



Allegato A) alla delibera del Comitato di bacino n. 11 del 27.03.2025

CONSIGLIO DI BACINO ROVIGO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

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



Sommario

Premessa	3
SEZIONE 1	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
Sottosezione 2.1 - VALORE PUBBLICO	6
Sottosezione 2.2 - PERFORMANCE.....	7
Sottosezione 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA.....	17
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO	35
Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA	35
Sottosezione 3.2 – LAVORO IN MODALITÀ AGILE.....	38
Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	40
Sottosezione 3.3.1 - PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025-2027	42
Sottosezione 3.3.2 - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027	47



Premessa

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

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

Gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente in esso contenuti sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge dalla Legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per quanto concerne la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto ministeriale del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai sensi



dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il comma 4 dell'art. 6 del D.M. del 30 giugno 2022 stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, ovvero, oltre a quanto sopra indicato in merito alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", provvedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2: struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale (con specifico riferimento alla programmazione delle cessazioni dal servizio e alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento) per il quale si rimanda alla specifica sottosezione 3.03.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente.



SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Consiglio di Bacino Rovigo

Sede legale: Viale delle industrie 53/A – 45100 Rovigo

Codice fiscale: 93039560292

Presidente in carica: Tiziano Menon

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT): Dott. Giovanni Biagini

Ruolo svolto dal RPCT all'interno dell'Ente: Direttore

Numero dipendenti al 31/12/2024: 4

Telefono: 0425 423877

Sito web istituzionale: www.consigliobacinorovigo.it

e-mail: segreteria@consigliobacinorovigo.it

Pec: egatorifiuti.rovigo@pecveneto.it



SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 - VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.



SEZIONE 2

Sottosezione 2.2 - PERFORMANCE

Con delibera del Comitato di Bacino n. 27 del 15.10.2021 a seguito di concertazione sindacale, è stato approvato il *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale* del Consiglio di Bacino Rovigo che disciplina le modalità e i tempi con cui l'Ente attua il ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori ed effettua il monitoraggio della performance.

A tal fine l'Ente redige in ciascun esercizio i seguenti documenti:

- un documento programmatico triennale, denominato "Piano della Performance" entro 30 giorni dall'approvazione del Piano triennale delle Attività da parte dell'Assemblea di Bacino;
- un documento a consuntivo, entro il 30 giugno di ogni anno e con riferimento all'esercizio precedente, denominato "Relazione sulla Performance"

Gli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardano principalmente:

- l'attuazione di piani e programmi definiti nel Piano triennale delle Attività;
- la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- la capacità di assolvere con efficacia ed efficienza agli adempimenti amministrativi e finanziari posti dalla normativa;
- il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il presente Piano della performance 2025-2027 definisce gli obiettivi operativi rilevanti per la valutazione della performance organizzativa, in esecuzione degli indirizzi strategici stabiliti dal Piano triennale delle Attività 2025-2027.

Il documento è sviluppato analiticamente per gli obiettivi riferiti all'esercizio 2025, fissati in numero di **6 obiettivi strategici** e **9 obiettivi operativi** con il relativo peso, per ciascuno dei quali vengono definiti gli stakeholder di riferimento, l'impatto e il risultato attesi, le fasi di realizzazione degli obiettivi e delle relative scadenze, nonché gli indicatori che consentano la misurazione dei risultati conseguiti in tempi certi di realizzazione.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione, gli obiettivi operativi di performance organizzativa per l'esercizio 2025 costituiscono gli obiettivi rilevanti per la valutazione della prestazione del Direttore anche a fini di erogazione del premio di risultato.

A sua volta il Direttore assegnerà ai dipendenti gli obiettivi individuali e/o di gruppo, in coerenza con i propri obiettivi.



Nr.	Obiettivo strategico	Obiettivi di performance organizzativa	Pesatura obiettivi*
1.	Monitoraggio e controllo del contratto di affidamento	1.1 Predisposizione del Piano dei Controlli come previsto dal nuovo schema di Contratto ARERA, da integrarsi al Contratto di Servizi in essere.	20
2.	Regolamentazione di bacino del servizio	2.1 Adeguamento del Regolamento della Tariffa Puntuale di natura Corrispettiva a fronte dell'entrata in vigore del D.L. 153/2024 ("DL Ambiente")	10
3.	Definizione dei costi efficienti del servizio rifiuti in conformità alla nuova metodologia ARERA	3.1. Predisposizione del PEF 2026 – 2029 dell'ambito tariffario ai sensi del Metodo Tariffario Rifiuti (MTR-3, ancora non pubblicato) e trasmissione istruttoria ad ARERA 3.2 Approvazione in Assemblea di Bacino della predisposizione tariffaria (Tariffe 2025) dell'ambito tariffario unico di bacino	20
4.	Vigilanza sull'erogazione del servizio	4.1 Analisi dei livelli quali-quantitativi del servizio Rifiuti ai sensi del Testo Unico sulla Qualità dei servizi (TQRIF) di cui alla delibera ARERA 15/2022/Rif e proposta di modifica quadrante regolatorio	15
5.	Adempimento dei compiti istituzionali dell'ente pubblico	5.1 Attivazione di tutti gli atti inerenti al whistleblowing e normativa inerente.	10
		5.2 Predisposizione della modifica statutaria dell'Assemblea di Controllo Analogico in merito alla figura del Presidente di tale organo.	10
		5.3 Monitoraggio del rispetto dei tempi di pagamento	5
6.	Finanziamenti PNRR	6.1 Gestione rendicontazione soggetto realizzatore e ottenimento stralci liquidazione MASE	10
		totale pesi	100



Obiettivo 1.	Monitoraggio e controllo del contratto di affidamento			
Obiettivo di performance				
1.1 Predisposizione del Piano dei Controlli come previsto dal nuovo schema di Contratto ARERA, da integrarsi al Contratto di Servizi in essere.				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Gestore	Disciplinare in modo programmatico e trasparente la modalità di effettuazione dei controlli che l'Ente può esercitare sull'operato del Gestore	Rispetto dei target operativi, ambientali e industriali previsti dal Piano Industriale.	Istruttoria interna, confronto e contraddittorio con il Gestore.	01/01/2025 – 31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Adozione (mediante Delibera/Determina) del Piano dei Controlli			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>Ing. Cosetta Cestarollo</i>	



Obiettivo 2.	Regolamentazione di bacino del servizio			
Obiettivo di performance				
2.1 Adeguamento del Regolamento della Tariffa Puntuale di natura Corrispettiva a fronte dell'entrata in vigore del D.L. 153/2024 ("DL Ambiente")				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Utenze domestiche non domestiche dei Comuni del Bacino	Risoluzione di alcune problematiche osservate a seguito dell'adozione del regolamento per la tariffa puntuale di natura corrispettiva	Adozione di alcune revisioni/emendamenti da integrare nel vigente regolamento	Istruttoria interna, supportata eventualmente da soggetti esterni all'ente d'ambito	01/01/2025 – 31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Adozione della relativa Delibera di Assemblea pertinente.			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>Ing. Cosetta Cestarollo</i>	



