

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

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

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

Sono state pubblicate in data 2/12/2021 le linee guida per la compilazione del Piano Integrato di attività ed organizzazione allo scopo di fornire a tutte le amministrazioni tenute al PIAO una guida alla compilazione e di dare loro una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea, per ridurre al minimo l'impatto della predisposizione del Piano nei confronti delle amministrazioni e dei soggetti tenuti alla sua adozione.

Con tali linee guida però vengono definite le sezioni del Piano per come di seguito definito:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

All'interno di ciascuna sezione devono essere definite sottosezioni di programmazione in cui vengono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.

Il PIAO cerca di dare una visione organica a tutti i documenti apparsi negli anni per la gestione di un ente locale, in modo da semplificare la visione della *governance* e costruire un piano organico di transizione amministrativa in ottica digitale di un ente locale e la sua realizzazione è probabilmente il modo migliore di dare un senso ai diversi piani non finanziari che ogni ente deve scrivere nel tempo. La sua triennialità permette di avere una visione di insieme dell'ente e di fare una programmazione su uno scenario di medio periodo.

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

**Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

**Sede Legale:** Via Giovanni Plana n. 22 - 15121 ALESSANDRIA

**Telefono:** 0131/236641

**Sito istituzionale:** [www.consorziorsu.al.it](http://www.consorziorsu.al.it) - **e-mail:** [segreteria@consorzorsu.al.it](mailto:segreteria@consorzorsu.al.it) -

**pec:** [consorzioalessandrinorsu@legalmail.it](mailto:consorzioalessandrinorsu@legalmail.it) - **codice fiscale:** 80052350062

**Presidente:** Ing. Mauro Bressan

**Segretario comunale:** dott.ssa Paola Marcella Crescenzi

**Direttore:** Dott. Gianluca Galati

**Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** dott. Gianluca Galati

**R.A.S.A.:** Dott. Gianluca Galati

**Responsabile Per La Protezione Dei Dati Personali:** avv. Gabriele Carazza

## **Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

In questa sezione vengono ricondotti i contenuti del Piano integrato della performance Obiettivi 2025, comportamenti organizzativi, piano di gestione professionale del rischio da corruzione in particolare fermi i contenuti dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113

### **Sottosezione 2.1 - VALORE PUBBLICO**

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

Il piano integrato di attività e organizzazione (in acronimo: P.I.A.O.) è uno strumento che risponde a una logica ben precisa: mettere in relazione l'attività della pubblica amministrazione con gli strumenti preordinati alla sua efficace ed efficiente attuazione secondo il principio di razionalità nonché alla consecuzione degli scopi cui l'attività amministrativa è a sua volta vocata secondo le relative funzioni di spettanza. Esso costituisce quindi un elemento che inverte una specifica relazione di mezzo a scopo, il cui anello terminale è costituito dagli stakeholder, ossia dai portatori e titolare di interessi, che, nel rispetto del principio di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, hanno un vero e proprio diritto esistenziale alla loro realizzazione attraverso un'azione amministrativa che non è mera esecuzione, ma consecuzione.

Di qui l'imprescindibilità di rendere immediatamente riconoscibile il contenuto degli strumenti aziendali messi in campo dalla pubblica amministrazione, i quali sono poi gli elementi costitutivi della sua azienda, volendola vedere quale organizzatore professionale di ciò che serve per attuare efficaci ed efficienti processi di erogazione di servizi e di rimozione degli ostacoli e delle differenze di partenza che garantiscano a tutti – entro una prospettiva di autentica eguaglianza sostanziale – di accedere alle utilità pubbliche.

In questo modo, acquistano immediata evidenza e doverosa riconoscibilità gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, i comportamenti organizzativi richiesti a ogni elemento della catena di erogazione, la predisposizione di idonei mezzi per la gestione professionale del rischio da corruzione e per la trasparenza amministrativa, ormai ampiamente collaudati, le modalità di valorizzazione delle risorse di personale, a sua volta vista entro un processo di miglioramento continuo

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

non solo della sua performance, ma anche del relativo e propedeutico bagaglio culturale, da attuare attraverso percorsi mirati di formazione e progressiva valorizzazione.

Allegato: Dup 2025-2027

### Sottosezione 2.2 - Performance

Definisce e comprende gli elementi fondamentali per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. La modalità di valutazione è distinta tra personale non incaricato di posizione organizzativa cui si applica il sistema approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 20/07/2016 e personale apicale cui si applica il Regolamento per l'attribuzione del premio di risultato approvato dal Consiglio di Amministrazione n. 25 del 30/05/2013.

Per l'anno 2025 al Direttore vengono assegnati i seguenti obiettivi:

#### **RIPETTO TERMINI DI PAGAMENTO (punti 75).**

*L'art. 4-bis, c. 2, D.L. 13/2023 convertito dalla L. 41/23 ha previsto che ogni pubblica amministrazione debba adeguare il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, introducendo obbligatoriamente un obiettivo avente ad oggetto il rispetto dei tempi di pagamento. L'indicatore è individuato dal legislatore nel ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1, c. 859, lett. b) e 861 L. 145/18. L'obiettivo consiste nel garantire il rispetto dei termini di pagamento fissati dall'art. 4 del D. Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 e verrà considerato raggiunto se al 31/12/2023 l'indice annuale di tempestività dei pagamenti sarà pari o inferiore a 0 (zero).*

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE (punti 35)**

Come declinato dal paragrafo 3.5 del presente piano, l'obiettivo consiste nel garantire la partecipazione di tutto il personale ad un numero di ore di formazione pro-capite

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

annuo non inferiore a 40, in attuazione della direttiva del ministro della PA del 16.01.25.

