativo per tutto il personale, semplificando l'attività e favorendo la condivisione delle conoscenze e l'innovazione delle procedure per rendere più efficace ed efficiente l'operatività quotidiana;

- completamento della strutturazione informatica complessiva con le dotazioni multimediali per le sale riunioni e il costante miglioramento della dotazione individuale da utilizzare sia in sede che in smart working saranno utili a migliorare il livello di performance del personale anche nelle sedi decentrate;
- processo di Certificazione per la qualità ISO 9001 di tutto l'Ente, che ha portato al conseguimento della certificazione nel luglio 2023, è lo strumento attraverso cui l'Ente continua ad analizzare, implementare, migliorare e mappare le proprie procedure organizzative e la modulistica a supporto dell'operatività quotidiana;
- benessere del personale, si stanno completando gli interventi di rifunzionalizzazione della sede: in specifico è prevista la sostituzione degli infissi esterni (tapparelle) ormai logore e mal funzionanti mentre è quasi conclusa l'attività di completamento degli arredi con stampe, pannelli e carte da posizionare negli uffici del personale. Infine, nella seconda metà dell'anno, è previsto il recupero di una stanza attualmente occupata dal CED di un altro Ente, che dovrà essere rifunzionalizzata e arredata per diventare fruibile.
- Si sta elaborando un nuovo piano di sviluppo organizzativo con la consulenza di una società esterna specializzata in materia. Il progetto è partito nel 2023, fotografando la situazione in essere, e si pone l'obiettivo di definire regole, modalità e strumenti che supportino l'Autorità nella gestione dei progetti, soprattutto quelli trasversali, mantenendo vivo il focus sulla mission dell'Ente, tenendo in debita considerazione il punto di vista dei principali stakeholders, anche alla luce delle sempre più urgenti sfide ambientali e climatiche che saremo chiamati ad affrontare nei prossimi anni, in armonia al New Green Deal Europeo, al PNRR e alle sfide dell'Agenda 2030.
- Infine, si è completato quest'anno lo Studio di fattibilità (DOCFAP) del Nuovo Ponte Nord di Parma quale nuova sede dell'Autorità di distretto. Lo studio, affidato ad una società esterna di architettura, è finalizzato alla verifica delle possibili alternative d'utilizzo e per rendere disponibile un documento che consenta di guidare l'azione di rifunzionalizzazione, valorizzazione e riuso del Ponte Nord anche al fine di fornire al progetto una valenza internazionale. Questo documento costituirà il punto di partenza per sviluppare la progettazione e la realizzazione dell'intervento qualora vengano rese disponibili le risorse come previsto da un ordine di giorno approvato dal Parlamento a febbraio 2024.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In coerenza con le attività messe in campo dall'Amministrazione per avviare e rendere pienamente operativa la pianificazione e l'attività a livello distrettuale, il Piano della Performance 2024 conferma le seguenti linee strategiche:

- I. Governare e promuovere il distretto
- II Mitigare il rischio idraulico e idrogeologico
- III Tutelare e gestire le acque
- IV Consolidare le relazioni e le collaborazioni istituzionali
- V Migliorare il funzionamento dell'Ente

A loro volta, le linee strategiche si articolano in obiettivi strategici triennali

5 linee strategiche

13 obiettivi strategici

I GOVERNARE E PROMUOVERE IL DISTRETTO	I.1 <i>Nuova organizzazione e completamento della struttura operativa e logistica</i>
	I.2 <i>Promuovere l'aggiornamento e lo sviluppo delle conoscenze nel distretto del Po</i>
	I.3 <i>Attuare la pianificazione distrettuale attraverso la Programmazione triennale</i>
II MITIGARE IL RISCHIO IDRAULICO E IDROGEOLOGICO	II.1 <i>Approvare, aggiornare e attuare il Piano di Gestione del rischio di alluvioni</i>
III TUTELARE E GESTIRE LE ACQUE	III.1 <i>Approvare, aggiornare e attuare il Piano di Gestione delle acque del distretto idrografico del fiume Po</i>
	III.2 <i>Approvare, aggiornare e attuare il Piano di bilancio delle risorse idriche</i>
IV CONSOLIDARE LE RELAZIONI ISTITUZIONALI	IV.1 <i>Partecipare a progetti internazionali</i>
	IV.2 <i>Attuare gli accordi e le intese</i>
	IV.3 <i>Promuovere la pianificazione strategica</i>
V MIGLIORARE LE PRESTAZIONI DELL'ADBPO	V.1 <i>Migliorare l'azione dell'AdbPo</i>
	V.2 <i>Sviluppare le competenze e le conoscenze</i>
	V.3 <i>Pianificare e attuare la performance e la prevenzione della corruzione e trasparenza</i>
	V.4 <i>Rendere operativo il SI scientifico e la modellistica di Distretto</i>

L'AGGREGAZIONE PER TEMI STRATEGICI

Il Piano Triennale della Performance esplicita le linee strategiche di intervento traducendo le stesse in Obiettivi Strategici di Ente.

Gli obiettivi strategici si articolano e si perseguono con più attività, così come evidenziato nell'allegato A.2 "Obiettivi, indicatori e target".

Le attività sono poi aggregate per temi strategici, ovverosia per temi che uniscono in modo omogeneo le diverse attività che concorrono al perseguimento degli obiettivi strategici che si traducono poi in obiettivi operativi.

I temi strategici sono:

Tema Strategico		Obiettivi aggregati	
1	Controllo del rischio alluvioni Peso 30%	II.1	<i>Approvare, aggiornare e attuare il Piano di Gestione del rischio di alluvioni</i>
		V.4	<i>Rendere operativo il SI scientifico e modellistica di Distretto</i>
2	Controllo della qualità e quantità delle acque Peso 30%	III.1	<i>Approvare, aggiornare e attuare il Piano di Gestione delle acque del distretto idrografico del fiume Po</i>
		III.2	<i>Approvare, aggiornare e attuare il Piano di bilancio delle risorse idriche</i>
		IV.1	<i>Partecipare a progetti internazionali</i>
		IV.2	<i>Attuare gli accordi e le intese</i>
3	Efficientamento amministrativo Peso 20%	IV.3	<i>Promuovere la pianificazione strategica</i>
		I.1	<i>Nuova organizzazione e completamento della struttura operativa e logistica</i>
		V.1	<i>Migliorare l'azione dell'AdbPo</i>
4	Altri obiettivi Peso 20%	I.2	<i>Promuovere l'aggiornamento e lo sviluppo delle conoscenze nel distretto del Po</i>
		I.3	<i>Attuare la pianificazione distrettuale attraverso la Programmazione triennale</i>
		V.2	<i>Sviluppare le competenze e le conoscenze</i>
		V.3	<i>Pianificare e attuare la performance e la prevenzione della corruzione e trasparenza</i>

IL CASCADING: DALLE LINEE STRATEGICHE AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI

Con riferimento agli obiettivi strategici 2024-2026 sono definiti 13 obiettivi strategici del triennio e il cascading degli obiettivi operativi del triennio sui Settori.

Gli obiettivi sono assegnati ai Settori sulla base di criteri di competenza e di disponibilità di personale assegnato, così come definito dalla riorganizzazione interna approvata ad aprile 2023.

Anche per il 2024 una parte degli obiettivi è assegnata direttamente ai Dirigenti o a singoli settori, mentre le attività relative agli obiettivi trasversali, saranno variamente assegnate, attraverso il meccanismo degli obiettivi individuali o di “gruppo” e contribuiranno in ogni caso alla realizzazione della performance complessiva dell'Ente che per il nostro ente rappresenta la “performance organizzativa”.

Gli obiettivi operativi triennali sono programmati sulle annualità del triennio, come descritto nell'allegato A.2 “**Obiettivi, indicatori e target**”, dove si riportano gli obiettivi annuali e i relativi indicatori e target.

A livello di Ente, per pesare la “performance organizzativa”, sono definiti quattro indicatori che costituiscono una media ponderata dei risultati realizzati per gruppo di obiettivi operativi.

L'aggregazione degli obiettivi permette di individuare pochi indicatori a livello di Ente: due indicatori corrispondono ai due temi strategici relativi alla pianificazione distrettuale, uno al miglioramento delle prestazioni e l'altro all'insieme dei restanti obiettivi.

Dagli obiettivi strategici ed operativi di Ente si passa poi ad individuare, coerentemente ed in linea con i primi, gli obiettivi operativi annuali assegnati ad ogni dirigente anch'essi correlati con le linee strategiche e gli obiettivi di ente.

Nelle schede sono declinati, per ciascuna annualità del triennio, gli obiettivi di settore, gli indicatori, la valenza operativa, gli indicatori ed i target nonché i pesi ad essi associati.

Le schede per settore sono articolate in maniera da consentire il monitoraggio e verificare lo stato di avanzamento dell'obiettivo al 30 giugno oltreché la consuntivazione a fine 2024.

La struttura delle schede consente pertanto di disporre di un sistema di reporting contestuale.

Sono previste altresì le schede degli obiettivi individuali dei Dirigenti necessarie a completare gli strumenti necessari per la loro valutazione come previsto dal sistema di misurazione e valutazione vigente.

IL PIANO DI MIGLIORAMENTO

L'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po utilizza la metodologia di Check-Up sul ciclo di gestione della performance e sul sistema di misurazione e valutazione della Performance per sostenere il processo di miglioramento continuo dei risultati ed il processo di adeguamento al D.lgs. 150/09.

L'analisi degli scostamenti consente di definire le aree critiche di intervento, ovverosia le aree su cui vi sono margini di intervento per il miglioramento complessivo.

Particolare importanza riveste la commisurazione degli obiettivi ai valori di riferimento derivanti da standard sia quantitativi che qualitativi definiti a livello nazionale e internazionale che tuttavia, considerata la specificità dell'attività svolta, non sono così diffusi e di agevole individuazione. Nell'attesa di disporre di riferimenti strutturati assume particolare rilevanza il confronto e la comparazione con amministrazioni omologhe, quindi la collaborazione tra le 5 Autorità distrettuali potrà diventare lo strumento operativo indispensabile per gestire in modo omogeneo le procedure e darsi degli strumenti di benchmark e miglioramento continuo, in questo senso i segretari generali stanno lavorando.

LE FASI E IL MODELLO

FASE	TERMINI	ATTIVITA'	SOGGETTI RESPONSABILI
Pianificazione strategica	Entro 15 gennaio	Definizione delle linee di indirizzo strategico, degli obiettivi strategici ed operativi di Ente	Segretario generale Dirigenti
Piano triennale della performance	Entro 31 gennaio	Approvazione del piano della performance. Assegnazione obiettivi di struttura e individuali	Segretario generale
Monitoraggio semestrale	Entro il 30 settembre	Monitoraggio intermedio dello stato di attuazione del piano della performance in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi	Segretario generale Dirigenti OIV
Trasmissione risultati personale anno precedente	Entro 28 febbraio	Trasmissione relazione al dirigente di riferimento	Dipendenti
Trasmissione risultati dirigenti anno precedente	Entro 31 marzo	Trasmissione relazione dirigenziale al Segretario generale	Dirigenti
Assegnazione obiettivi ai dipendenti	Entro il 28 febbraio	Comunicazione obiettivi di struttura e assegnazione obiettivi individuali	Dirigenti
Valutazione	Entro il 30 aprile	Misurazione e valutazione dei risultati conseguiti dal personale dirigente e non (anno precedente)	Segretario generale Dirigenti OIV
	Entro il 30 settembre	Attribuzione del compenso collegato alla performance	Segretario generale Dirigenti
Relazione sulla performance	Entro il 30 aprile	Adozione della relazione	Segretario generale Struttura di supporto
	Entro il 31 maggio	Validazione della relazione	OIV
Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità.	Entro il 30 giugno	Redazione della relazione	OIV



2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sezione, elaborata in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022 e nell'aggiornamento PNA 2023, illustra le attività che l'Amministrazione pianifica, tenendo conto delle funzioni svolte e della specifica realtà amministrativa, al fine di:

- ridurre le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Essa, pertanto, ha l'obiettivo di

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di formazione;
- individuare obblighi ulteriori di trasparenza, rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico

La prevenzione della corruzione è dimensione di valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente.

Prevenire casi di cattiva amministrazione, perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, ridurre l'esposizione dell'Amministrazione al pericolo di corruzione sono azioni che, di per sé stesse, contribuiscono a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e ben orientando l'azione amministrativa.

La sezione, approvata con DS n. 6 del 31 gennaio 2024, è stata posta in consultazione pubblica per un mese fino all'8 marzo 2024. La fase di consultazione pubblica non ha portato contributi o segnalazioni, pertanto si ripropone, fatti salvi marginali aggiornamenti, nel testo inserito a gennaio 2024 nello stralcio del PIAO.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Per una disamina complessiva sui soggetti coinvolti e i relativi compiti delineati dalla legge n.190/2012 e successive modifiche e integrazioni, si rimanda alle precedenti edizioni del PTPCT adottate dall'Autorità di bacino distrettuale.

Con [decreto del Segretario Generale n. 154 del 27 dicembre 2022](#) la dottoressa Fernanda Moroni, dirigente del Settore Tecnico centrale 2 – *Pianificazione e gestione delle acque*, è stata nominata Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell’Autorità di bacino distrettuale del fiume Po.