Obiettivo 3.		Definizione dei costi efficienti del servizio rifiuti in conformità alla nuova metodologia ARERA		
Obiettivo di performance				
<p>3.1. Predisposizione del PEF 2026 – 2029 dell'ambito tariffario ai sensi del Metodo Tariffario Rifiuti (MTR-3, ancora non pubblicato) e trasmissione istruttoria ad ARERA</p> <p>3.2. Approvazione in Assemblea di Bacino della predisposizione tariffaria (Tariffe 2025) dell'ambito tariffario unico di bacino</p>				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Utenti del Bacino Rovigo, Gestore, ARERA	Definizione del PEF quadriennale 2026 – 2029 per l'ambito tariffario unico "Bacino Rovigo" ai sensi del MTR-3 (in fase di pubblicazione) e definizione delle Tariffe 2025	Validazione del nuovo metodo tariffario Arera per gli anni 2026-2029	Istruttoria con i gestori	31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Proposta di deliberazione del metodo tariffario ARERA in Assemblea ed invio PEF			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>Ing. Cosetta Cestarollo</i>	



Obiettivo 4.	Regolamentazione di bacino del servizio			
Obiettivo di performance				
4.1 Analisi dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato dal Gestore ai sensi del Testo Unico sulla Qualità dei servizi (TQRIF) di cui alla delibera ARERA 15/2022/Rif e proposta di modifica quadrante regolatorio				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Gestore del servizio, utenze domestiche e non domestiche dei Comuni del Bacino	Adozione di nuovi target qualitativi ai fini del passaggio di quadrante regolatorio	Variazione quadrante regolatorio.	Istruttoria condotta in contraddittorio con il Gestore e gli utenti.	01/01/2025 – 31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Presentazione risultati analisi quali-quantitativa in Comitato di Bacino			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>Ing. Cosetta Cestarollo</i>	



Obiettivo 5. Adempimento dei compiti istituzionali dell'Ente pubblico

Obiettivo di performance

5.1 Attivazione di tutti gli atti inerenti al whistleblowing e normativa inerente.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Organi, dipendenti e consulenti del Consiglio di Bacino	Sistema regolato di funzionamento degli uffici Consiglio di Bacino	Aggiornamento del quadro generale regolatorio di funzionamento e programmazione dell'ente	Istruttoria interna supportata da OIV e supporti esterni.	01/01/2025-31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Adozione Regolamento Whistleblowing e attivazione modalità per segnalazioni.			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>D.ssa Marzia Casellato</i>	

Obiettivo 5. Adempimento dei compiti istituzionali dell'Ente pubblico				
Obiettivo di performance				
5.2 Predisposizione della modifica statutaria dell'Assemblea di Controllo Analogo in merito alla figura del Presidente di tale organo.				
Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Assemblea del Controllo Analogo	Miglioramento del Controllo Analogo congiunto	Variazione dell'art. 5 della Convenzione per il Controllo Analogo	Istruttoria interna con eventuale supporto di consulenti esterni. Confronto in sede di Comitato.	01/01/2025-30/06/2025
Indicatori di risultato			Target	
Adozione formale in Assemblea di Controllo Analogo della modifica proposta			30/06/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>D.ssa Marzia Casellato</i>	



Obiettivo 5. Adempimento dei compiti istituzionali dell'Ente pubblico

Obiettivo di performance

5.3 Monitoraggio del rispetto dei tempi di pagamento.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Fornitori terzi del Consiglio di Bacino	Corretta rispetto dei tempi di pagamento	-	Istruttoria interna con eventuale confronto di merito con Revisore dei Conti	01/01/2025-31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Tempi di pagamento fatture ricevute			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>Dott. Daniele Barison</i>	



Obiettivo 6. Finanziamenti PNRR

Obiettivo di performance

6.1 Gestione rendicontazione soggetto realizzatore e ottenimento stralci liquidazione MASE

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Soggetto Gestore e Comuni del Bacino	Sviluppo economico finanziario sostenibile del Piano Industriale del gestore	Realizzazione interventi finanziati dal PNRR	Istruttoria interna in accordo con advisor esterno appositamente selezionato	01/01/2025-31/12/2025
Indicatori di risultato			Target	
Liquidazione stati avanzamento lavori al Gestore			31/12/2025	
Dipendenti coinvolti			<i>Dott. Daniele Barison</i> <i>Ing. Cosetta Cestarollo</i>	



SEZIONE 2

Sottosezione 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA

1. PREMESSA

Il Consiglio di Bacino di Rovigo è stato costituito in data 12.09.2017, quale Ente di pianificazione, organizzazione e controllo del ciclo integrato dei rifiuti urbani ai sensi della legislazione nazionale (art. 3–bis, decreto-legge 138/2011) e regionale (L.R. n.52/2012).

Il Consiglio di Bacino ha personalità giuridica di diritto pubblico ed in quanto tale è sottoposto alla normativa di legge che regola la materia dell'anticorruzione e della trasparenza negli enti pubblici.

La presente sezione in merito a rischi corruttivi e trasparenza rappresenta il documento fondamentale per la definizione delle strategie e delle misure di prevenzione dei rischi di corruzione all'interno del Consiglio di Bacino Rifiuti Rovigo, assicurando al contempo la trasparenza dei dati e dei documenti detenuti dall'Ente al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'elaborazione della sezione 2.3 PIAO si inquadra nel contesto normativo e regolamentare definito da:

- ✓ Legge n. 190/2012 (*“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*), e il D.Lgs. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, come novellati per effetto del D.Lgs.97/2016;
- ✓ Il PNA 2013 adottato con Deliberazione dell’ANAC n. 72/2013;
- ✓ l’Aggiornamento 2015 al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2013 approvato con determinazione dell’ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015;
- ✓ il PNA 2016 approvato con deliberazione dell’ANAC N. 831 del 3 agosto 2016;
- ✓ il PNA 2017 approvato con deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017;
- ✓ il PNA 2018 adottato con deliberazione dell’ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018;
- ✓ il PNA 2019, pubblicato con deliberazione dell’ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019
- ✓ il PNA 2022, adottato con deliberazione dell’ANAC n.7 del 17 gennaio 2023
- ✓ l’Aggiornamento 2023 al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2022 approvato con delibera dell’ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;



Sul piano dei contenuti si evidenzia che la presente sezione è stata predisposta dal dott. Giovanni Biagini in qualità di Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza dell'Ente, in continuità con il PTCP 2024-2026 e tenendo conto per quanto possibile, attese le ridotte dimensioni dell'Ente, degli indirizzi succitati.