### **Sottosezione 2.2 – Rischi corruttivi e trasparenza**

Definisce 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, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione.

Allegato: [Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025/2027](#)

### **Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

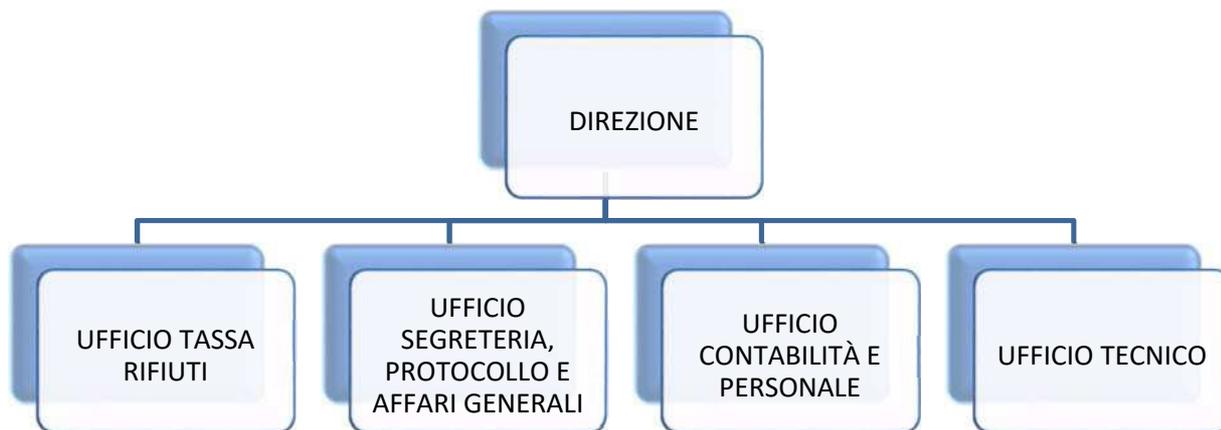
#### **Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa del Consorzio di Bacino vede attualmente la presenza di 9 dipendenti a tempo indeterminato e pieno, 1 dipendente in aspettativa e assunto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL.

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027



Fino al 15/01/2025:

	N. UNITÀ	CATEGORIA
DIREZIONE	1	Dirigente td art. 110 c.1
UFFICIO TASSA RIFIUTI	2	funzionari
UFFICIO SEGRETERIA, PROTOCOLLO E AFFARI GENERALI	2	funzionari
UFFICIO CONTABILITÀ E PERSONALE	2	funzionari
UFFICIO TECNICO	3	funzionari

Dal 16/01/2025 al 16/03/2025:

	N. UNITÀ	CATEGORIA
DIREZIONE	1	Dirigente td art. 110 c.1
UFFICIO TASSA RIFIUTI	2	funzionari
UFFICIO SEGRETERIA, PROTOCOLLO E AFFARI GENERALI	2	funzionari
UFFICIO CONTABILITÀ E PERSONALE	2	funzionari
UFFICIO TECNICO	2	funzionari

Dal 17/03/2025

	N. UNITÀ	CATEGORIA
DIREZIONE	1	Dirigente td art. 110 c.1

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

UFFICIO TASSA RIFIUTI	1	funzionari
UFFICIO SEGRETERIA, PROTOCOLLO E AFFARI GENERALI	2	funzionari
UFFICIO CONTABILITÀ E PERSONALE	2	funzionari
UFFICIO TECNICO	1	funzionari

La Direzione e la responsabilità della struttura sono affidate al direttore.

### Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro agile

La disciplina del lavoro agile ha trovato una prima definizione contrattuale negli articoli da 63 a 67 del nuovo CCNL 16.11.2022. Ciò impone un lavoro di armonizzazione della disciplina del lavoro agile applicata nell'ente con le previsioni contrattuali, il cui risultato è confluito nel Regolamento per la realizzazione del lavoro agile approvato contestualmente al PIAO 2023-2025. Attualmente due unità di personale hanno sottoscritto l'accordo per il lavoro da remoto per il periodo 25/09/2024-31/12/2024 e 01/01/2025-30/09/2025.

### Sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. La dotazione organica del Consorzio di Bacino alla data dell'1/01/2024, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

- nel triennio 2025-2027 non è prevista alcuna assunzione di personale.

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

In relazione alle esigenze funzionali di questo Ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D. Lgs. n. 165 del 2001;

Per il triennio 2025/2027 non sono previste cessazioni per collocamento a riposo di personale in servizio nell'ente;

A far data dal 16/01/2025 n. 1 unità del Consorzio in comando per un anno presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze;

A far data dal 17/03/2025 n. 2 unità del Consorzio in mobilità presso il comune di Alessandria.