I poteri del RPCT

Obiettivo principale assegnato al RPCT è la predisposizione e la verifica di tenuta del sistema di prevenzione della corruzione dell’Autorità di bacino distrettuale del fiume Po.

Tale sistema si articola sulle seguenti linee di lavoro:

a. Misure di prevenzione della corruzione

Spetta, infatti, al RPCT:

- vigilare sull’attuazione, da parte dei destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nella presente Sezione;
- segnalare al Segretario Generale le disfunzioni inerenti all’attuazione delle misure;
- indicare all’Ufficio Provvedimenti Disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure.

b. Trasparenza

Nel predisporre la Sezione Anticorruzione del PIAO, il RPCT deve anche programmare le attività necessarie ad attuare le disposizioni in tema di trasparenza in termini di responsabili per la formazione dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e le modalità con cui si esegue il monitoraggio; a tal scopo si rimanda allo specifico allegato.

Il RPCT, infine, è destinatario delle istanze di accesso civico *semplice* e delle richieste riesame in caso di diniego di accesso totale o parziale.

c. Imparzialità soggettiva del funzionario

Al RPCT spettano compiti di vigilanza anche sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi; le modalità operative sono disciplinate al paragrafo **Misure generali**.

Temporanea assenza o *vacatio* del RPCT

In caso di assenza temporanea o *vacatio* del soggetto che ricopre il ruolo di RPCT, il Segretario Generale con proprio decreto provvede alla nomina del sostituto, comunicando l’atto di nomina al Ministro vigilante e alla Conferenza istituzionale permanente per le valutazioni di rispettiva competenza.

Al fine di non compromettere l’imparzialità del RPCT, generando il rischio di conflitti di interesse, nonché salvaguardare le prerogative di interlocuzione e controllo nei confronti di tutta la struttura riconosciute al RPCT, verranno esclusi dalla nomina i dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva ad elevato rischio corruttivo.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

La struttura di supporto

Nello svolgimento delle sue attività, il RPCT si avvale della collaborazione di una referente dell’Area Amministrativa (dr.ssa Maria Elena Poggi) nonché del personale messo a disposizione principalmente dall’Area Amministrativa e dai Settori Tecnici.

Al momento, considerato che l’Amministrazione ha ancora una dimensione medio-piccola, non è stato necessario formalizzare l’ufficio di supporto con uno specifico atto o provvedere a modifiche organizzative.

Il processo e le modalità di predisposizione della PTPCT

Il potere di impulso per la redazione del Piano e dei suoi aggiornamenti spetta al RPCT che lo esercita mettendo a punto una prima bozza di Piano che viene condivisa con il Segretario Generale e i Dirigenti di settore.

Coordinamento con lo Staff del Segretario Generale e Staff Dirigenti

Il coordinamento delle attività con il Segretario Generale avviene mediante incontri in presenza e scambi via posta elettronica, su iniziativa del RPCT, sia per quel che riguarda la stesura del Piano sia per la fase di monitoraggio sull'attuazione.

Al momento, le dimensioni dell'Amministrazione e la stratificazione delle prassi non hanno evidenziato la necessità di proceduralizzare le attività di coordinamento fra RPCT e lo Staff di Segreteria e Dirigenti. Tuttavia, l'incremento delle unità di personale in servizio e la futura l'apertura di sedi decentrate sono elementi che pesano a favore della messa a punto di procedure standardizzate per il coordinamento delle attività.

Collaborazione con altri soggetti a responsabilità specifica

La programmazione e attuazione delle misure anticorruzione può intersecare, per norma di legge o per ragioni di ottimizzazione organizzativa, la sfera di competenza di altri soggetti ai quali l'Autorità di bacino ha affidato specifiche responsabilità; di seguito se ne illustrano funzioni e nomine.

a. Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante - RASA

Il RASA Provvede alla compilazione e/o verifica, nonché successivo aggiornamento a cadenza almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante.

Con decreto del Segretario Generale n. 30 del 7 marzo 2022, l'incarico di *Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante* è stato conferito alla dott.ssa *Marta Segalini*, Dirigente dell'area amministrativa dell'Autorità di bacino.

b. Responsabile della gestione documentale

Al Responsabile della gestione documentale sono conferite un novero di funzioni, fra le quali rientrano l'aggiornamento del Manuale di gestione documentale e gestione strategica del protocollo informatico.

Dal 1^a febbraio 2024, l'incarico, assegnato al Dirigente del Settore informatico e tecnologico è coperto ad interim dalla dott.ssa Marta Segalini.

c. Responsabile della transizione digitale

Le attività connesse al ruolo di responsabile della transizione digitale sono molteplici e complesse; portando ad estrema sintesi si possono condensare le funzioni nella messa a punto di un sistema organizzativo organico mirato alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, capace di generare servizi, sia a supporto delle proprie attività istituzionali sia diretti ai portatori di interesse, che siano di qualità e facilmente utilizzabili.

Dal 1^a febbraio 2024, l'incarico, assegnato al Dirigente del Settore informatico e tecnologico è coperto ad interim dalla dott.ssa Marta Segalini.

L'ANALISI DEL CONTESTO

Analisi del contesto esterno

Un'analisi generale del contesto esterno in cui l'Amministrazione opera è dettagliatamente descritta nell'omonima Sottosezione 1.1.2 del presente PIAO, cui si rinvia.

Il quadro criminologico

Per quel che attiene il tema specifico della prevenzione della corruzione, sulla base delle informazioni contenute nel report *I reati corruttivi*, pubblicato nel marzo 2023 a cura del Dipartimento Pubblica Sicurezza del Ministero dell'interno è possibile fornire tabelle sinottiche che, fattispecie per fattispecie, illustrano la situazione per le Regioni che ricadono nel distretto del fiume Po.

Il periodo preso è riferimento periodo va dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022. Per ogni macro categoria di reati è stata calcolata la media nazionale rapportando il numero complessivo di eventi per la popolazione residente, con analogo criterio sono stati calcolati gli indici regionali.

Nella tabella a compendio vengono riportati i dati riferiti al Trentino Alto Adige non essendo possibile estrapolare il singolo riferimento alla Provincia Autonoma di Trento.

Le ipotesi di reato prese in considerazione sono la concussione (Art. 317 c.p.), i reati *corruttivi*¹, il peculato e il peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 314 e Art. 316 c.p.), l'abuso di ufficio (Art. 323 c.p.)

Per ogni fattispecie di reato considerata, alla colonna 2022, si riportano i valori desunti dallo stesso studio, pubblicato nel febbraio 2022, e che erano stati utilizzati per il PIAO 2022-2024.

	Reati commessi ogni 100.000 residenti							
	Concussione		Reati corruttivi		Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui		Abuso d'ufficio	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Media nazionale	0,47	0,43	1,80	1,62	1,82	1,47	5,94	5,91
Emilia-Romagna	0,70	0,11	1,53	1,60	1,13	1,06	4,33	4,40
Liguria	0,12	0,12	0,87	0,62	1,98	1,61	3,22	3,34
Lombardia	0,20	0,15	1,55	1,35	1,31	0,95	3,00	2,89
Marche	0,32	0,19	1,02	1,28	1,41	1,66	2,49	3,07
Piemonte	0,40	0,29	1,82	1,23	1,10	1,17	2,71	3,05
Toscana	0,35	0,27	1,73	1,25	3,60	1,39	2,99	3,12
Trentino Alto Adige	0,10	0,10	1,06	1,16	1,16	0,87	3,37	3,66
Valle d'Aosta	0,00	0,00	3,12	0,00	3,12	1,56	3,12	3,12
Veneto	0,16	0,16	0,51	0,65	1,11	0,99	3,71	3,89

Conclusioni

¹ Sotto la dicitura reati "corruttivi" si ricomprendono le fattispecie normate dagli articoli: 318 c.p. – corruzione; 319 c.p. – corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio; 319ter c.p. - corruzione in atti giudiziari; 319quater – induzione indebita a dare o promettere utilità; 320 c.p. – corruzione di persona incarica di un pubblico servizio; 322 c.p. – istigazione alla corruzione; 322bis c.p. - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

L'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po, per quel che attiene la sola sfera dei reati attinenti fattispecie corruttive, si colloca in un contesto caratterizzato da un tasso di criminalità che si attesta per lo più al di sotto della media nazionale.

Tuttavia, l'ampliamento dell'organico dell'Amministrazione e l'apertura di sedi decentrate sono elementi da tenere in rilievo se non per l'ipotesi del verificarsi di eventi corruttivi in senso stretto quanto rispetto al concetto di *maladministration*.

Per una valutazione più articolata dell'impatto di altre fattispecie di reato si rimanda ai singoli PIAO regionali, con principale riferimento a quello redatto dalla [Regione Emilia-Romagna](#), ambito in cui l'Autorità di bacino ha la propria sede principale.

Analisi del contesto interno

L'analisi dimensionale della struttura organizzativa dell'Autorità di bacino distrettuale è descritta al Paragrafo 3.1 *Struttura organizzativa*; tuttavia, per la specifica tematica della prevenzione della corruzione nel corso di questo paragrafo si approfondiranno alcuni elementi specifici

a. Distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite

I Dirigenti in forza alle Aree e ai Settori dell'Amministrazione sono 5, 2 amministrativi e 3 tecnici

Nel 2023 sono state istituite le seguenti posizioni organizzative:

- Responsabile UO GIS;
- Rischi geologici e *remote sensing*;
- Rischi idraulici;
- Segreteria tecnica operativa Riserva MAB Unesco Po Grande;
- Programmazione strategica e negoziata;

(Attribuite, per genere, a 3 femmine, 2 maschi).

Per la formazione ai dipendenti l'Amministrazione ha fatto ricorso alla Piattaforma SELF di Regione Emilia-Romagna che, nel catalogo dei corsi online, annovera il *Corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione*.

Il modulo formativo ha durata di 4 ore, prevede delle domande di verifica sull'apprendimento in corso e la somministrazione di un questionario finale per il riconoscimento dell'attestato di partecipazione.

In aggiunta ai corsi sopra elencati, il personale che opera in funzione di struttura di supporto al RPTCP continua la propria autoformazione traducendo le indicazioni contenute nel PNA, negli aggiornamenti annuali e nelle linee guida promulgate da ANAC in prescrizioni operative - ad ambito di Autorità di bacino - sulle quali orientare l'analisi dei livelli di esposizione al rischio di corruzione e il PTCPT nel suo complesso.

Per quanto riguarda gli aspetti di disciplina non risultano provvedimenti comminati a dipendenti e non si ha notizia di alcun procedimento penale avviato nei loro confronti, sia per quel che riguarda reati contro la Pubblica Amministrazione sia per altre fattispecie di reato in genere.

Nei primi mesi del 2023 l'Amministrazione è stata interessata da un'indagine della GdF relativa a un'ipotesi di peculato relativo all'utilizzo dell'auto di servizio da parte di un amministratore che tuttavia ad oggi non ha prodotto nessun provvedimento né cautelare né di avvio del procedimento giudiziario.

Per il resto, nel corso dell'anno 2023 non è stato rilevato alcun fatto corruttivo, non sono stati avviati procedimenti disciplinari e non risultano segnalazioni di whistleblowing.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

I criteri e le modalità adottate per l'analisi e la valutazione dei processi nonché l'identificazione dei rischi sono descritti nel documento **Descrizione metodologica**, allegato 1 alla presente Sezione.

La mappatura dei processi, rivista e aggiornata, è riportata all'allegato 3.2 alla presente sezione.

IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Per il triennio 2024-2026 l'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po conferma una strategia di prevenzione basata su misure

- *generali*, caratterizzate dalla capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente;
- *specifiche*, ritagliate rispetto ad ambiti peculiari di azione dell'Amministrazione.

Per una trattazione di maggior dettaglio si rimanda agli allegati 3.1 e 3.2 alla presente Sezione.

MONITORAGGIO

Le azioni di monitoraggio relative alle misure di prevenzione della corruzione sono riportate alla sezione 4 *Monitoraggio*.

SEZIONE TRASPARENZA

Il principio della trasparenza, introdotto dal **D.lgs. n. 150\2009**, intesa come *accessibilità totale* della documentazione amministrativa, da attuarsi attraverso la pubblicazione online di dati, documenti e informazioni in una sezione dedicata all'interno del sito istituzionale ha avuto una prima concreta attuazione attraverso il **D.lgs. n. 33\2013** recante *Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*, che ha imposto strutturazione gerarchica della sezione Amministrazione Trasparente rigida e uniforme per tutta la Pubblica Amministrazione.

La sezione Amministrazione Trasparente del sito www.adbpo.it rispecchia l'organizzazione dettata dal decreto e la popolazione dei dati, delle informazioni e dei documenti segue le tempistiche e le attribuzioni di responsabilità indicate all'allegato 6 – Sezione Trasparenza, redatto in conformità al facsimile riportato nell'aggiornamento PNA 2022.

Una sintesi complessiva sull'adempimento degli oneri viene pubblicata annualmente fra gli allegati alla Relazione sulla performance.

L'adempimento degli oneri di pubblicazione è sottoposto a vigilanza da parte del Ministero dell'Ambiente e Sicurezza Energetica che periodicamente verifica lo stato dell'arte di alcune sezioni *target* e invita a sanare con celerità le eventuali discrepanze.