2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO

Contesto esterno

Il Consiglio di Bacino Rovigo è stato costituito in data 12 settembre 2017 da parte dei 50 Comuni del bacino ottimale "Rovigo" mediante la sottoscrizione, ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L., di apposita Convenzione per l'esercizio in forma associata delle funzioni di programmazione, organizzazione e controllo del servizio rifiuti (art. 4, co. 1, l.r.v. 52/2012).

Il Consiglio di Bacino Rovigo è un ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, (art. 3, co. 5, l.r.v. 52/2012) e, in quanto tale, risulta sottoposto alla normativa di legge che regola la materia dell'anticorruzione della trasparenza negli enti pubblici.

La LRV 52/2012, in attuazione della normativa statale sull'obbligo di esercizio associato delle competenze comunali in materia di servizi pubblici locali a rete a rilevanza economica (art. 2, co. 186-bis, legge 190/2009 e art. 3-bis decreto-legge n. 138/2011), riconosce al Consiglio di Bacino Rovigo il compito di programmare, organizzare e controllare il servizio pubblico di gestione del ciclo dei rifiuti urbani e assimilati nel bacino polesano.

Secondo la normativa nazionale vigente la gestione integrata del ciclo dei rifiuti urbani e assimilati comprende le fasi di raccolta, spazzamento, trasporto, smaltimento e trattamento dei rifiuti nelle varie forme consentite (recupero di materia e di energia, conferimento in discarica). Con la DGRV n. 445/2017 sono stati ridefiniti gli indirizzi tecnici per la classificazione e destinazione dei rifiuti prodotti da attività di pretrattamento dei rifiuti urbani non differenziati e le conseguenti prescrizioni operative per i soggetti interessati.

In particolare, con la DGRV n. 445/2017 i Consigli di bacino sono stati invitati "a organizzare sul proprio territorio, coerentemente con la vigente disciplina in materia di affidamenti dei servizi pubblici, la gestione dei rifiuti urbani con particolare attenzione al corretto destino finale del rifiuto urbano non differenziato (CER 200301) e degli scarti e dei sovralli prodotti dalle attività di pretrattamento di detto rifiuto urbano residuo (CER 191212)".

Parimenti, ad oggi, non è stato istituito e/o avviato nel bacino polesano un servizio pubblico di gestione dei rifiuti speciali ex art. 188, c. 3, D.lgs. 152/2006: la società Polaris srl, pur partecipata dai Comuni della provincia (dapprima direttamente, dal 01.01.2019 indirettamente tramite Ecoambiente Srl), non risulta configurata come soggetto esercente un servizio pubblico, ma come una società partecipata che svolge un servizio sul mercato.



L'analisi del contesto esterno, per gli aspetti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si focalizza quindi sulle caratteristiche del servizio pubblico di gestione del ciclo dei rifiuti urbani e assimilati nel bacino ottimale "Rovigo".

Per rappresentare le caratteristiche del servizio pubblico di gestione rifiuti urbani nel bacino Rovigo, in conformità alle indicazioni contenute negli Indirizzi Generali di cui sopra, sono stati utilizzati i dati statistici ufficiali, aggiornati al 2022, tratti dal Rapporto 2023 dell'A.R.P.A.V..

Nell'anno 2022 il bacino Rovigo ha prodotto circa 119 mila tonnellate di rifiuti urbani, corrispondenti ad una produzione pro capite di 521 kg*anno, dato superiore alla media veneta (453 kg/abitante). Relativamente alla percentuale di raccolta differenziata, la media di bacino (calcolata col metodo regionale al netto degli scarti ex DGRV 288/2014) si è assestata nel 2022 al 70,8%, inferiore di circa 6 punti percentuali alla media della Regione Veneto (76,3%).

Il rifiuto urbano residuo (RUR) prodotto dal bacino – pari nel 2020 a circa 32.000 tonnellate- è stato interamente gestito negli impianti TMB di Sarzano e discarica Taglietto 1 di Villadose, entrambi di proprietà del gestore in house providing del servizio pubblico di gestione dei rifiuti urbani Ecoambiente Srl (società interamente partecipata e controllata dai 50 Comuni del bacino) per tutti i 50 Comuni del bacino: la discarica riceve i rifiuti destinati a smaltimento provenienti dal TMB di Sarzano.

Si precisa che l'affidamento in house ad una società interamente pubblica, sottoposta a controllo analogo da parte dei Comuni soci, prevede un rafforzamento delle attività di controllo in capo all'ente regolatore locale ovvero l'Ente Territorialmente competente al quale i recenti provvedimenti del regolatore nazionale ARERA hanno attribuito un ruolo centrale per la validazione del Piano finanziario e per le necessità di presidiare il servizio di gestione dei rifiuti urbani attraverso i contratti di servizio, anche in termini di trasparenza nei confronti degli utenti.

Sotto il profilo della prevenzione della corruzione si evidenzia che tale discarica, sia per i quantitativi contenuti dei rifiuti conferiti che per la gestione pubblica della stessa (Ecoambiente è società in house providing), presenta un rischio corruttivo più contenuto rispetto a contesti rilevati in altre aree nazionali per fenomeni corruttivi al conferimento in discariche di proprietà privata.

La frazione organica dei rifiuti raccolti nel bacino di Rovigo, comprensiva anche del verde, pari nel 2022 a circa 41.821 tonnellate, è assorbita da impianti ubicati in prossimità dei confini del Bacino Rovigo, comunque per lo più all'interno della Regione Veneto.

La gestione del servizio pubblico di gestione integrata del ciclo dei rifiuti urbani sul bacino Rovigo è affidata in house providing a Ecoambiente Srl (società interamente controllata dai Comuni del Bacino):



l'affidamento pre-esistente, risalente al 2012, è stato confermato e rinnovato con la deliberazione dell'Assemblea di bacino n. 1 del 30-01-2021.

Sotto il profilo delle competenze tariffarie, con l'assunzione della titolarità del contratto di servizio di bacino a seguito dell'affidamento appena ricordato, il Consiglio di Bacino si configura come Ente di governo costituito ed operativo e, conseguentemente, come Ente territorialmente competente ai sensi e per gli effetti della deliberazione ARERA 31 ottobre 2019, 443/2019/R/rif (MTR-1) e 03 agosto 2021, 363/2021/R/rif (MTR-2), ossia per la validazione dei PEF e l'assunzione delle varie determinazioni previste dal MTR per la definizione delle entrate tariffarie TARI.

Infine, con il perfezionamento del procedimento di transizione istituzionale previsto dall'art. 6 della legge regionale 52/2012, il Consiglio di bacino è subentrato nei beni e nei rapporti giuridici "idonei" del Consorzio RSU quali risultanti dal Piano di ricognizione e liquidazione approvato dall'Assemblea di bacino approvato con deliberazione assembleare n. 13 del 25.10.2019.