Richiamati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa dettati:

- dall'art. 1 comma 562 che dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.
- Dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 ai sensi del quale nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

- dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sulla base del quale, *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all' articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all' articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all' articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (111), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti*

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

*locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all' articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. **Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (omissis). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".***

Considerato che per il Consorzio di Bacino le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali nell'anno 2008 ammontavano a euro 747.331,87;

Sulla base dei dati, della normativa sopra indicata, delle esigenze organizzative e dei nuovi fabbisogni professionali dell'amministrazione, si ritiene di effettuare la

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025- 2027**

seguinte programmazione per il periodo 2024-2026, con conseguente modifica della dotazione organica, disponendo quanto segue:

- ANNO 2025:
  - non è prevista alcuna assunzione di personale.

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

**triennio 2025 - 2027**

## **3.5. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale- formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione potenziamento delle competenze:**

### **3.5.1. PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027**

#### **PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione del personale è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti. I Dirigenti predispongono a tal fine entro il 31/03 di ciascun anno un apposito piano di formazione riferito a ciascun dipendente in servizio nel Settore.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, in particolare quanto disposto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione nonché alle altre disposizioni di seguito riportare:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. A tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1, comma 5, lettera b, comma 8, comma 10, lettera c) e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

---

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

## **SOGGETTI COINVOLTI**

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Dirigente. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- Docenti. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nel dirigente e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

### **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027**

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata in sede di conferenza dei dirigenti sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027 con l'obiettivo di assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro capite annue che a partire dal 2025 non deve essere inferiore a 40 ore, come da Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro
- formazione continua

### **FORMAZIONE DI CARATTERE TRASVERSALE**

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi che verranno indicati dal Dirigente. I corsi formativi saranno focalizzati su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui la gestione dei rifiuti, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

---

pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale – Sicurezza sul lavoro

## **SYLLABUS PER LA FORMAZIONE DIGITALE**

Il processo di semplificazione e riorganizzazione della Pubblica Amministrazione è strettamente collegato al rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del proprio personale; le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono infatti possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. L’iniziativa costituisce il primo fondamentale intervento di valutazione e formazione digitale per i dipendenti, i quali sono chiamati a prenderne parte. In questo contesto, la Direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 23/03/2023, mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Attraverso la piattaforma “Syllabus, Nuove competenze per le amministrazioni” del Dipartimento della funzione pubblica, ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale.

Come già intrapreso negli anni passati, quest’anno l’assegnazione a percorsi formativi verrà estesa a tutti i dipendenti e sarà monitorato l’eventuale ampliamento del catalogo dell’offerta formativa di Syllabus, col fine di un continuo accrescimento, sviluppo delle competenze e condivisione di buone pratiche da parte del personale della Pubblica Amministrazione.

Tra i corsi proposti dalla piattaforma Syllabus i dipendenti dovranno seguire; fatto particolari casi individuati dal Dirigente:

- il corso di formazione di 12 ore denominato “La cultura del rispetto” che mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l’utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale;

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

- Il corso di formazione di minimo 8 ore denominato “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa” che è finalizzato ad analizzare le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile.

### **FORMAZIONE CONTINUA**

Riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente. Il Dirigente procede in autonomia alla formazione dei dipendenti su materie specifiche di competenza, avendo cura di compilare apposita scheda contenente: l'oggetto della formazione, data ed ore dedicate alla formazione in parola e partecipanti. Tale scheda sottoscritta dal dirigente è tenuta agli atti d'ufficio per il necessario monitoraggio da parte dell'Ufficio Personale.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

### **MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione “in house” / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming
4. Formazione interna come descritto nel punto precedente (formazione continua)

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

---

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che il dirigente deve sollecitare.

## **RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.

## **MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE**

L'Ufficio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

## **FEEDBACK**

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

# **CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

### **Sezione 4 – Monitoraggio**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 80/2021, convertito con modificazione con L. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del DM Pubblica Amministrazione concernente la definizione del PIAO sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 per quanto attiene alle sottosezioni "Valore Pubblico"
- secondo quanto previsto dal sistema di valutazione per quanto attiene a "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

Ente con non oltre 50 dipendenti

**triennio 2025 - 2027**

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa PEG
	2.2 Performance	Piano risorse Piano delle azioni positive Sistema di valutazione del personale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP)
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Regolamento per la realizzazione del lavoro a distanza
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa; Piano della formazione del personale

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

4 MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi Sistema di misurazione e valutazione della performance
----------------	--	--

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

### MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2025-2027	Delibera assemblea consortile n.23 del 30/12/2024	<a href="#">DUP 2025 - 2027</a>
PIANO RISORSE 2025	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/01/2025	Piano risorse 2025
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2027	Allegato PIAO 2025	PIANO AZIONI POSITIVE

# CONSORZIO DI BACINO ALESSANDRINO PER LA RACCOLTA E IL TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI

---

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30/01/2025	<a href="#">Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza</a>
---	---	---