Ultimo controllo, ma non meno importante, è condotto dall'Organismo indipendente di valutazione a cui compete il rilascio dell'attestazione annuale sull'adempimento degli oneri di trasparenza.

L'8 dicembre 2024, il provider dell'applicativo Amministrazione Trasparente Pa Digitale è stato oggetto di un pesante attacco hacker ai danni dei propri server (fornito da Westpole Spa) che ha causato pesanti ripercussioni

anche sul nostro Ente. Sono stati disattivati tutti i collegamenti dei documenti su AT, non sono state ripristinate in automatico le pubblicazioni ma, nel corso dei primi mesi del 2024, si è reso necessario procedere autonomamente e manualmente a ripristinare la situazione precedente all'attacco, con un significativo dispendio di energie e rischio di errore. In relazione alla evidente complessità di recuperare 5 anni di pubblicazioni, l'attività di ripristino delle principali sezioni è stata conclusa, tuttavia, a diversi mesi dall'evento, restano alcune sezioni da ricostruire.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione n. 2 in data 23 maggio 2017, la Conferenza Istituzionale Permanente ha approvato la dotazione organica provvisoria, in seguito definitivamente fissata con DPCM 4 aprile 2018 in 140 unità di cui 9 dirigenti. Con deliberazione n.3 in data 18 novembre 2019, la Conferenza Istituzionale Permanente ha adottato il Regolamento generale di organizzazione e funzionamento degli uffici dell’Autorità di bacino distrettuale del fiume Po che, all’art.8, definisce l’articolazione della struttura organizzativa dell’Autorità.

Con decreto del Segretario Generale n. 27 del 27 aprile 2023 è stata aggiornata la struttura organizzativa dell’Autorità di bacino distrettuale del fiume Po, a valere dal 1^a maggio 2023: I principali interventi sono stati i seguenti:

- attribuzione allo Staff di segreteria generale della competenza in tema di rapporti internazionali,
- diversa ripartizione delle competenze all’interno dell’Area Amministrativa con la soppressione del Settore Risorse e l’istituzione del Settore Personale e Contratti,
- attribuzione al Settore Informatico e Tecnologico delle competenze in tema di Geographic Information System e studio di fattibilità del sistema di rilevazione e monitoraggio dei dati a supporto delle decisioni nel Distretto (“Cyber-Physical System del Distretto del Po”),
- miglior definizione e riordino delle funzioni all’interno dell’Area Tecnica ed in particolare trasferimento della competenza sulla gestione della risorsa e il bilancio idrico, della promozione e gestione dei contratti di fiume e dell’informazione, educazione e formazione ambientale.

La articolazione organizzativa è la seguente:

AREA/SETTORE	UNITA ORGANIZZATIVE
STAFF SEGRETERIA GENERALE COMUNICAZIONE E RAPPORTI INTERNAZIONALI	Segreteria particolare
AREA AMMINISTRATIVA	Contabilità e bilancio Cassa economale, inventari e gestione sedi Supporto legale e normativo Protocollo, centralino e archivio Sistema dei controlli e trasparenza
<i>SETTORE PERSONALE E CONTRATTI</i>	Gestione giuridica del personale Gestione economica e previdenziale del personale Gare e contratti
<i>SETTORE INFORMATICO E TECNOLOGICO</i>	Sistema informatico, infrastruttura, reti e sicurezza informatica ICT Sito internet e social media Geographic Information System
AREA TECNICA	Coordinamento intersettoriale

<p><i>SETTORE TECNICO CENTRALE 1</i> <i>“VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI IDRAULICI E GEOLOGICI”</i></p>	<p>Dissesti di versante, geomorfologia fluviale e costiera, rilievi e monitoraggio Pericolosità e rischio alluvionale, assetto di progetto dei corsi d'acqua e misure per la mitigazione delle condizioni di rischio Aggiornamento dei piani (PGRA e PAI) e coordinamento con gli altri strumenti di pianificazione territoriale Programmazione e monitoraggio interventi per l'attuazione dei piani Modellistica idrologica/idraulica di piena</p>
<p><i>SETTORE TECNICO CENTRALE 2</i> <i>“PIANIFICAZIONE E TUTELA DELLE ACQUE”</i></p>	<p>Aggiornamento e attuazione del Piano di Gestione Acque Coordinamento e implementazione del monitoraggio dei corpi idrici distrettuali Conoscenza e tutela delle acque sotterranee Programmazione e monitoraggio dell'attuazione delle misure di Piano e promozione e gestione dei contratti di fiume, di lago e di delta Coordinamento e svolgimento attività intersettoriali ed interdisciplinari per la riserva MAB Unesco “Po Grande” Conoscenza e tutela della biodiversità</p>
<p><i>SETTORE TECNICO CENTRALE 3</i> <i>“PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEGLI USI DELLA RISORSA”</i></p>	<p>Gestione della risorsa e bilancio idrico Osservatorio distrettuale sugli usi idrici Progetti strategici ed internazionali Gestione pareri Modellistica idrologico/idraulica di magra</p>
<p><i>SETTORE TERRITORIALE SUB-DISTRETTO</i></p>	<p>Relazioni con Enti del territorio sub-distrettuale</p>

Nel corso del 2024 l'Ente intende completare la propria strutturazione organizzativa utilizzando il sistema certificato ISO 9001 per ulteriormente implementare la mappatura dei processi e integrarla con la modulistica da rendere disponibile costantemente aggiornata sulla Intranet aziendale a disposizione di tutto il personale e a supporto dell'onboarding dei nuovi assunti.

Nel corso del 2024, potrebbe concretizzarsi (non si hanno informazioni in merito) l'autorizzazione Ministeriale e il finanziamento del Piano Assunzioni straordinario che prevede il significativo incremento di unità di personale portando l'Ente dalle 84 unità massime autorizzate ad oggi alle 140 unità utilizzando il fondo stanziato ai sensi dell'art. 1 - comma 700 della legge 197/2022 nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato. Per rendere efficace e produttivo questo incremento, è necessario attivare un piano di sviluppo per la definizione di regole, modalità e strumenti che supportino l'Autorità nella gestione dei progetti, mantenendo vivo il focus sulla mission dell'Ente, anche alla luce delle sempre più urgenti sfide ambientali e climatiche da affrontare nei prossimi anni, in armonia al New Green Deal Europeo, al PNRR e alle sfide dell'Agenda 2030, pertanto entro la fine del 2024, con l'ausilio del servizio di supporto organizzativo esterno attivato a sostegno di tale piano di sviluppo dell'Ente, si intende perfezionare la micro-organizzazione individuando le strutture intermedie interne ai settori così da poter affidare, già dall'avvio del 2025, le correlate responsabilità intermedie in coerenza con i vincoli e le opportunità offerte dal CCNL.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

PREMESSA

Questa Sezione delinea le misure organizzative del lavoro agile (*smart working*) in Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po. In particolare, è volta a descrivere e sintetizzare le modalità attuative dello *smart working* dell'Ente.

ADBPO intende infatti utilizzare la modalità di lavoro agile all'interno del proprio modello organizzativo, nell'ambito delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata e in modo funzionale al miglioramento del benessere organizzativo, ma anche al fine di promuovere lo sviluppo dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e la digitalizzazione dei processi.

L'obiettivo principale del lavoro agile è infatti di consentire l'affermarsi di una nuova cultura organizzativa che riconosca il maggior grado di autonomia dei collaboratori e una loro più profonda responsabilizzazione sui risultati, che rappresentano strumenti fondamentali oltreché condizioni necessarie per il perseguimento degli obiettivi strategici. In questo senso l'Autorità ritiene che il lavoro agile possa avere impatti positivi sulla performance dei dipendenti e sul loro insostituibile contributo alla creazione di valor pubblico.

LA NORMATIVA SUL LAVORO AGILE

Si riporta di seguito la disciplina di riferimento quale presupposto e perimetro per l'attuazione della prestazione lavorativa in modalità agile:

- Legge 22 maggio 2017, n. 81, come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni), secondo la quale il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- l'art. 36 e segg. del CCNL per il personale del Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 09.05.2022;
- disposizioni dirette ad assicurare ai lavoratori agili le medesime tutele previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in presenza e in particolare: circolare INAIL n. 48/2017, D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 ("Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro");
- D.L. 9 giugno 2021 n. 80;
- D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, art. 1, che in attuazione dell'art. 6 comma 5 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 e ss.mm.ii. sopprime gli adempimenti relativi ai piani ivi indicati tra i quali il POLA in quanto assorbiti a norma del comma 2 del medesimo articolo 1 nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023.

LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DELLO SMART WORKING

Dopo una iniziale applicazione “emergenziale” degli istituti del lavoro agile, attivata massivamente durante l’epidemia da SARS-Cov-2, si è giunti, anche a seguito della sottoscrizione in data 9 maggio 2022 del nuovo CCNL Comparto funzioni centrali – 2019/2021, all’adozione di una regolamentazione ordinaria del lavoro a distanza operata, a seguito del confronto sindacale, secondo le previsioni contenute nel titolo V del citato CCNL.

A partire dal mese di novembre 2022, il lavoro agile è divenuto vera e propria modalità ordinaria di svolgimento dell’attività lavorativa in AdbPo la cui disciplina è contenuta nell’accordo individuale tra il dipendente e l’Ente, sulla base del parere reso dal dirigente del settore cui è assegnato.

In questa sezione si sintetizzano le scelte organizzative operate per promuovere il ricorso al lavoro agile e le condizioni per la sua realizzazione. Si tratta di condizioni amministrative, relative ai principali adempimenti richiesti per l’attivazione del lavoro agile (mappatura attività e accordo individuale) e condizioni gestionali, legate agli strumenti e ai sistemi operativi che possono essere adeguati e/o implementati per favorire una efficace adozione del lavoro agile.

LA STRATEGIA RELATIVA ALLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE

Come premesso, l’obiettivo che AdbPo intende perseguire è di garantire l’efficace ed efficiente svolgimento delle attività lavorative che si basi sulla flessibilità organizzativa, sulla promozione dell’autonomia e della responsabilità del personale dipendente, orientata al risultato e che, al contempo, favorisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La regolamentazione del lavoro agile in AdbPo, tenuto conto delle caratteristiche peculiari delle attività svolte dall’Autorità, è funzionale alle seguenti finalità:

- a) regolamentare l’utilizzo del lavoro agile in modo adeguato e modulato in funzione della tipologia di attività, garantendo il mantenimento e/o l’aumento del livello quali-quantitativo delle prestazioni dell’Autorità come previsto negli atti di programmazione;
- b) garantire ai dipendenti che ne fruiscono di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- c) definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità nello svolgimento delle attività istituzionali;
- d) potenziare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e il contenimento del relativo impatto ambientale;
- f) migliorare l’integrazione lavorativa dei soggetti cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o problematica.

L'Amministrazione conferma gli indirizzi fissati nella precedente sezione sul Lavoro agile del PIAO 2023/2025 e, in particolare, le disposizioni sul lavoro agile impartite al personale con le quali è stato autorizzato il ricorso allo Smart working, a domanda del dipendente e previa stipula dell'accordo individuale, modulando il numero delle giornate in funzione della richiesta del dipendente e del parere del dirigente, ferma restando la prevalenza del lavoro in presenza.

Le giornate fruibili in *smart working* sono previste nel numero massimo di due settimanali.

Con particolare riferimento alla **mappatura delle attività gestibili da remoto (cd. smartabili)**, AdbPo ritiene di poter svolgere tramite lavoro agile la quasi **totalità** delle attività proprie dell'Autorità avendo a disposizione applicativi informatici accessibili tramite Internet (protocollo, presenze, stipendi contabilità, iter atti amministrativi, piattaforme acquisti, ecc.), computer portatili personali completi di accesso VPN alla rete aziendale, sistemi di gestione condivisa (office 365: MS Teams, SharePoint, mail, ecc.) che assicurano il completo accesso alle risorse aziendali.

I processi lavorabili in modalità agile dovranno pertanto avere sempre le seguenti caratteristiche:

- le attività affidate al dipendente non richiedono la presenza fisica in ufficio;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali dell'ufficio di assegnazione e degli uffici che collaborano direttamente con l'ufficio di assegnazione e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile.

La mappatura è effettuata per ciascun Area/Settore dai rispettivi dirigenti con continuità.

Il numero di dipendenti che ha usufruito, nel corso del 2023, di almeno un giorno di smart working è pari a 66 (pari al 94,3 % del personale in servizio).

REGOLAMENTAZIONE INTERNA DEL LAVORO AGILE

L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e, **la combinazione di strumentazione adeguata e attività quasi completamente smartabili, consente a tutto il personale** sia del Comparto che della Dirigenza, con rapporto di lavoro subordinato (a tempo pieno oppure parziale e a tempo indeterminato ovvero determinato) e indipendentemente dall'articolazione organizzativa di appartenenza, **di poter accedere all'istituto per 2 gg/settimana** e avviene sulla base del parere favorevole del dirigente di riferimento. Può accedere allo *smart working* anche il personale somministrato.