Tale procedimento si è concluso in data 14-12-2020 con gli atti di subentro nella titolarità dell'immobile sede dell'Ente e nelle quote dell'Azienda Servizi Strumentali SRL già in capo al Consorzio RSU sottoscritti avanti il notaio dott. Amerigo Santoro, rispettivamente rep. n. 5628 e n. 5629 (raccolta n. 4546 e n. 4547): il valore delle quote del Consiglio di bacino è pari a € 29.200 nell'ambito di un capitale sociale pari a € 232.800

Contesto interno

Come anticipato, il Consiglio di Bacino Rovigo è stato costituito il 12 settembre 2017, con la sottoscrizione della Convenzione istitutiva da parte di tutti i 50 comuni della Provincia (rep. 113), mentre in data 10 ottobre 2017 l'Assemblea dei comuni ha provveduto all'elezione del Comitato di Bacino e del Presidente.

Sotto il profilo organizzativo l'esercizio 2023 ha visto alcune modifiche alle figure del personale del Comitato di bacino:

- a seguito di procedura di selezione idoneativa è stato affidato al dott. Giovanni Biagini l'incarico di direttore pro-tempore per la durata di cinque anni con decorrenza dal 1 ottobre 2023 (Deliberazione assembleare n.13 del 27.09.2023);
- a seguito di procedura concorsuale svoltasi a febbraio 2023 sono stati assunti a tempo indeterminato 2 istruttori amministrativo – contabili uno a part-time 30 ore e uno full time 36 ore settimanali;



- L'attività tecnica dell'ente a partire dal 01 giugno 2023 è svolta per 36 ore settimanali da un funzionario tecnico in servizio a tempo indeterminato assunto mediante procedura di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001.

Gli istruttori amministrativi sono frequentemente coinvolti in attività trasversali svolte in comune, e condividono con il Direttore l'istruttoria dei vari atti deliberativi. Si precisa altresì che nessuna di tali risorse, stante il loro inquadramento contrattuale, ricopre incarichi dirigenziali e/o di responsabilità di ufficio/procedimento.

In presenza di un'unica figura con funzioni dirigenziali, e nel rispetto degli indirizzi dell'ANAC in ordine al conferimento a figure dirigenziali interne dell'incarico di RPCT è stato necessariamente conferito al Direttore, con decreto del Presidente di Bacino n.1 del 18.10.2023.

L'estrema snellezza della struttura organizzativa dell'Ente, come sopra descritta, porta ad un'oggettiva concentrazione di incarichi in capo al Direttore, chiamato sia a ruoli di diretta deliberazione, sia a ruoli di tutela della legittimità delle delibere degli Organi, sia al ruolo di RPCT, anche se va richiamata la contenuta esposizione a rischi di corruzione indotta dalle connotazioni dell'attività dell'Ente nel contesto esterno in cui opera.

Per bilanciare comunque questa oggettiva concentrazione di incarichi in capo al Direttore assume una specifica rilevanza il ruolo delle figure istituzionali di garanzia, quali il Presidente e gli Organi di controllo esterno, quali il Revisore dei Conti per gli aspetti economico-finanziario ed il Nucleo di Valutazione, per i compiti ad esso attribuiti.

La struttura generale dell'Ente è articolata nei seguenti Organi:

- Assemblea di bacino, organo di indirizzo generale: composta dai Sindaci, o loro delegati, di tutti e 50 i Comuni partecipanti
- Presidente, rappresentante legale dell'Ente: Tiziano Menon, nominato dall'Assemblea tra i suoi membri con delibera n. 8 del 04/11/2024
- Comitato di bacino, organo esecutivo: con delibera di Assemblea n. 7 del 04/11/2024 sono stati eletti i sette componenti oltre al Presidente;
- Direttore: coordinatore dell'attività tecnico-amministrativa e finanziaria e della struttura tecnica (Ufficio di Bacino), titolare di propri poteri deliberativi e responsabile dell'istruttoria delle delibere di Assemblea e Comitato, su cui rilascia i pareri di regolarità tecnica e contabile. Il dott. Giovanni Biagini Direttore pro tempore dell'ente è stato incaricato con la deliberazione dell'Assemblea di bacino n. 7 del 16 aprile 2021 con decorrenza dal 1° giugno 2021, con la deliberazione dell'Assemblea di bacino n. 8 del 31 marzo 2022.



Infine, con la delibera di Assemblea n.13 del 27/09/2023 lo stesso è stato nominato per ulteriori cinque anni con incarico dirigenziale ex art.110, comma 1 del TUEL

e supportata, come previsto da norma, dalle seguenti figure:

- Revisore Unico (dott.ssa Mara Berto): incaricata del controllo economico finanziario dell'Ente per il triennio 2022-2024 e in scadenza il 30 marzo 2025;
- Nucleo di valutazione (dott. Andrea Scacchi): incarico triennale rinnovabile con decorrenza dal 22-03-2021 in scadenza il 21 marzo 2024 e rinnovato per il triennio 2024-2026.

Stante l'attuale assenza in capo all'Ente di procedimenti direttamente rivolti alla cittadinanza, non si prevede nella struttura l'ufficio di relazioni con il pubblico (URP).



3. OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IN MATERIA TRASPARENZA

Gli obiettivi strategici generali in materia di anticorruzione sono in continuità rispetto al PTPCT 2024-2026 vengono riportati qui di seguito:

1. mantenimento e rafforzamento di una cultura interna all'Ente, condivisa dagli amministratori, dal personale e dai soggetti ai quali l'Ente affida servizi o incarichi, orientata alla legalità, alla trasparenza e all'imparzialità delle azioni amministrative;
2. pieno rispetto degli adempimenti posti dalla normativa primaria e secondaria in materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza al fine di evitare sanzioni amministrative, o comunque rilievi per gravi inadempimenti, irrogate dall'ANAC a carico di amministratori o dirigenti dell'Ente;
3. previsione di un sistema organizzativo e di controllo e promozione presso il personale di un'attitudine all'integrità che consentano di prevenire la commissione di illeciti in materia di corruzione o reati similari;
4. pubblicazione di "DATI ULTERIORI" rispetto a quelli obbligatoriamente previsti dalla normativa sulla trasparenza con riferimento all'area di rischio "AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO" e definizione di obiettivi organizzativi e individuali in materia di trasparenza ai sensi dell'art. 10 comma 3 del D.lgs. 33/2013;
5. massima trasparenza nel predisporre e perfezionare gli affidamenti in scadenza nel prossimo triennio successivi all'iscrizione al registro ANAC degli Enti affidanti in house.

Tali obiettivi strategici generali in materia di anticorruzione sono già stati recepiti nel Piano delle Attività 2025-2027 approvato dell'Assemblea di bacino n. 11 del 28.11.2024 che costituisce il principale Documento di Programmazione Strategico-Gestionale dell'Ente avente uno specifico focus sulle attività previste dalla più recente normativa, quali l'introduzione della programmazione di bacino, la definizione dei costi efficienti secondo la metodologia Arera, la vigilanza sull'erogazione del servizio e l'adempimento dei compiti istituzionale dell'Ente pubblico.

I predetti obiettivi strategici generali saranno declinati in obiettivi specifici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il personale dell'Ente nel Piano della Performance 2025-2027.



4. RISULTATI 2024

Ai sensi dell'art. 1, co. 14 della L. 190 del 2012, il RPCT ha redatto, entro la data del 31 gennaio 2025 (termine differito come da comunicato del Presidente dell'Anac del 29 ottobre 2024), la Relazione annuale in cui sono esposti i risultati dell'attività svolta nell'esercizio 2024 strutturato in:

- considerazioni generali sull'efficacia dell'attuazione delle misure volte a controllare il rischio di corruzione e a garantire la trasparenza e sul ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)
- misure anticorruzione.

Il 2024 ha rappresentato il settimo anno di funzionamento "a regime" dell'Ente.

Non si sono rilevati aspetti critici nel ruolo di impulso e coordinamento del RPCT che, anzi, ha riscontrato interesse concreto e pro-attivo sulle tematiche sia da parte degli amministratori che delle risorse umane acquisite.

Nell'esercizio 2024 sono state attuate le varie misure previste per i procedimenti che hanno avuto concreta esecuzione. I fattori che hanno contribuito a determinare l'efficacia delle misure adottate, anche in termini di contenimento del rischio corruttivo, sono ricollegabili anche alla sensibilità etica degli amministratori e delle risorse umane preposte verso queste tematiche. Le misure adottate sono risultate efficaci.

Non si sono rilevati aspetti critici nell'attuazione del PTPCT.



5. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI ATTIVITÀ NELLE QUALI È PIÙ ELEVATO IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Nella definizione dei programmi di intervento finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici di cui al paragrafo, il Piano dovrà analizzare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione presso l'Ente.

Rispetto alle aree di maggior rischio indicate nell'art.1, co.16 della legge n.190/2016, si possono effettuare le seguenti considerazioni in continuità con il PTCP 2024-2026 e con riferimento alla specifica operatività dell'Ente come già descritta nell'analisi del contesto esterno ed interno:

- a) autorizzazioni o concessioni: stante l'assenza di competenza dell'Ente in materia di autorizzazioni, l'analisi dovrà focalizzarsi sulla modalità di esercizio delle competenze in materia di affidamento del Servizio Gestione Rifiuti nei Comuni del Bacino;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi: sono prevalenti gli acquisti di beni o servizi di importo inferiore ai 40.000 euro, quindi l'analisi dovrà focalizzarsi sulle procedure di selezione del contraente e di successiva gestione del contratto per gli affidamenti "sottosoglia" di cui all'art.50, comma 1 lettera b), del D.Lgs.36/2023;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari: stante l'assenza di competenze dell'Ente in materia di erogazione a privati di vantaggi economici di cui all'art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013, l'analisi si concentrerà per questo aspetto sulle modalità di selezione ed erogazione di eventuali finanziamenti ai Comuni del Bacino per iniziative in tema di rifiuti; sarà inoltre cura del RPCT valutare ai sensi della normativa vigente la corretta gestione delle fasi istruttorie previste dalle proposte di intervento previste nell'ambito dell'applicazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per quanto attiene alle Linee di finanziamento alle quali è stato ammesso il Consiglio di Bacino;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera: tramite procedure concorsuali sono stati assunti due istruttori amministrativi e un funzionario tecnico; l'analisi si concentrerà sulle procedure di progressioni di carriera.
- e) Incarichi e nomine: L'organico dell'ente è costituito da quattro dipendenti, oltre al direttore sono presenti due istruttori amministrativi e un funzionario tecnico, non si è mai finora verificata la richiesta di autorizzazione di dipendenti ad incarichi extra-istituzionali. L'ente detiene quote



patrimoniali in una società partecipata al 12,54%, ma non è titolare di potere di nomina né nella società partecipata né in altri organismi strumentali.

- f) Affari legali e contenzioso: nell'ipotesi di affidamento di incarichi di patrocinio legale la scelta dovrà essere giustificata dalla professionalità e specifica competenza del soggetto prescelto (il soggetto dovrà avere un curriculum vitae di elevato spessore, competenza e esperienza in materia) tale da giustificare la scelta. Pertanto, per il patrocinio dell'Ente nei giudizi promossi contro le sue delibere di affidamento o in caso di pareri o attività stragiudiziale specialistica, data la loro particolare rilevanza anche per la collettività che usufruisce del servizio pubblico rifiuti e per la notevole complessità della normativa in materia di rifiuti, potrebbe anche essere necessario ricorrere a legali di elevata specializzazione nella materia specialistica e con elevata esperienza nei contenziosi della specie.

Rientrano nella presente area anche gli incarichi di collaborazione e consulenza, secondo quanto disposto dall'ANAC, quelli conferiti ai commissari esterni di commissioni concorsuali, al revisore di conti e all'organismo interno di vigilanza, fattispecie tutte presenti nell'Ente.

Si rileva inoltre che non vi sono stati casi giudiziari in materia di corruzione del personale né vi sono stati episodi di cattiva gestione amministrativa delle pratiche di pertinenza dei singoli uffici.

Per la mappatura delle aree di rischio generale si rimanda all'allegato tabellare **Allegato 1 "Aree di rischio e processi"**

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

Gestione dei rifiuti

Ai sensi della delibera n. 1074 del 21.11.2018 di ANAC, il Consiglio di Bacino dal 2021 presidia, in funzione della prevenzione della corruzione, la gestione dei rifiuti sia in tema di programmazione che in tema di affidamento e controllo, in particolare su:

- tracciabilità dei rifiuti raccolti dal gestore,
- qualità del servizio reso,



- costi operativi di gestione dichiarati dal gestore in sede di predisposizione annuale del Piano Economico Finanziario, individuando misure volte a favorire una maggiore trasparenza dei costi del servizio dichiarati annualmente.
- Controlli, verifiche e sanzioni al gestore del pubblico servizio.

Il Consiglio di Bacino ha inoltre ottenuto con determina Dirigenziale Anac del 19.11.2021 l'iscrizione nell'Elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie "società" in house ai sensi dell'art. 192 del d.lgs. n. 50/2016 per operare affidamenti diretti in favore di organismi in house in forza di un controllo analogo diretto, invertito, a cascata o orizzontale sugli stessi.