In linea con il disposto della L. 22 maggio 2017, n. 81, lo schema contrattuale è stato elaborato sulla base delle seguenti prescrizioni normative:

- l'accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si fonda sul carattere della

volontarietà; il singolo lavoratore, quindi, deve farne apposita richiesta seguendo il modulo predisposto dall’Autorità nel rispetto delle condizionalità previste dall’art. 1, comma 3, lett. a), b), c), d), e), f), g), h) del D.M. 08 ottobre 2021;

- la definizione di limiti temporali tali per cui, previo parere favorevole del Dirigente di riferimento, è possibile concedere al personale **un massimo di due (2) giornate a settimana di lavoro agile da individuare contrattualmente previo parere del dirigente**; tale limite può essere superato esclusivamente in merito alle fattispecie di lavoratori per i quali sussistono condizioni di fragilità normativamente previste, previa certificazione del medico competente; La programmazione delle giornate prevista nel contratto deve essere rispettata, fatta salva la possibilità di deroga subordinata alla preventiva autorizzazione del proprio dirigente e comunicata all’ufficio personale, le eventuali deroghe alla programmazione delle giornate di smart working saranno valutate prioritariamente con riferimento a casi particolari (distanza, figli minori di 14 anni, Legge 104). E’ inoltre consentito al dipendente di richiedere al proprio dirigente, per motivate ed eccezionali esigenze personali o familiari e per un periodo determinato, la fruizione di ulteriori giornate di smart working. Tale richiesta potrà essere assentita dal dirigente se compatibile con le esigenze di servizio nel rispetto del vincolo della prevalenza del lavoro in sede, dandone comunicazione all’Ufficio Personale.
- il rispetto dell’**Informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile** e del **Vademecum dell’Agenzia per l’Italia Digitale (AGID)** del 17 marzo 2020;
- la prestazione lavorativa resa in modalità agile deve essere svolta nel rispetto dell’**orario normale di lavoro di servizio**, tra le ore 07.30 e le ore 19.30 (**fascia di operatività**), privilegiando ove possibile il rispetto dell’orario di presenza obbligatoria (ore 09:30 – 12:30); in relazione a tale flessibilità, in regime di *smart working* non viene riconosciuto né il lavoro straordinario, né il buono pasto;
- il lavoratore deve essere contattabile, sia telefonicamente che via e-mail o con altre modalità simili, nella fascia oraria compresa **tra le ore 09.30 e le ore 12.30 (fascia di contattabilità)**;
- non è richiesto, né consentito di rendere **alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo** di cui all’art. 17, comma 6, CCNL FUNZIONI CENTRALI 12 febbraio 2018, nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo e nelle giornate di sabato, domenica e festivi;
- il diritto del lavoratore alla **disconnessione**. A tal fine, fermo restando quanto previsto per la fascia di contattabilità, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di presenza obbligatoria non è richiesta la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate ed ai messaggi, l’accesso e la connessione ai sistemi informativi ed alle procedure di lavoro dell’Autorità;
- la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o da norme di legge viene concessa anche al lavoratore agile.

La disciplina giuridica prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021, come già accennato, risulta pienamente in linea con la L. 22 maggio 2017, n. 81, di conseguenza anche con le prescrizioni normative indicate da AdbPo nello schema di accordo individuale.

Per questo motivo, il format utilizzato resta invariato rispetto all'anno precedente la data di redazione del presente Piano.

Il processo di cambiamento organizzativo in funzione dell'approccio agile e della conseguente introduzione di una maggiore flessibilità del tempo lavoro ha reso evidente l'esigenza di armonizzare le prestazioni lavorative in presenza e in quelle in smart working. Conseguentemente nell'anno 2023 è stato avviato il percorso di aggiornamento del Regolamento dell'orario di lavoro, approvato definitivamente con decreto del Segretario Generale n. 19 del 25.03.2024 in sostituzione della precedente regolamentazione ed in vigore dal mese di Marzo 2024. In tale contesto si è confermata la regolamentazione generale interna per il lavoro agile prevista per tutti i dipendenti dell'Autorità delineata nel presente Piano per quanto attiene alle condizioni di accesso, alla fascia di operatività e di contattabilità, al diritto di disconnessione, ed è stato introdotto il principio del rispetto della programmazione delle giornate concordate e le eventuali ipotesi di superamento o deroga al ricorrere di determinate condizioni.

GLI STRUMENTI A SUPPORTO DELLO SMART WORKING IN ADBPO

A seguire si illustrano i principali strumenti che l'Autorità ha messo in campo per promuovere lo smart working all'interno dell'organizzazione.

ADEGUAMENTO E MODULARITÀ DELLA STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA

La strumentazione tecnologica (*hardware* e *software*), sia di sistema che individuale, è stata opportunamente adeguata, tenendo conto dell'evoluzione informatico-tecnologica in corso e garantendo la massima sicurezza delle nuove modalità di lavoro.

Nello specifico, l'Autorità ha garantito a tutto il personale dipendente la strumentazione *hardware* (*docking station*, tastiera, desktop, mouse, schermo, cuffie via cavo) e software (Office 365, piattaforma Urbi smart e VPN: sistema criptato di collegamento da remoto) da utilizzare sia in sede che in smart working.

Ogni dipendente ha assegnato in uso il proprio personal computer. Non è, perciò, necessario l'utilizzo di strumentazione privata se non per la connettività necessaria all'accesso Internet fuori dalla sede. Il personale a cui viene consegnata la nuova strumentazione portatile utilizza la medesima, con gli adattamenti tecnologici del caso, in sostituzione del computer fisso anche durante le giornate di lavoro "in presenza".

Durante le giornate lavorative in modalità di *smart working*, il personale usa la propria rete wi-fi o tethering/hotspot portatile. In sede è, invece, disponibile la rete sia fisica sia il wi-fi istituzionale.

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI CHIAVE

Per ampliare le potenzialità del lavoro agile e consentire al personale di gestire pienamente la propria attività da qualsiasi postazione, è stato necessario ripensare i principali processi di lavoro e i procedimenti amministrativi interni in una logica completamente digitale.

L'Ente ha portato a regime gli applicativi informatici accessibili da remoto di gestione interna (contabilità,

presenze, protocollo e atti amministrativi) e attivato il collegamento di tale sistema interno alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet al fine di automatizzare la pubblicazione degli atti e delle informazioni previste dalla legge e dalla regolamentazione interna, oltretutto portato a regime le attività di gestione documentale e conservazione sostitutiva come previste dal D.lgs. 82/2015 e ss.mm.ii. (cosiddetto CAD) in modo da rispettare le Linee Guida AGID sulla gestione del documento informatico.

Nel 2024 si punterà ad irrobustire la organizzazione degli archivi e la cyber sicurezza dell’infrastruttura dell’Autorità, sia tramite azioni di natura tecnologica (irrobustimento della policy di accesso alle risorse interne e del backup, cambio mensile delle password di accesso al dominio Adbpo, installazione tool di Network Monitoring Analysis, Vulnerability Assessment e Penetration test, cambio firewall...) sia tramite azioni di sensibilizzazione nei confronti degli utenti interni dell’Autorità (corsi base e seminari sulla cyber sicurezza) e introduzione di regolamentazioni interne (regolamento sull’utilizzo dei sistemi informatici, sulle policy di backup, ecc.).

PIANO FORMATIVO SPECIFICO ED INTEGRATO A SUPPORTO DEL PROCESSO DI CAMBIAMENTO

L’attivazione di iniziative di informazione e formazione digitale del personale dirigenziale e di comparto, continua a rappresentare la condizione essenziale per il miglior svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità agile. Pertanto, fin dall’anno 2020 (in cui lo smart working emergenziale è partito) è stato intrapreso un percorso di formazione per tutto il personale dipendente di AdbPo che vede coinvolti tutti i dipendenti attraverso attività di formazione interna e formazione esterna.

Per le specificità circa il progetto formativo si rinvia alla Sezione 3.3 del presente Piano, dedicata al Piano della Formazione.

ADOZIONE DI STRUMENTI PER L’ASSEGNAZIONE, MISURAZIONE E RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

La modalità di rendicontazione delle attività svolte durante le giornate di *smart working*, che prevedeva l’utilizzo di moduli Excel compilati individualmente dal dipendente con cadenza mensile, dal 2024 è stata completamente digitalizzata attraverso l’utilizzo del gestionale delle presenze URBI mart.

ADOZIONE DI STRUMENTI DIGITALI PER FACILITARE L’ATTIVITÀ DI GRUPPO, LA COLLABORAZIONE E LA CONDIVISIONE DI DOCUMENTI

Le attività intraprese fin dal 2022 per potenziare le modalità di interazione e la possibilità di collaborazione e condivisione all’interno di gruppi di lavoro anche per la conduzione di progetti, sia in modalità sincrona che asincrona, nel rispetto delle norme definite dal contratto in termini di diritto alla disconnessione e orario di lavoro sono state incrementate anche nel corso del 2023.

Nel corso del 2024, con la disponibilità di adeguate risorse ordinarie di funzionamento, si prevede di realizzare il completamento della strutturazione informatica complessiva con le dotazioni multimediali per le sale riunioni e il costante miglioramento della dotazione individuale da utilizzare sia in sede che in smart working al fine di migliorare il livello di performance del personale anche nelle sedi decentrate.

Il continuo miglioramento della gestione e della sicurezza del sistema di condivisione dei documenti attualmente basato su *file system*, oltre al sistema di gestione documentale implementato dall'applicativo URBI Smart, viene costantemente perseguito anche tramite la piena implementazione della intranet aziendale che costituirà il principale strumento di lavoro operativo per tutto il personale e permetterà l'approfondimento delle conoscenze sulle attività dei diversi settori, la semplificazione del lavoro e la condivisione delle conoscenze.

Anche attraverso il processo di Certificazione per la qualità ISO 9001 di tutto l'Ente che ha portato al conseguimento della certificazione nel luglio 2023, l'Ente continua ad analizzare, mappare e semplificare le proprie procedure organizzative e la modulistica a supporto dell'operatività quotidiana.

Nella seconda metà dell'anno 2023 si è proceduto alla messa in funzione della pagina Intranet, nella quale sono condivise tutte le informazioni, gli strumenti e i servizi utili al lavoro quotidiano di tutti i dipendenti e operatori. La nuova pagina è stata realizzata su Sharepoint così da integrarsi con tutto il mondo Microsoft dell'Ente e permettere ad ogni utente, oltre che autenticarsi con le proprie credenziali di Office, di accedere a tutti i documenti presenti in Cloud e muoversi tra le applicazioni di lavoro.

La nuova intranet è costantemente aggiornata e attraverso questa è possibile accedere:

- alle news di carattere generale e notizie provenienti dai diversi settori sulle attività svolte, oltreché alla rassegna stampa;
- a diversi calendari riguardanti gli eventi in programma, sia interni che esterni all'Ente a cui partecipa, e quelli relativi alla prenotazione delle sale e alla prenotazione delle autovetture di servizio, nonché a calendari di settore;
- alla sezione Documenti, ove poter trovare informazioni e moduli utili per le attività quotidiane;
- altre risorse quali modelli di atti (Progetto qualità ISO9001), modulistica, area cloud di Conferenza Istituzionale Permanente e Conferenza Operativa, archivio delle registrazioni di corsi svolti.

Nel 2024, la intranet verrà implementata ulteriormente con nuove funzionalità che verranno individuate tra quelle di interesse collettivo, per esempio la programmazione delle ferie.

Nel 2023 si è proceduto inoltre a consolidare l'utilizzo della piattaforma cloud Microsoft Office 365. Office 365 è una piattaforma utile sia per la singola persona che per lavorare in team in quanto dotata di strumenti per gestire la propria posta personale, per archiviare i propri file oppure per collaborare in un team di progetto e condividere documenti, note o tenere traccia delle attività di gruppo. Nel 2024 si completerà la funzionalità del sistema, attivando il *backup cloud* di tutti i dati della piattaforma MS 365.

RIORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI DI LAVORO

L'Autorità ha ultimato già nel corso del 2023, i lavori di ristrutturazione della sede principale in Strada Garibaldi 75 a Parma, palazzo che attualmente condivide insieme ad altri Enti Pubblici (AIPo, ARPAE e Agenzia di protezione civile), al fine di adeguare gli spazi di lavoro all'aumento di dotazione di personale.

Per l'anno 2024 è previsto il completamento degli interventi di rifunzionalizzazione della sede tramite ulteriori migliorie quali la sistemazione di infissi esterni e il recupero di un locale attualmente occupato dal CED di altro ente al fine di rendere alcuni spazi più fruibili per le attività del personale.

PROCESSO DI DEMATERIALIZZAZIONE

AdbPo ha reso pienamente operativa la digitalizzazione degli atti e della corrispondenza e avviato la dematerializzazione degli archivi cartacei.

In particolare, al fine di evitare la produzione di carta, si sta agendo tramite le seguenti attività:

- scansione della posta in entrata che arriva in cartaceo (quantità già molto ridotta) e incentivazione alla produzione esclusiva in digitale e, comunque, scansione di tutta la posta in uscita;
- richiesta di eliminazione delle copie non destinate ad archiviazione (stampe, pubblicazioni, appunti, dati personali), a cura di ogni singolo lavoratore, coordinato dalla struttura;
- versamento in archivio esclusivamente di documentazione cartacea che ha dignità di “documento originale” che deve essere catalogabile in quanto documento analogico;
- implementazione dei documenti in formato digitale, in modo che la “stampa”, essendo copia di documento nativo digitale, possa essere subito eliminata dopo l’eventuale consultazione;
- versamento in conservazione dei fascicoli elettronici contenenti documentazione digitale o digitalizzata, attraverso il processo di fascicolazione avviato a partire dall’anno 2022;
- riduzione sia dell’acquisto che della produzione di pubblicazioni cartacee e riviste, preferendo quelle digitali in particolar modo per la consultazione professionale;
- utilizzo della firma digitale per la formazione degli atti e l’accesso alle piattaforme: tale strumento è dato in uso a tutti i dirigenti e al personale che ne ha necessità per accedere alle piattaforme pubbliche.