Nell'ambito di questa area si riscontrano ulteriori competenze in capo all'ente quali:

- l'emissione di pareri svolti su richiesta di altri enti quali la Regione Veneto e la Provincia di Rovigo, rientranti nel tema della gestione degli impianti di smaltimento/recupero dei rifiuti urbani;
- attività di validazione dei Piani Economici Finanziari dei comuni del Bacino Rovigo come stabilito dal regolatore nazionale ARERA con la deliberazione n. 443/2019/R/rif del 31 ottobre 2019 e Delibera nr. 363/2021/R/rif del 03 agosto 2021;
- programmazione e regolamentazione del servizio pubblico di gestione dei rifiuti urbani (ad es: accordo ANCI-Conai);
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni: questo ente può svolgere attività di controllo del Gestore del servizio di gestione rifiuti mediante verifiche, segnalazioni e sopralluoghi. I controlli derivano dai contratti di servizio e relativa scheda del disciplinare tecnico "scheda sb_27- penali", e sulla base anche di quanto stabilito dal regolatore nazionale "Arera";

L'attività quindi si sostanzia nella vigilanza e verifica sull'esecuzione dei contratti (penali, rilevazione adempimenti, subappalti, risoluzione controversie ecc.).



6. METODOLOGIA DI DEFINIZIONE DELLE MISURE, GENERALI E SPECIFICHE, DA ATTIVARE AL FINE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nella predisposizione del Piano il RPCT dovrà definire le misure necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e della trasparenza indicati al paragrafo 3, nel rispetto della normativa primaria e secondaria in materia, secondo la seguente metodologia distintamente articolata tra:

- A. misure generali che incidono in maniera trasversale su tutta l'organizzazione dell'Ente (paragrafo 6.A);
- B. misure specifiche che incidono sulle singole aree di rischio (paragrafo 6.B).

A. Misure generali

Si indicano le seguenti misure generali che incidono in maniera trasversale su tutta l'organizzazione dell'Ente

Misure generali	Azioni
Formazione generale di tutto il personale a cura del RPCT, sui temi dell'etica e della legalità, sui contenuti del PIAO e del codice di comportamento finalizzata a sensibilizzare i dipendenti sulla prevenzione del rischio di corruzione e sugli obblighi di trasparenza	Saranno organizzati dal RPCT dei corsi interni rivolti a tutto il personale
Formazione specialistica mediante la partecipazione a corsi esterni indirizzata a dipendenti incaricati di un supporto tecnico all'attività del RPCT;	Saranno organizzati dal RPCT dei corsi interni rivolti a tutto il personale
Coinvolgimento costante del personale in base alle proprie competenze, nell'istruttoria degli atti adottati dagli organi di amministrazione e di direzione dell'ENTE	Il Direttore si impegna a rendere partecipi i/le dipendenti dell'Ufficio di Bacino, ciascuno per la propria competenza specifica della fase di istruttoria e redazione degli atti deliberativi sottoposti agli organi collegiali dell'Ente o adottati con provvedimento proprio del Direttore
informatizzazione delle procedure utilizzate per l'esecuzione degli adempimenti a carico dell'Ente;	Saranno applicati sistemi informatici per migliorare la tracciabilità dei processi



<p>Tracciabilità degli atti endoprocedimentali e in genere degli atti nei quali si esplica la realizzazione delle misure generali e specifiche definite dal PIAO</p>	<p>Per tutte le misure la cui realizzazione si svolge attraverso la redazione di documenti amministrativi, anche endoprocedimentali quando formalizzati soprattutto nei confronti di soggetti terzi, questi ultimi verranno identificati e conservati nel protocollo informatizzato dell'Ente</p>
<p>Attivazione di verifiche periodiche delle dichiarazioni sulle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi conferiti ai sensi del D.Lgs.39/2013 in conformità alle Linee guida dell'ANAC relative al ruolo e alle funzioni del RPCT nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità</p>	<p>Il RPCT verificherà entro la fine dell'esercizio il rilascio: - delle dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte dei soggetti ai quali sono stati conferiti nel corso dell'esercizio incarichi ai sensi del D.lgs. 39/2013 - delle dichiarazioni annuali sulla perdurante insussistenza delle cause di incompatibilità da parte dei soggetti ai quali sono stati conferiti incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013 negli esercizi precedenti e tuttora in corso, salvo che la dichiarazione originaria non contenga l'obbligo di comunicare eventuali sopravvenute cause di incompatibilità.</p>
<p>Verifica dei requisiti ai sensi del D.lgs. 36/2023 negli affidamenti di acquisto di beni, servizi e forniture</p>	<p>Verranno rispettate le indicazioni disciplinate dal D.lgs. 36/2023 e dall'art. 52 per gli affidamenti di importo inferiore a 40.000 euro.</p>
<p>Adozione dei necessari strumenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente segnalante condotte illecite ai sensi dell'art 54- bis d.lgs. 165/2001 (cd whistleblowing) nel rispetto delle Linee guida adottate in materia dall'ANAC con determinazione n.6 del 28 aprile 2015 e della Legge n.179 del 30 novembre 2017</p>	<p>E' attivo presso l'Ente un apposito indirizzo email (anticorruzione@consigliobacinatorovigo.it) al quale i dipendenti potranno segnalare al RPCT condotte illecite di cui siano venute a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 54bis del D.lgs. 165/2001. Verranno precisati i moduli da adottare per la segnalazione e la procedura da seguire. Qualora le segnalazioni riguardassero comportamenti del Direttore, a cui è affidato l'incarico di RPCT, gli interessati potranno inviare la stessa direttamente all'ANAC ai sensi del punto 1 della Parte III delle "Linee guida in materia tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" adottate con determinazione dell'ANAC n.6 del 28 aprile 2015 e della Legge n.179 del 30 novembre 2017</p>



In ordine alle misure di rotazione del personale, date le caratteristiche dell'organizzazione dell'Ente come indicate nella descrizione del contesto interno di cui al precedente paragrafo 1, si dà atto che ad oggi tale misura non sia oggettivamente applicabile.

Stante questa oggettiva impossibilità di ricorrere alla rotazione si ritiene di dover intensificare la frequenza delle occasioni di affiancamento tra dipendenti nello svolgimento degli incarichi ad essi affidati, ciascuna in base alle proprie competenze, in raccordo con il coinvolgimento diretto previsto.

B. Misure specifiche

Per ciascuna delle aree di rischio individuate in precedenza e con uno specifico grado di rischio misurato ad esito dell'analisi del contesto interno ed esterno rilevante per ciascuna area, vengono adottate idonee "misure di contrasto" definite secondo la seguente metodologia:

- i. Analisi del contesto interno ed esterno rilevante per ciascuna area
- ii. Mappatura dei processi
- iii. Identificazione degli eventi rischiosi
- iv. Valutazione del rischio
- v. Definizione delle azioni di prevenzione
- vi. Individuazione del responsabile incaricato delle azioni di prevenzione
- vii. Indicazione dei controlli per la verifica dell'applicazione delle azioni di prevenzione
- viii. Indicazione dei tempi di monitoraggio delle azioni di prevenzione

7. VIGILANZA E IMPULSO VERSO SOCIETA'

La presente sezione viene introdotta a seguito dell'adozione da parte di ANAC in data 8 novembre 2017 della delibera n. 1134 "Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Tali disposizioni prevedono, infatti, che le amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti, con riferimento alle partecipate, in primo luogo rispettino gli obblighi in materia di trasparenza e in secondo luogo adeguino i propri Piani alle indicazioni in materia di vigilanza e impulso contenute nelle medesime linee guida.



La sezione è resa necessaria dal momento che il Consiglio di Bacino Rovigo, come anticipato, ha acquisito una partecipazione nella Azienda Servizi Strumentali Srl in data 14-12-2020.

Per quanto attiene al tema della trasparenza, l'Ente provvederà pertanto alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale della lista degli enti cui partecipa, nonché -anche con il rinvio al sito delle stesse società controllate - dei dati che le riguardano ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 33/20



8. INDIVIDUAZIONE DEI DATI DA PUBBLICARE AI FINI DELLA NORMATIVA SULLA TRASPARENZA, IDENTIFICANDO I SOGGETTI INCARICATI DELLA LORO ELABORAZIONE E PUBBLICAZIONE

Si richiamano gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza indicati al paragrafo 3 del presente Documento, con particolare riferimento agli aspetti relativi alla pubblicazione dei dati e al recepimento della normativa sull'accesso civico generalizzato.

Nel rispetto delle "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza, e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016" approvate dall'ANAC con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, dovrà essere tenuta sempre aggiornata l'apposita sezione sulla Trasparenza, impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati, con le seguenti caratteristiche:

- i. identificazione dei dati da pubblicare in conformità alla mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le Pubbliche Amministrazioni dal D.lgs. 33/2013 contenuta nell'allegato alle predette Linee guida;
- ii. identificazione di "dati ulteriori" da pubblicare rispetto a quelli con riferimento all'area di rischio "Affari legali e contenzioso";
- iii. indicazione delle aree organizzative responsabili rispettivamente dell'elaborazione e della pubblicazione dei dati di cui al punto i) e ii);
- iv. definizione della periodicità dell'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione;
- v. indicazione dei casi in cui non è possibile pubblicare i dati di cui all'allegato alle predette Linee guida dell'ANAC in quanto non pertinenti rispetto alle funzioni e caratteristiche dell'Ente;
- vi. rispetto dei requisiti di qualità delle informazioni previsti dall'art. 6 del Dlgs n. 33/2013, dei criteri di apertura e riutilizzo dei dati di cui agli articoli 7 e 7 bis del medesimo decreto, dei termini di decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione di cui all'art 8 del predetto decreto, nonché delle modalità di accesso alle informazioni pubblicate di cui all'art. 9 del ridetto decreto.
- vii. utilizzo ove possibile di tabelle per l'esposizione dei dati da pubblicare e indicazione della data di aggiornamento del dato.

I dati identificati e disciplinati dalla sezione Trasparenza del PTPCT saranno pubblicati nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE- ALTRI CONTENUTI – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE" dell'Ente nel formato previsto dall'ANAC.

La sezione Trasparenza del PTPCT disciplina altresì il procedimento di accesso civico "semplice" e "generalizzato" di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 5 del D.lgs. 33/2013 volto a tutelare il diritto di



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis dello stesso D.Lgs. 33/2013.

Accesso civico

La normativa di cui all'art. 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013, come novellato dal D.lgs. 97/2016, disciplina il diritto di chiunque di chiedere documenti, informazioni e dati alla Amministrazione pubblica tenuta a pubblicarli nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione (Accesso civico semplice).

L'istanza va presentata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT), il quale è tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni.

Sussistendone i presupposti, il RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Stante l'assenza nell'Ente di altre figure direttive diverse dal Direttore, a cui è attribuito anche l'incarico di RPCT, non è oggettivamente possibile individuare un soggetto titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co. 9-bis della legge n. 241/1990 in caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPCT.

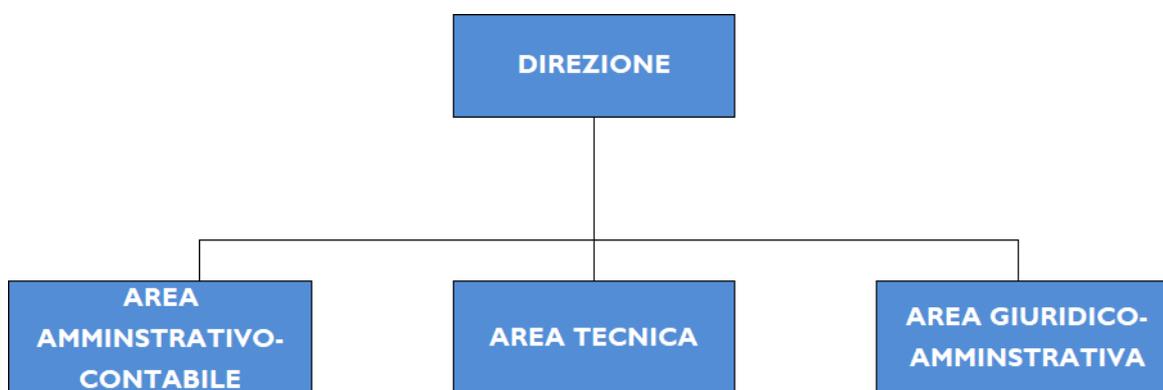
Pertanto, a fronte del diniego espresso o tacito da parte del RPCT, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto di cui all'art. 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Stanti le disposizioni di legge sopra menzionate, la disciplina dell'Accesso civico sarà recepita da un apposito Regolamento interno e dall'istituzione di un Registro degli accessi da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente – altri contenuti – accesso civico".

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Macrostruttura organizzativa è stata approvata con deliberazione del Comitato di bacino n. 1 del 31 gennaio 2020.