Con la digitalizzazione, l’acquisto della carta si è ridotto notevolmente e sono state praticamente eliminate le residue derive cartacee (ad es.: invio/smistamento della corrispondenza, atti amministrativi).

Da ultimo, si segnala che l’Autorità distrettuale ha acquisito gli archivi delle ex Autorità di bacino. Si tratta di una considerevole mole di documenti, dati e informazioni su vari supporti (carta, CD/DVD, HD). Tale documentazione costituisce sia un patrimonio storico di conoscenze e informazioni, sia un insieme di materiali ancora in uso per i procedimenti istruttori tecnici ed amministrativi. Al fine di garantire l’accessibilità e la conservazione a norma di tale documentazione, nel rispetto delle indicazioni dell’Agenzia per l’Italia Digitale, si renderà operativo il progetto di digitalizzazione degli archivi cartacei e di recupero degli archivi digitali attualmente offline.

È in corso l’attività di selezione e scarto del materiale cartaceo conservato negli archivi della sede centrale di Parma e nella sede di Bologna della ex Autorità del Reno, ed è in corso di redazione la nota progettuale di impostazione dell’attività di digitalizzazione del materiale da conservare presente in tali archivi cartacei. Entro il 2025 si prevede il completamento dell’attività, con la definizione delle specifiche tecniche per l’affidamento delle attività di recupero e digitalizzazione.

3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024/2026

Riferimenti organizzativi e normativi

Il presente piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2024-2026, redatto ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale e per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.M. del 08.05.2018 e del 14.09.2022, costituisce parte del Piano integrato delle attività e organizzazione (PIAO) nella Sezione Organizzazione e capitale umano. Ai sensi della normativa e dello statuto vigente, il piano è stato adottato dalla Conferenza Istituzione con delibera n. 3 del 28 marzo 2024 e trasmesso al Ministro vigilante e al MEF per l'approvazione con DPCM.

Dal momento della loro istituzione in poi il ruolo delle Autorità di Bacino è stato ampliato attraverso specifici provvedimenti, anche legislativi, che hanno riconosciuto alle Autorità specifici compiti e responsabilità.

In coerenza con lo scenario normativo di riferimento l'azione dell'Autorità di Bacino per l'attuazione della governance per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026, così come individuata nell'ambito delle priorità e degli obiettivi pluriennali e annuali assegnati dal Ministero vigilante sarà orientata al conseguimento delle seguenti priorità tecniche ed amministrative:

- Piano di gestione del Rischio Alluvioni
- Piano di gestione delle Acque
- Piano di assetto idrogeologico
- Piano di gestione delle coste
- Osservatori permanenti sugli utilizzi idrici
- Contratti di fiume
- Uso sostenibile del suolo
- Programmi triennali di intervento di cui all'art. 69 del D. lgs. 152/2006

Il presente piano, relativo al periodo 2024-2026, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata. Tale pianificazione interviene a valle:

- delle modifiche intervenute su governance e funzioni dell'Autorità;
- della determinazione degli organici di cui al DPCM 4.4.2018.

Essa tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati e delle prospettive di implementazione delle funzioni anche in relazione agli effetti dei cambiamenti climatici;
- del Piano triennale della Performance 2024/2026 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, parte integrante del PIAO 2024-2026;
- della relazione programmatica 24/26 allegata al bilancio di previsione;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020), con la legge 30 dicembre 2020, n.178 (legge di bilancio 2021), con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), con legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023);
- della deliberazione n. 1/2023 della Conferenza Istituzionale Permanente approvata con Decreto Interministeriale dell'ambiente e della sicurezza energetica e del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 14 maggio 2024 – in corso di pubblicazione in GU - concernente l'approvazione dei Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.

Rinvia, invece, a successive determinazioni la rimodulazione della dotazione organica di cui al DPCM 4.4.2018 per l'eventuale inserimento dell'area delle elevate professionalità (EP) e la rimodulazione delle posizioni nelle restanti aree.

La situazione organica dell'Autorità distrettuale

L'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po è un ente pubblico non economico istituito con il DPCM 4 aprile 2018, pubblicato sulla GU e quindi in vigore dal 13 giugno 2018, che ne fissa la dotazione organica di 140 unità di personale, di cui:

- 131 dipendenti
- 9 dirigenti

La Conferenza istituzionale permanente dell'Autorità con deliberazioni n. 6/2017 del 14.12.2017, n. 5/2019 del 18.11.2019, n. 5/2020 del 29.12.2020, n. 8/2021 del 20 dicembre 2021 ha già autorizzato i piani assunzionali annuali finalizzati all'utilizzo delle facoltà assunzionali previste dal comma 36, art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 per gli enti di nuova istituzione; tali piani hanno previsto di raggiungere il 60% della dotazione organica nel rispetto del limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo. Inoltre, con deliberazione n. 1/2023 si è approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025.

La loro attuazione deve tuttavia ancora essere completata.

Dopo i significativi rallentamenti dovuti alla pandemia da Covid-19, si è concretizzato un buon numero di assunzioni e al 1° gennaio 2024 il personale assunto è di 70 unità, tuttavia, rispetto alla dotazione di personale indicata dal DPCM istitutivo di 140 dipendenti, ad oggi è in servizio la metà dell'organico previsto, come si evince dalla tabella sottostante e non si è raggiunto il 60% della dotazione come consentito agli enti di nuova istituzione in ragione della carenza di risorse finanziarie nel bilancio 2023 che ha reso necessario il blocco delle assunzioni.

Personale	Dotazione organica DPCM 04.04.2018	Posti dotazione organica occupati al 01.01.2024
Dirigenti 2^ fascia	9	5
Funzionari	100	52
Assistenti	31	13
Totale	140	70
% copertura dotazione	100%	50%

Tabella 1 dotazione organica e posti coperti al 1.1.24

Individuazione delle cessazioni per gli anni 2023-2025 per quantificare il budget da turn-over disponibile per nuove assunzioni

Ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 19 giugno 2019, n. 56, comma 1. "... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente...".

Comma 3. "Le assunzioni sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base

del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri."

La sotto riportata tabella restituisce il numero delle cessazioni avute nell'anno 2023 e di quelle già certe per il 2024.

CESSAZIONI 2023-2025	2023	2024
OPERATORI	0	0
ASSISTENTI	6	0
FUNZIONARI	1	2
ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0
DIRIGENTI di 2 ^a fascia	0	0

Tabella 2 Cessazioni 2023 e previsione 2024

Non si inseriscono previsioni di cessazioni per l'anno 2025, poiché alla data di predisposizione del presente piano non si hanno elementi di certezza, si rimanda, quindi, la quantificazione e la conseguente programmazione di tutte le sostituzioni per cessazioni 2024 e 2025 al piano triennale 2025/2027 quando si disporrà di dati più aggiornati.

Si precisa quindi che ai fini della programmazione si sono considerate le unità in servizio alla data del 01.01.2024 e coperti i posti relativi alle cessazioni successive a tale data.

Per quanto riguarda invece le cessazioni riferite all'anno 2023 si precisa che in data 14.02.2024 con verbale n. 16/2024 si è acquisito il parere di congruità da parte dell'organo di controllo, in ordine ai risparmi e quindi inserite nel presente Piano triennale dei fabbisogni.

Il Piano triennale del fabbisogno 2024/2026 e la parziale modifica della deliberazione CIP n. 1/2023.

In via preliminare, in ottemperanza al combinato disposto degli artt. 6 e 33 del d. lgs. 165/2001, con il presente piano l'Autorità attesta di aver provveduto al processo di ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero/eccedenza di personale al proprio interno e ne ha rilevato l'assenza.

Il piano triennale 2024/26 intende programmare la progressiva copertura di tutta la dotazione organica dell'Ente necessaria a far fronte ai numerosi compiti assegnati dalla normativa e a strutturare efficacemente l'Autorità anche nelle sedi decentrate al fine di ottimizzare i rapporti con le regioni, modificando parzialmente la deliberazione della Conferenza Istituzionale Permanente n. 1/2023 approvata con Decreto Interministeriale MEF e MASE n. 449/2023 poiché le necessità dell'Ente rendono opportuno rimodulare le assunzioni utilizzando le risorse del turn over 2023 per anticipare la copertura di alcune posizioni.

Ai fini della programmazione delle assunzioni si considerano solo le cessazioni già concretizzate al 31.12.2023, mentre non si considerano le cessazioni 2024 in quanto i relativi posti sono tuttora coperti. Con riferimento a tali cessazioni si procederà con la richiesta ai Ministeri competenti della sola autorizzazione a bandire, riservandosi di inserirli nella prossima programmazione.

Si programmano le assunzioni necessarie a completare la dotazione organica attuale articolandole come segue:

Posti vacanti di cui è prevista la copertura 2024- 2025- 2026			
Profilo	Posti vacanti a 01/01/2024	Assunzioni da piani assunzionali autorizzati ovvero in corso di autorizzazione	posti vacanti al 1.1.24 al netto delle assunzioni autorizzate
Dirigenti	4		4
Funzionari	48	5	43
Assistenti	18	2	16
Totale	70	7	63
% su dotazione	50,00%	5,00%	45,00%

Tabella 3 Posti vacanti di cui è prevista la copertura

Piano Triennale di fabbisogno di personale 2024- 2025- 2026							
Profilo	posti vacanti al netto delle assunzioni già autorizzate	assunzioni 2024 su turn over 23	unità da assumere ex legge 234/2021 art. 1, c.607 bis			totale assunzioni programmate triennio 24/26	teorico personale in servizio 31/12/2026
			Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026		
Dirigenti	4	1		1	2	4	9
Funzionari	43	2	5	15	21	43	100
Assistenti	16	2	6	4	4	16	31
Totale	63	5	11	20	27	63	140
% su dotazione	45,00%	3,57%	7,86%	14,29%	19,29%	45,00%	100,00%

Tabella 4 Piano triennale dei fabbisogni 24/26

Il costo del Piano triennale del fabbisogno 2024/2026 e il relativo finanziamento

Assunzioni da Turn over

Il piano triennale 2024/26 da turn over è coperto dalle risorse disponibili nel bilancio di previsione.

Il valore finanziario delle 7 cessazioni 2023 che sostengono tali assunzioni è pari ad euro 216.306,10 calcolato con i valori delle tabelle del MEF fornite a gennaio 2024 ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori con verbale in data 14.02.2024.

Assunzioni ex legge 234/2021, c.607 bis

Di seguito si riporta il piano relativo alle assunzioni a completamento della dotazione organica finanziate con accesso al fondo di cui al comma 607 bis che comporta un costo complessivo stimato di Euro 3.492.111,21 a regime nel 2026, quantificato come segue:

Profilo	Assunzioni programmate triennio 2024 – 2026	
	N.	Costo
<i>Dirigenti</i>	3	515.909,93
<i>Funzionari</i>	41	2.290.786,12
<i>Assistenti</i>	14	685.415,16
Totale	58	3.492.111,21

Tabella 5 Costo assunzioni ex lege

Per la valorizzazione della tabella si sono utilizzati i dati trasmessi dal MEF a gennaio 2024 e comprensivi del salario accessorio:

- Costo pro-capite funzionari = 55.872,83 €
- Costo pro-capite assistenti = 48.958,23 €
- Costo pro-capite dirigenti = 171.969,98 €

Si tratta di costi stimati che potranno essere oggetto di adeguamento sulla base delle comunicazioni aggiornate tempo per tempo dai Ministeri competenti.

Si prevede di finanziare il piano delle assunzioni a completamento della dotazione organica, di cui alla tabella sopra riportata, come rimodulati con il presente piano a parziale modifica della deliberazione CIP n. 1/2023, utilizzando il fondo assunzioni di cui all'articolo 1 comma 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dall'art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, pertanto si provvederà ad aggiornare in questo senso la richiesta di assegnazione delle quote di competenza avanzata al Ministero dell'economia e delle Finanze.

Questa programmazione potrà essere ulteriormente rimodulata per definire eventuali necessità prioritarie, qualora il DPCM di riparto adottato dal Ministero dell'economia e delle finanze assegni all'Autorità un importo inferiore rispetto a quanto previsto in questo atto a titolo di quota di competenza del fondo assunzioni di cui all'articolo 1 comma 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Assunzioni a tempo determinato

Nel corso del triennio l'Amministrazione conferma la necessità di utilizzo delle forme di lavoro flessibile del personale previste dalla normativa ed in particolare dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001: contratti di formazione lavoro per inserire personale giovane, da formare in prospettiva della stabilizzazione consentita dalla legge, la somministrazione, le assunzioni a tempo determinato, il comando e/o l'utilizzo condiviso di personale di altre amministrazioni. Con l'eccezione del contratto di formazione e lavoro che ha una disciplina specifica, le restanti forme di lavoro flessibile verranno attivate per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale sulla base di provvedimenti motivati.

Nell'ambito delle risorse extra bilancio, derivanti a titolo esemplificativo ma non esaustivo da finanziamenti europei o dalla stipula di convenzioni con altri soggetti istituzionali, nel rispetto e nell'ambito delle previsioni normative di cui all'articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 e contrattuali di cui al CCNL Funzioni centrali, le assunzioni

verranno effettuate conformemente alle previsioni del quadro economico di progetto che ne attesta la sostenibilità finanziaria.

Tali assunzioni, poichè legate ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, non rientrano nei limiti normativi di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 trattandosi di risorse extra bilancio a destinazione vincolata.

Pubblicità e trasparenza

I contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema di cui all'articolo 60 del D.Lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La formazione rappresenta una leva imprescindibile nel contesto attuale per garantire un sistema di aggiornamento continuo atto ad affrontare il processo di transizione digitale ed amministrativa che determina un impatto sulla carriera del dipendente e per l'amministrazione un investimento.

Alla formazione del personale, inteso come investimento delle conoscenze e competenze delle risorse umane, è attribuita, quindi, una funzione strategica nell'ambito dei documenti di programmazione, con la definizione di obiettivi formativi annuali e pluriennali. Con specifico riferimento al nostro Ente, il 2023, secondo anno di redazione del Piano della Formazione (PF), documento che va ad integrare ed ad arricchire il processo di programmazione integrata confluito nel PIAO, ha rappresentato un consolidamento per il processo di gestione della formazione in AdbPo, divenendone strumento cardine.

Il Piano di Formazione intende essere un documento dinamico di programmazione e uno strumento di indirizzo, ma non un vincolo, che descrive e sintetizza gli obiettivi formativi annuali e pluriennali che dovranno adeguarsi alle future esigenze formative e alle opportunità che si potranno presentare e che quindi attualmente non sono prevedibili e programmabili.

Obiettivi e strumenti

Negli ultimi anni il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica rispondendo ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale dipendente e conseguentemente il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

A tal proposito l'Ente ha provveduto entro il termine del 30 giugno 2023, ad aderire alla nuova piattaforma Syllabus per la formazione dei dipendenti pubblici da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica istituita, quale strumento di riqualificazione delle politiche di gestione delle risorse umane, in ottemperanza alla Direttiva Zangrillo sulla Formazione del 23 marzo 2023, con la quale sono state fornite indicazioni metodologiche ed operative per pianificare ed organizzare il percorso formativo di ogni dipendente, promuovendo un piano di rafforzamento delle competenze del personale upskilling finalizzate al miglioramento dei risultati delle attività lavorative.

L'obiettivo sfidante per AdbPo come opportunamente sottolinea la successiva Direttiva Zangrillo ad oggetto "nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale" del 28 novembre 2023 mira alla realizzazione di un progetto formativo nel perseguimento dello sviluppo delle competenze funzionali a sostenere il processo di formazione che include anche competenze trasversali per aumentare il livello di performance individuale di ciascun dipendente e quindi di performance organizzativa per la creazione di valore pubblico.

Il Piano della Formazione intende sviluppare efficaci strumenti di "accoglienza" e "formazione iniziale" del personale in AdbPo attraverso uno specifico percorso di "onboarding", supportato dal nuovo strumento informatico della Intranet a disposizione del dipendente. Inoltre, nell'ambito dei nuovi assunti, specifica e particolare attenzione è posta al percorso formativo previsto per il personale titolare di Contratto di

Formazione Lavoro, ricordando che il progetto autorizzato dall'Agenda Regionale del Lavoro contiene una specifica sezione relativa alla formazione obbligatoria che dovrà essere erogata nel periodo contrattuale.

Modalità di erogazione della formazione

L'erogazione delle diverse modalità in presenza, on-line e blended, avviene attraverso l'impiego di svariate metodologie formative e strumenti connessi alla tipologia e al contenuto della formazione stessa, nonché alle necessità formative contingenti e personali del dipendente. Permangono, per gli aspetti di formazione obbligatoria e specifica legate a tematiche connesse al processo di transizione amministrativa e digitale e agli aggiornamenti normativi le Scuole del Sistema Unico per la formazione gratuita del proprio personale, prima tra tutte la SNA (Scuola Nazionale per l'Amministrazione), ITACA, Formez PA, centro di servizi e formazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, il programma ValorePA promosso da INPS, le piattaforme della fondazione IFEL (Istituto per la finanza e l'economia locale), il SELF (Sistema di e-learning federato) della Regione Emilia Romagna, a cui si aggiunge il sopra citato Syllabus. Mentre per la complessità e la specificità della materia tecnico-scientifica trattata dall'ente si fa riferimento direttamente a Università, poli scientifici o enti di formazione o direttamente a professionisti, ovvero dipendenti pubblici o di società pubbliche, in grado di formulare proposte customizzate sulle materie di interesse da destinare a tutti o parte dei dipendenti dell'Ente. Inoltre, si configura l'esigenza di assicurare a tutto il personale dei settori tecnici, le conoscenze e gli approfondimenti, anche con sopralluoghi in ambiente, necessari all'attività scientifica e di pianificazione dell'ente. Si aggiunge la possibilità di coinvolgere soggetti interni all'Amministrazione quali dirigenti e funzionari che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

Il sistema interno dell'Ente privilegia i corsi che prevedono il rilascio di un attestato di competenza a fronte di test o esame finale di apprendimento sulle tematiche affrontate e analizzate. Inoltre, si proseguirà la verifica dell'efficacia della formazione sia con questionari di gradimento da sottoporre al personale che ha partecipato al corso, secondo le recenti disposizioni in materia di certificazione sulla qualità ISO9001:2015; sia con questionari di verifica da sottoporre al dirigente sovraordinato al fine di accertare la reale utilità professionale del percorso formativo svolto

Come previsto dall' art.48 del vigente CCNL F.C, che deriva la disposizione direttamente dalla Legge 300/1970 "Statuto dei lavoratori", sono altresì previsti, permessi retribuiti per lo studio riservati al 3% del personale in servizio al 01 gennaio di ciascun anno.

Il rendiconto della formazione svolta nel corso del 2023

Il Piano della Formazione del 2023 ha in parte rispettato il timing dei dettagli e dei fabbisogni programmati, lasciando lo spazio per quelli emergenti, analizzati ed interpretati per orientare le azioni future.

La spesa sostenuta per la formazione è stata finanziata con il capitolo cap.1061 art.0, per la formazione generale e specifica, mentre un capitolo ad hoc (cap.1060.0) era previsto per gli obblighi formativi in materia di Prevenzione e Sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. Nel corso dell'anno sono inoltre stati autorizzati al personale richiedente 2 permessi allo studio (150 ore diritto allo studio).

Di seguito si riporta il prospetto di rendicontazione della formazione 2023, suddivisa per aree tematiche e quantificazione delle ore erogate.

AMBITO	AREA TEMATICA	PARTECIPANTI	TOTALE ORE FORMAZIONE 2023
ORGANIZZAZIONE	TECNICO-SPECIALISTICA	N.70	852 H
ORGANIZZAZIONE	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	N. 12	21 H
ORGANIZZAZIONE	ANTICORRUZIONE	N. 60	37 H
ORGANIZZAZIONE	PARITA' DI GENERE	N.13	4 H
ORGANIZZAZIONE	LAVORO AGILE E DIGITALIZZAZIONE INFORMATICA	N.70	14 H

Programma della Formazione per il triennio 2024-2026

La raccolta del fabbisogno formativo relativo al triennio 2024-2026 è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario, realizzato tramite supporto informatico con il modulo Form di Office 365, da parte dei dirigenti di tutti i settori con l'obiettivo di ottenere un prospetto previsionale il più attendibile possibile, pur nella consapevolezza che non tutte le istanze avanzate e le aspettative, rilevate preventivamente, potranno essere adeguatamente soddisfatte dall'Ente.

In particolare a partire dal corrente anno, sulla base di quanto già citato in precedenza e in coerenza alle disposizioni della Circolare Zangrillo del 24 gennaio 2024 "Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", l'Ente si impegna attraverso questo strumento di programmazione a promuovere e a proseguire, in un'ottica di promozione della cultura formativa, un'adeguata partecipazione ad attività di formazione che avrà come target un impegno annuo complessivo di formazione per il primo anno, e a seguire, non inferiore alle 24 ore per dipendente.

Il Piano della Formazione per il triennio 2024-2026 viene suddiviso nelle seguenti tre sezioni, in cui compaiono ambiti formativi proposti:

- A. Programma formazione generale**
- B. Programma formazione obbligatoria in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro**
- C. Programma formazione specialistica individuale o per gruppi**

A. Programma di formazione generale

AMBITO	AREA TEMATICA	DESTINATARI

ORGANIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - - Anticorruzione, etica pubblica e trasparenza, - - - Lavorare in sicurezza nello smart working, - - - GDPR Privacy, - - - Transizione digitale 	Personale neo assunto
ORGANIZZAZIONE	Lingua Inglese applicata al contesto lavorativo	Personale selezionato
ORGANIZZAZIONE	L'ENTE: la gestione finanziaria e contabile, i compiti istituzionali, gli obiettivi e la pianificazione delle attività che ne disciplinano l'organizzazione	Personale neo assunto
ORGANIZZAZIONE	La prevenzione della corruzione e la trasparenza alla luce del nuovo PNA: aggiornamento normativo	Personale selezionato
ORGANIZZAZIONE	Le competenze trasversali e le soft skills nell'attività lavorativa	Tutto il personale
ORGANIZZAZIONE	Formazione obbligatoria per neodirigenti al primo incarico	Dirigenti selezionati
ORGANIZZAZIONE	Gestire efficacemente le riunioni in team	Personale selezionato
ORGANIZZAZIONE	Contrastare le disuguaglianze di genere	Personale selezionato
TRANSIZIONE DIGITALE	Tecnologie informatiche, piattaforme digitali e social media	Tutto il personale
TRANSIZIONE DIGITALE	MS OFFICE 365: utilizzo delle funzionalità avanzate, gestione dei calendari condivisi e delle aree cloud, integrazione dei device, strumenti per la programmazione, gestione monitoraggio e rendicontazione attività e per il lavoro collaborativo	Tutto il personale
TRANSIZIONE DIGITALE	Accessibilità e usabilità ICT: conoscenze, tecniche e best practice per realizzare documenti e contenuti web inclusivi	Tutto il personale
TRANSIZIONE DIGITALE	Cyber security: come contenere i rischi informatici dell'attività lavorativa	Tutto il personale

TRANSIZIONE DIGITALE	La ricerca di dati e informazioni su Internet: come migliorare l'efficacia e l'affidabilità dei risultati	Tutto il personale
----------------------	---	--------------------

B. Programma formazione obbligatoria in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro

In ambito di formazione obbligatoria, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., si proseguirà con i programmi di informazione, formazione e aggiornamento formazione continua, del personale neo assunto, dei dirigenti di prima nomina, dei preposti, dei rappresentanti dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute, individuati come necessari dal Responsabile per la sicurezza sui luoghi di lavoro (RSPP).

AMBITO	AREA TEMATICA	DESTINATARI
ORGANIZZAZIONE	Prima Formazione sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del DL 81/2008: formazione preposto, nuovi dirigenti, formazione generale e specifica al mansionario	Personale amministrativo e tecnico neo assunto
ORGANIZZAZIONE	Percorso continuativo di formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del DL 81/2008 in materia di antincendio e di formazione specifica al mansionario	Personale amministrativo e tecnico alla scadenza di validità degli attestati

C. Programma di formazione specialistica individuale o per gruppi

AMBITO	AREA TEMATICA	DESTINATARI
ORGANIZZAZIONE	Acquisire le nozioni base e gli strumenti per la pianificazione e l'esecuzione degli audit interni secondo la normativa ISO 9001: 2015	Personale selezionato (auditor interni)
ORGANIZZAZIONE	Gestione e conservazione dell'archivio digitale e del protocollo sull'adeguamento normativo dell'AGID	Personale amministrativo e tecnico selezionato
GARE E CONTRATTI	Aggiornamento sul nuovo Codice dei Contratti, in materia di affidamenti e digitalizzazione dei contratti	Personale amministrativo e tecnico selezionato
GESTIONE PERSONALE	La gestione giuridica ed economica del personale.	Personale amministrativo selezionato
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - -Atti amministrativi: la scrittura degli atti e i fondamenti del diritto amministrativo. - - -Fondamenti di diritto amministrativo e penale in materia di difesa del suolo 	<p>Personale amministrativo e tecnico neoassunto</p> <p>Personale selezionato</p>
CONTABILITA'	Contabilità economica per la gestione dell'Ente. Fondamenti di contabilità pubblica	Personale amministrativo selezionato
TRANSIZIONE ECOLOGICA	Codice dell'ambiente: principi e normativa in materia di governo del territorio; fondamenti di economia ambientale.	Personale amministrativo e tecnico selezionato
PIANIFICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - - Fondamenti di pianificazione ambientale, territoriale e urbanistica; - - -Il contesto internazionale della pianificazione ambientale e territoriale - - -Gestione dei processi partecipati. - - -Analisi costi-benefici e multicriteria per l'analisi finanziaria ed economica dei progetti finanziati con fondi pubblici. 	Personale tecnico selezionato per le varie tipologie
PIANIFICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - - Formazione sulla geomorfologia costiera, moto ondoso e variazioni del livello del mare. - - -Modellazione Idraulica fluviale e marina 	Personale tecnico selezionato per le diverse tipologie di corso

TRANSIZIONE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"> - Modalità di rilievo e rappresentazione dei sistemi antropici e naturali del territorio e delle condizioni ambientali (fotogrammetria, telerilevamento, monitoraggio). - -Formazione sull'utilizzo del remote sensing. 	Personale tecnico
TRANSIZIONE DIGITALE	Metadatazione dei dataset e dei documenti: strumenti per descrivere i dati e i documenti per renderli ricercabili ed utilizzabili (direttiva Inspire).	Personale tecnico e amministrativo da selezionare
TRANSIZIONE DIGITALE	Strumenti per l'analisi e la rappresentazione dei dati: <ul style="list-style-type: none"> - - Access base - - -Potenzialità dell'utilizzo della Business intelligence, data mining, machine learning, ecc 	Personale tecnico e amministrativo da selezionare
TRANSIZIONE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"> - - Training e formazione per utilizzo e gestione Geoportale - - - Tutoraggio e utilizzo avanzato dei sistemi QGis 	Personale tecnico Personale SIT GIS
TRANSIZIONE DIGITALE	Formazione su progettazione GeoDB e su linguaggio di programmazione specifico (Python)	Informatici
TRANSIZIONE DIGITALE	Formazione specifica su utilizzo modellistica Dews (a cura di Deltares)	Informatici e tecnici

3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Questa sezione delinea le misure utilizzate dall'Autorità di Bacino Distrettuale del Fiume Po per l'applicazione della direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" al fine del conseguimento degli obiettivi di parità e pari opportunità.

Il piano triennale delle azioni positive (PTAP) è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "*le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*". La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il PTAP è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una *migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione*.

IL CONTENUTO DEL PTAP

La direttiva n. 2/2019, registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019, ha rilanciato il tema delle misure che le pubbliche amministrazioni devono attuare per conseguire gli obiettivi di parità e pari opportunità.

In particolare, si richiamano le azioni concrete elencate all'art.3:

- Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.
- La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il contenuto della direttiva 2/2019 viene recepito nel presente Piano; gli aspetti procedurali relativi al coordinamento con il Piano della Performance e le relazioni con il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (di seguito CUG) sono recepiti con il Piano performance 2024/2026.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive rappresentano le misure preferenziali adottate per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

In questo contesto, il presente piano:

- 1) descrive gli obiettivi che l'Ente intende perseguire,

- 2) individua le azioni positive che l'Ente intende adottare e le relative iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il presente Piano è stato illustrato al CUG nella seduta del 11 giugno 2024 come da verbale n.1 dell'11 giugno 2024.

Annualmente l'Amministrazione trasmette al CUG i dati relativi alla consistenza e alla struttura del personale in servizio (quali ad esempio: la consistenza del lavoro part time e del lavoro flessibile, l'età anagrafica, l'anzianità di servizio, i titoli di studio ecc.), nonché alla descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Tali informazioni confluiscono integralmente nella relazione che il CUG predispone e costituiscono oggetto di analisi e verifica da parte dello stesso con la finalità di rappresentare lo stato di attuazione dei principi di parità e pari opportunità, contrasto alla discriminazione e violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando le informazioni fornite dall'Ente e al tempo stesso costruire uno strumento utile per le azioni da promuovere ai fini del benessere organizzativo, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel PTAP adottato.

Il PTAP ha durata triennale e viene approvato al fine di poter attivare il Piano assunzionale; viene inviato al CUG per raccogliere eventuali suggerimenti di integrazione o correzione che vengono recepiti con specifica integrazione.

Il PTAP viene infine pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, alla sezione Amministrazione Trasparente nonché sulla intranet aziendale a disposizione di tutti i dipendenti.

DATI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE IN OTTICA DI GENERE

In termini di pari opportunità, l'Autorità di bacino nazionale del fiume Po aveva in precedenza costituito il CUG in associazione con l'Agenzia interregionale per il Po, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010.

A seguito della sua scadenza, l'Amministrazione, con decreto del SG n. 38 del 18 maggio 2024 ha proceduto alla costituzione del CUG al proprio interno, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato e integrato dall'art. 21 della Legge 183/2010 ed in adesione alla Direttiva del Ministro per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 26/06/2019 n.2, che sostituisce la Direttiva del 23/05/2007 e integra la direttiva del 04/03/2011.

Il CUG è composto in modo paritetico da dipendenti dell'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello di ente.

Finalità del suddetto Comitato è contribuire ad assicurare un migliore ambiente lavorativo, rafforzare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, dovuta non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale, all'accesso al lavoro ed alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno del mobbing.

Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente

di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Al CUG in particolare, spetta la funzione di formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici e di individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELL'AUTORITÀ DI BACINO DISTRETTUALE DEL FIUME PO

Alla data del 31/12/2023 la situazione del personale dipendente dell'Ente presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne (totale 70 dipendenti):

Per genere		Percentuale
<i>Donne</i>	<i>43 di cui 3 dirigenti</i>	<i>61%</i>
<i>Uomini</i>	<i>27 di cui 3 dirigenti</i>	<i>39%</i>

La situazione dell'Ente non evidenzia grosse disparità di genere sia nel personale di comparto sia nella dirigenza, pur avendo registrato un lieve decremento della rappresentanza maschile (scesa dal 44 al 39%) nel corso del 2023, riduzione tuttavia non significativa in relazione a numeri di personale così ridotti.

IL PTAP: GLI OBIETTIVI

Il PTAP per il triennio 2024-2026 dell'AdbPo ricomprende i seguenti obiettivi generali:

- ✓ Obiettivo 1: Pari Opportunità e benessere organizzativo
- ✓ Obiettivo 2: Clima Organizzativo e gestione dei conflitti
- ✓ Obiettivo 3: Formazione e aggiornamento del personale

Obiettivo 1: Pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda le pari opportunità, l'Ente conferma gli obiettivi individuati lo scorso anno e già in corso di realizzazione:

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane per favorire le pari opportunità nello sviluppo professionale del proprio personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

L'Ente pone la parità di genere come una priorità trasversale a tutte le missioni dell'ente.

L'obiettivo è individuare le azioni e implementare progetti che permettano la valorizzazione delle diversità legate all'età, al contesto culturale, all'orientamento sessuale, nell'ottica di creare una cultura aziendale che

favorisca l'adozione di comportamenti corretti e non discriminatori nel quotidiano. È fondamentale infatti comprendere ed individuare quei comportamenti che, adottati, consapevolmente o meno, possono generare comportamenti inclusivi o escludenti, valorizzanti ed equi o discriminatori.

L'Autorità di bacino distrettuale promuove le opportunità di sviluppo professionale del proprio personale in ottica di parità, come dimostrato dall'elevata presenza femminile anche nel comparto dirigenziale.

Per quanto concerne il tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare, la legge n. 81/2017, con l'introduzione del lavoro agile, pone l'attenzione sull'importanza di un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari. In AdbPo, il modello implementato durante la fase della pandemia per fronteggiare il momento di emergenza è ora applicato come strumento ordinario di lavoro ed è disponibile per tutti i lavoratori su base volontaria come illustrato nella specifica sezione dedicata allo smart working.

In un'ottica di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, l'Autorità adotta già da tempo un orario molto flessibile e ha predisposto le misure organizzative e gli strumenti necessari per favorire la piena efficacia del lavoro in modalità agile al fine di assicurare la piena funzionalità dell'Amministrazione in ottica di equità ed imparzialità verso tutti i dipendenti. L'Autorità ha rafforzato tale principio di *worklife balance* tramite l'adozione di nuova regolamentazione dell'orario di lavoro, adottato con decreto del SG n. 19 del 25.03.2024 che rafforza ulteriormente la flessibilità giornaliera dei dipendenti togliendo la previsione dei rientri obbligatori pomeridiani e al contempo prevedendo una sola fascia di presenza obbligatoria (dalle 09.30 alle 12.30).

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Relativamente al benessere del personale, nel 2024:

- si continuerà a coniugare benessere organizzativo del personale con la sostenibilità ambientale al fine di guidare i progetti di sostegno alla mobilità sostenibile e all'individuazione di strategie efficaci e personalizzate di sostenibilità ambientale e contenimento dei consumi delle sedi di lavoro;
- si completeranno gli interventi di rifunionalizzazione della sede: nello specifico sono previste alcune operazioni (quali ad esempio sostituzione degli infissi esterni, completamento degli arredi con stampe, pannelli e carte da posizionare negli uffici del personale, recupero di una stanza che dovrà essere rifunionalizzata e arredata) per rendere alcuni spazi più confortevoli e fruibili da parte dei dipendenti.
- si completerà altresì la strutturazione informatica complessiva con le dotazioni multimediali per le sale riunioni e si porrà il focus sul costante miglioramento della dotazione individuale da utilizzare sia in sede che in smart working al fine di migliorare il livello di performance del personale anche nelle sedi decentrate

Obiettivo 2: Clima organizzativo e gestione dei conflitti

Per quanto riguarda il clima organizzativo, è necessario sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai dirigenti delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Il clima è inteso come un attributo globale dell'organizzazione; è formato dall'insieme dei fattori che determinano i comportamenti delle persone in situazioni sociali reali e complesse; può essere inteso come la percezione collettiva che le persone hanno dell'organizzazione. Il clima è riconosciuto essere un fattore importante nel determinare il benessere

organizzativo il quale, a sua volta, è stato dimostrato significativamente correlato con l'efficacia e l'efficienza organizzative.

AdbPo ritiene che sempre maggiore attenzione debba essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni e una gestione più collaborativa e partecipata che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza del singolo all'organizzazione.

La comunicazione interna, unitamente alla promozione della conoscenza delle attività fra settori, viene considerata una leva strategica per favorire la partecipazione attiva e il contributo diretto delle persone a tutti i livelli e in tutte le posizioni, nonché uno strumento per trasmettere valori e obiettivi dell'organizzazione e integrare gruppi professionali e funzionali.

A tale proposito si ricorda, come riportato nella sezione relativa alla formazione, che nei mesi di settembre/novembre 2023 è proseguito il percorso di formazione attivato già nel 2022 in materia di comunicazione efficace, in supporto alla gestione delle relazioni interpersonali, per l'approfondimento sia teorico che pratico delle tecniche di comunicazione interna integrando, a rafforzamento, i contenuti che vertono sull'intelligenza emotiva in azione; a tale proposito si è svolto un workshop di formazione destinato a tutto il personale per l'approfondimento e il consolidamento teorico e l'applicazione della pratica della tematica “ *Comunicazione interna 1, comunicazione interna 2, intelligenza emotiva in azione*” con lo scopo di sensibilizzare e rafforzare la capacità di relazione tra colleghi e rendere consapevoli circa l'efficacia dell'ascolto e della comunicazione nel lavoro quotidiano.

Nel 2023 è stata attivata la intranet dell'AdbPo, portale web aziendale privato, accessibile esclusivamente alle persone che lavorano in Autorità che rappresenterà un efficace ed efficiente strumento di comunicazione interna. Si tratta di un sito web a supporto dell'attività lavorativa dove poter trovare le informazioni, gli strumenti e i servizi utili al lavoro quotidiano (ad esempio news e comunicazioni di servizio, documenti, policy e procedure, servizi per il lavoratore, prenotazione sale e auto ed helpdesk). Tramite tale portale, l'Ente potrà offrire uno strumento in grado di incrementare il livello di ingaggio delle proprie persone, di aumentare la partecipazione, di rendere chi lavora in azienda maggiormente informato e coinvolto nel progetto aziendale e, di conseguenza, aumentare la produttività di molti processi aziendali interni. Nel 2024, la intranet verrà implementata con nuove funzionalità che consentiranno la completa digitalizzazione di alcuni processi aziendali come la gestione delle auto e delle sale riunioni oltreché dello smart working attraverso le gestionali presenze.

In un contesto di innovazione e riorganizzazione, in tema di clima organizzativo, nell'ambito di un più complesso progetto di riorganizzazione nel corso del 2023 è stata inoltre effettuata un'analisi del clima organizzativo percepito, tramite il supporto di una società esterna, al fine di “fotografare” la realtà organizzativa dell'Ente, rilevare eventuali criticità o situazioni di malessere e pianificare conseguenti azioni correttive e di miglioramento da adottare nel corso del 2024.

I risultati dell'indagine, presentati sia ai dipendenti sia alle organizzazioni sindacali, hanno evidenziato un buon clima organizzativo percepito dal personale dell'Ente; l'indagine ha rilevato anche la percezione del personale sugli ambiti strategici prioritari per lo sviluppo futuro dell'Autorità dove i temi emersi vertono, in ordine di numerosità di risposte, sulla comunicazione (interna ed esterna), l'ampliamento del personale, la pianificazione interna ed esterna, la visione distrettuale in termini di apertura sedi territoriali e l'organizzazione efficace, quale sistema omogeneo di gestione del personale. Relativamente ai punti di forza che l'Autorità possiede e sui quali puntare in una logica di sviluppo le risposte sottolineano la competenza e

il clima lavorativo. Per quanto attiene infine eventuali criticità sono stati segnalati come punti di attenzione: la comunicazione, i ruoli, strumenti, procedure e spazi di lavoro. Quanto emerso sarà oggetto di valutazione e approfondimento al fine della strutturazione e delle azioni di miglioramento organizzativo da attuare nel prossimo futuro.

I risultati dell'indagine rappresentano il punto di partenza per la costruzione di strategie e politiche volte alla realizzazione di miglioramenti del clima percepito con il fine ultimo di migliorare la performance complessiva dell'organizzazione anche da un punto di vista della strutturazione organizzativa 2024.

Nel triennio 2024/2026 si continuerà a lavorare su questi temi per implementare le competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skills sono sempre più preziose. Questo approccio guiderà la programmazione dei fabbisogni e le modalità di selezione di nuovo personale ma consentirà anche la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per favorire una migliore allocazione delle persone e delle competenze per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, di favorire lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Continuerà inoltre la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Obiettivo 3: Formazione e aggiornamento del personale

Per aumentare le competenze del personale, l'Ente continuerà a definire piani di formazione per assicurare un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione, come precedentemente illustrato, rappresenterà pertanto uno strumento essenziale per la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Ciò implicherà la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi di carattere generale focalizzati sugli obiettivi trasversali dell'Ente conformi ai principi e alle indicazioni contenute nella pianificazione rivolta al contrasto delle discriminazioni.

La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale deve avvenire senza discriminazione di genere e deve adottare modalità organizzative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non ostacolino la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (in orari di lavoro, in modalità e-learning anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria, monitorate e agevolate dai dirigenti, ecc).

L'obiettivo è quello di consentire la partecipazione a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio.

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a possibili svantaggi intervenuti nel tempo e a rimuovere ogni forma di oggettivo ostacolo alla "carriera" del personale femminile, senza tuttavia eccedere in inutili formalismi, e fermo restando la valutazione di merito e professionalità.

L'Autorità ricorda che, in particolare per la Pubblica Amministrazione, in tema di azioni positive i riferimenti sono da ricercarsi nell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 e negli artt. 7 e 57 del D.lgs.165/2001. Alla luce dei contenuti normativi sopra ricordati l'Autorità evidenzia positivamente il sostanziale rispetto dei principi normativi richiamati sia tra il personale di comparto che nella dirigenza.

In coerenza con il PTAP degli scorsi trienni si confermano le seguenti azioni:

AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- a) in tutte le Commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni per l'assunzione di personale sarà assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi;
- b) nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne;
- c) la situazione giuridica del part-time per motivi legati al ruolo del/della dipendente nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione di carriera comunque denominata;
- f) implementazione di sistemi premianti che valorizzino i dipendenti senza distinzione di genere;
- g) applicazione dei vari istituti di flessibilità al fine dell'armonizzazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa;
- h) adozione della modalità di lavoro agile quale modalità ordinaria per parte del tempo di lavoro;
- i) potenziamento del coworking con spazi dedicati e attrezzati al fine di renderli più fruibili da parte dei dipendenti;
- l) messa a disposizione di spazi comuni e sostenibili per il ristoro del personale.
- m) completamento della rifunzionalizzazione degli uffici;
- n) attivazione della intranet quale strumento di comunicazione interna per la gestione delle attività operative quotidiane (comunicazioni di servizio, documenti, policy e procedure, servizi per il lavoratore, prenotazione sale e auto ed helpdesk).

AZIONI POSITIVE PER IL CLIMA ORGANIZZATIVO E LA GESTIONE DEI CONFLITTI

Vengono previste le seguenti azioni:

- a) analisi del clima organizzativo percepito tramite l'indagine svolta nel corso del 2023; i risultati dell'analisi verranno utilizzati per la costruzione di strategie e politiche volte al miglioramento del clima percepito con il fine ultimo di potenziare la performance complessiva dell'organizzazione;
- b) misurazione e azioni di contrasto allo stress correlato al lavoro;
- c) possibilità di adottare il lavoro agile quale modalità di lavoro ordinaria da parte dei dipendenti per almeno parte del tempo di lavoro;

- d) favorire la mobilità interna ed esterna del personale;
- f) promozione di misure di welfare aziendale nella contrattazione integrativa del personale. E' già attiva la polizza sanitaria integrativa e si ipotizza la possibilità di attivare alcune misure tra quelle previste dal CCNL FC: iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili. Le soluzioni di *welfare* aziendale avranno carattere integrativo e non sostitutivo delle prestazioni pubbliche, nel rispetto della contrattazione decentrata;
- g) monitoraggio delle eventuali segnalazioni di criticità in materia di rispetto della dignità dei lavoratori, mettendo a disposizione del CUG un rapporto periodico annuale.;
- h) rilevazione del tempo e grado di mobilità necessaria ai dipendenti per l'accesso alla propria sede di lavoro (mezzo pubblico, privato, tempi, difficoltà, ecc.) e valutazione degli esiti per favorire l'accesso agli istituti di flessibilità;
- i) implementazione della intranet aziendale quale strumento di comunicazione interna efficace ed efficiente in grado di incrementare il livello di ingaggio delle proprie persone, di potenziare la condivisione delle conoscenze e delle informazioni, di rendere i dipendenti maggiormente informati e coinvolti nel progetto aziendale.

AZIONI POSITIVE IN TEMA DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Si confermano le seguenti azioni:

- a. prosecuzione degli interventi formativi per il personale per sensibilizzare e orientare il comportamento sul tema del contrasto alle disuguaglianze di genere;
- b. preparazione e organizzazione di corsi su materie inerenti conoscenze professionali necessarie legate al proprio profilo professionale.

SEZIONE 4: DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E MONITORAGGIO

Il Piano viene approvato con decreto del Segretario Generale e pubblicato nel sito dell'Ente, alla sezione Amministrazione Trasparente nonché sul portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica, (<http://piao.dfp.gov.it>) che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

In questa sezione si ripercorrono tutti gli aspetti relativi al monitoraggio delle sezioni precedenti con evidenza degli strumenti, delle tempistiche, delle modalità e delle responsabilità.

4.1 MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

La misurazione del valore pubblico, generato dall'Autorità di bacino distrettuale del fiume Po mediante le proprie azioni strategiche, si esplicita concretamente misurando i risultati raggiunti nelle aree istituzionali e strategiche e rendicontati nella Relazione sulla Performance.

La relazione annuale sulla Performance è l'occasione per rendicontare gli esiti dei monitoraggi intermedi e finali degli obiettivi del Piano della Performance e derivati dalla Relazione Programmatica allegata al Bilancio.

Con specifico riferimento alla sostenibilità, l'Ente, nel corso del 2024, intende completare la predisposizione del primo Bilancio di sostenibilità e del Piano di comunicazione, strumenti individuati come prioritari per avviare un sistema di accountability dell'attività dell'Ente verso l'esterno.

A rafforzamento di ciò, come contributo al Valore Pubblico, il processo di Certificazione per la qualità ISO 9001 di tutto l'Ente, conseguito nel luglio 2023, costituisce lo strumento attraverso cui l'Ente continua a costruire, analizzare, mappare e semplificare le proprie procedure organizzative e la modulistica a supporto dell'operatività quotidiana.

4.2 MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

La rendicontazione a consuntivo degli obiettivi strategici e organizzativi avverrà in occasione della Relazione sulla performance per l'anno solare 2024.

Nella Relazione sulla performance confluiscono i dati dell'organizzazione, per quanto riguarda la sintesi delle informazioni di interesse degli stakeholder, l'analisi del contesto interno ed esterno di riferimento, l'analisi dei punti di forza e di debolezza, l'analisi dei risultati raggiunti e le valutazioni ricevute dai Dirigenti e dal personale tecnico - amministrativo, anche in termini di competenze individuali.

Il monitoraggio di medio periodo rappresenta l'occasione per verificare l'effettiva sostenibilità degli obiettivi fissati e degli impegni assunti a inizio anno e valutare la necessità e/o l'opportunità di apportare delle variazioni alle previsioni iniziali.

Le risultanze del monitoraggio vengono inoltrate all'Organismo Indipendente di Valutazione che attiva un confronto con il Segretario Generale e i Dirigenti per valutare le eventuali richieste di variazioni agli obiettivi di performance.

Sulla base degli esiti del confronto e della validazione dell'OIV, gli obiettivi possono essere rimodulati e/o sospesi. Le variazioni vengono poi recepite nel corpo del Piano e negli allegati di pertinenza e costituiscono

lo strumento di gestione per la seconda parte dell'anno. La variazione degli obiettivi strategici e operativi triennali deve trovare coerenza con gli obiettivi annuali assegnati ai dirigenti e al personale.

4.3 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Lo stato di attuazione delle misure contenute nel PTCPT viene monitorato con cadenza semestrale dall'RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione inoltre redige una relazione annuale concernente lo stato dell'arte sulla strategia generale di prevenzione che, con riferimento al 2023 è stata pubblicata nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione all'indirizzo seguente:

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SB_USTA=S&DB_NAME=n1232263&NDFH=117672&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=NTFRAGZASXPSQBGYHLRNEZHCHBTIDBWXLRLRURFMQCY1NBCHQKBUTJDWZOOIDHVEDKER1SHH_E1232263Q1_232263&FNFH=GrigliaRPCT2023.pdf

Attraverso la sezione "amministrazione trasparente" dell'ente, secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC, l'Autorità provvede a pubblicare tutti i documenti ai sensi delle previsioni normative. Per l'espletamento delle sue attività è previsto che l'OIV possa accedere a tutti gli atti e documenti utili all'espletamento dei propri compiti, nonché a tutti i sistemi informativi. L'8 dicembre 2023, il provider dell'applicativo Amministrazione Trasparente è stato oggetto di un attacco hacker che ha temporaneamente reso inaccessibili le informazioni, ma il cui recupero e pubblicazione è pressochè completato.

4.4 MONITORAGGIO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.4.1 Monitoraggio Piano dei fabbisogni di personale

La programmazione triennale del personale è oggetto di monitoraggio annuale ed è pertanto suscettibile di aggiornamenti e modifiche nella successiva programmazione.

In particolare, il monitoraggio terrà conto del completamento previsto per il 2024 della strutturazione organizzativa utilizzando il sistema certificato ISO 9001 e della eventuale necessità di rimodulazione del piano per definire esigenze prioritarie qualora il DPCM di riparto adottato dal Ministero dell'economia e delle finanze assegni all'Autorità un importo inferiore rispetto a quanto previsto a titolo di quota di competenza del fondo assunzioni di cui all'articolo 1 comma 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Un ulteriore strumento di monitoraggio è costituito dalla verifica delle spese del personale, della sostenibilità economico-finanziaria nel rispetto dei vincoli normativi in vigore ed infine della numerosità del turn-over del personale.

4.4.2 Monitoraggio POLA e Azioni Positive

Le azioni contenute nel POLA e nel PTAP vengono monitorate con cadenza annuale nell'ambito della predisposizione delle informazioni e dei dati da presentare al CUG ai fini della Relazione annuale che lo stesso è tenuto a redigere ai sensi della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

L'Amministrazione svolge altresì un'attività di analisi di eventuali difficoltà e problematiche che dovessero insorgere nell'attuazione delle misure e degli obiettivi previste dal POLA e dal PTAP e si attiva a fronte di eventuali richieste e segnalazioni presentate dai lavoratori anche con il supporto del CUG.

4.4.3 Monitoraggio della formazione

Al fine di monitorare l'efficacia dell'attività formativa, al termine di ogni corso che abbia prodotto un attestato o un test conclusivo, viene somministrato un questionario di valutazione della qualità percepita della formazione erogata. Il questionario è stato strutturato con l'obiettivo di indagare i seguenti aspetti: coerenza e grado di approfondimento del corso; adeguatezza del tempo dedicato ai singoli argomenti e utilità delle eventuali esercitazioni; competenza, chiarezza espositiva, disponibilità del docente e capacità di coinvolgimento dei partecipanti; riscontro applicativo nell'attività professionale delle competenze acquisite; soddisfazione complessiva della formazione e un ulteriore spazio per richiedere eventuali argomenti da approfondire. Al termine di ogni anno si procede alla rendicontazione della formazione rilevando il numero complessivo delle ore di formazione erogate, il numero di partecipanti, secondo i diversi ambiti di intervento (formazione generale, specialistica); dal corrente anno l'impegno di formazione previsto per tutto il personale è di almeno 24 ore complessive pro capite, sarà ulteriormente sfidante e includerà un monitoraggio puntuale ai fini dell'obiettivo da raggiungere.

ALLEGATI AL PIANO

Si riassumono a seguire gli allegati al Piano:

- **Allegati al Piano della Performance (sez. 2.2):**

A.1 "schema attività",

A.2 "Obiettivi indicatori e target",

A.3 "Obiettivi individuali dei dirigenti",

Denominati: "**Allegato A - Piano della Performance**".

- **Allegati al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (sez.2.3):**

B.1 Descrizione metodologica

B.2 Catalogo dei processi

B.3.1 Misure generali

B.3.1 Mappatura dei processi, Indici di probabilità e Indici di impatto, misure specifiche

B.4 Registro dei rischi potenziali

B.5 Tabella complessiva degli indici di probabilità e impatto

B.6 Sezione Trasparenza

Denominati: "**Allegato B - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**".