Di seguito sono descritti i centri di responsabilità strutturali e le loro funzioni strategiche e le attribuzioni organizzative

AREA DIREZIONE
Funzioni strategiche
<ul style="list-style-type: none"> • Proporre e monitorare il piano della performance • Presidiare il processo del controllo di gestione • Gestire l'approvvigionamento e la manutenzione degli apparati hardware e software. • Gestione degli archivi informatici • Definire l'organizzazione dell'ente
Attribuzioni organizzative
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione dei Piani della Performance ed Esecutivo di Gestione • Pianificazione strategica • Coordinamento e predisposizione del Piano delle Attività



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

- Supporto al Nucleo di valutazione

AREA AMMINISTRATIVO/CONTABILE

Funzioni strategiche

- Programmazione
- Budgeting
- Rendicontazione

Attribuzioni organizzative

- Politiche finanziarie e vincoli di bilancio
- Gestione bilanci e PEG
- Gestione indebitamento
- Economato
- Servizio di tesoreria

AREA TECNICA

Funzioni strategiche

- Supporto tecnico per la programmazione, l'organizzazione e l'affidamento del servizio pubblico di gestione dei rifiuti
- Gestione amministrativa procedimenti di natura ambientale
- Gestione dei dati ambientali (es. Orso)
- Supporto tecnico risoluzione questioni ambientali (es. abbandoni)

Attribuzioni organizzative

- Assistenza tecnica alle attività degli organi dell'Ente (Presidente, Assemblea, Comitato, Direttore)
- Gestione procedimenti di rilevanza ambientale
- Controllo tecnico sull'esecuzione del servizio pubblico rifiuti urbani



AREA GIURIDICO/AMMINISTRATIVA
Funzioni strategiche
<ul style="list-style-type: none">• supporto giuridico, amministrativo e legale dell'Ente• Implementare il sistema dei controlli• Presidio delle tematiche di amministrazione del personale
Attribuzioni organizzative
<ul style="list-style-type: none">• Assistenza alle attività degli organi dell'Ente (Presidente, Assemblea, Comitato, Direttore)• Gestione processi di acquisti• Gestione processi trasparenza• Comunicazione istituzionale e strategica• Legalità e prevenzione della corruzione



SEZIONE 3

Sottosezione 3.2 – LAVORO IN MODALITÀ AGILE

L'Ente al 31 dicembre 2024 ha un dipendente a tempo determinato rappresentato dal direttore, e 3 dipendenti a tempo indeterminato, nel particolare, un funzionario tecnico cat. D a 36 ore, un istruttore amministrativo cat. C a 36 ore e un istruttore contabile cat. C che a partire dal mese di maggio 2024 ha adeguato il proprio contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno a 36 ore settimanali.

Il Consiglio di bacino Rovigo ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione del Comitato di bacino n. 21 del 28 aprile 2022 la quale è stata recepita anche nel Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici, delle dotazioni organiche e delle modalità di assunzione modificato con deliberazione del Comitato di bacino n. 6 del 10/02/2023.

Il Consiglio di bacino, con determinazione n. 13 del 10/05/2022, con riferimento al Piano delle Attività 2022-2024, ha individuato le attività lavorabili da remoto e le attività che devono essere svolte in presenza e/o sul territorio.

L'introduzione del lavoro agile per il personale del Consiglio di Bacino risponde alle seguenti finalità:

- a. Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività.
- b. Razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, da un lato ripensando la distribuzione dei collaboratori e l'uso dei locali, dall'altro assegnando dotazioni portabili senza duplicazioni.
- c. Rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- d. Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

A partire dal mese di giugno 2024 tutti e tre i dipendenti a tempo indeterminato effettuano, su base volontaria, l'attività lavorativa in modalità agile raggiungendo l'obiettivo previsto nella programmazione 2024-2026. L'Ente ha fornito a tutti i dipendenti dei computer portatili e sia gli



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

applicativi che le banche dati sono consultabili da remoto.

INDICATORE	VALORE Anno 2024	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Sì/No)	Sì			
Unità in lavoro agile	3/3	3/3	3/3	3/3
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	3/3	3/3	3/3	3/3
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%



SEZIONE 3

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL 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.

Nell'anno 2023 l'Ente ha completato le assunzioni previste con il Piano Triennale dei fabbisogni 2022-2024 e pertanto al 31 Dicembre 2024 il personale in servizio è il seguente:

- 1 Funzionario tecnico full time CAT. D (36 ore) per l'area tecnica che svolge attività in materia di regolamentazione e organizzazione del servizio rifiuti;
- 1 istruttore amministrativo full time cat. C (36 ore) per l'area giuridico-amministrativa che svolge attività di segreteria e di supporto amministrativo alla Direzione;
- 1 istruttore contabile part time cat. C (36 ore) per l'area amministrativo-contabile che svolge le attività di contabilità dell'ente;
- oltre al Direttore nominato con la deliberazione di Assemblea n.13 del 27/09/2023 con incarico dirigenziale ex art.110, comma 1 del TUEL della durata di cinque anni.

Essendo stata esaurita la pianificazione prevista non si prevede personale in esubero, assunzioni e cessazioni per il futuro.

Come previsto dalla programmazione indicata nel Piano delle Attività 2024-2026 dell'Ente e approvato con Deliberazione di Assemblea n. 17 del 27/11/2023, nell'anno 2024 a fronte di nuove funzioni e adempimenti dell'ente il contratto dell'istruttore contabile è stato trasformato da tempo parziale a (30h) a tempo pieno a 36 ore settimanali.

Si dà atto che il fabbisogno annuale di spesa per il personale è pari a € 202.391,83 e rispetta il limite massimo di spesa fissato in € 210.000,00. Tale limite è stato rideterminato nell'anno 2024 in seguito all'attribuzione al Consiglio di bacino di una funzione aggiuntiva derivante dal passaggio di tutti i Comuni del Bacino al regime di prelievo della tariffa puntuale di natura corrispettiva, che prevede uno specifico controllo economico-contabile sulla gestione del contratto con il Gestore affidatario del Servizio e precedentemente svolta dagli uffici comunali. Tale funzione ha determinato un aumento di € 20.000 delle entrate di parte corrente e ha consentito di aumentare dello stesso importo il limite di spesa del personale precedentemente fissato in € 190.000 pari al 50% delle entrate correnti come stabilito dall'art. 9 comma 36 del d.l. 78/2010 per gli enti di nuova istituzione.

La pianificazione trova copertura economica nel Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Assemblea n. 12 del 18/12/2024 che prevede un'entrata di parte corrente di 400.000 € riferibile al contributo di funzionamento del Consiglio di Bacino, attualmente riscosso dal gestore in quanto tariffa di natura corrispettiva e da questi trasferito all'ente d'ambito.

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



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA anno 2023	VALORE 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Totale dipendenti	4	4	4	4
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	3	0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%
Tasso di sostituzione del personale cessato	0	0	0	0



Sottosezione 3.3.1 - PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025-2027

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze sono processi complessi che rispondono principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intese 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.

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.

Tra questi, i principali sono:

- 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. 49 bis e 49 ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, 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;
- 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);
- 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



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

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;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
 - a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..."

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

SOGGETTI COINVOLTI

Il ciclo del processo formativo è strutturato in varie fasi presidiate dai soggetti di seguito indicati:

Fasi di attività	Ufficio/soggetto competente
Definizione delle strategie formative	Direzione
Individuazione del fabbisogno formativo generale	Direzione/Area Giuridico Amministrativa
Rilevazione del fabbisogno formativo individuale	Direzione/Area Giuridico-Amministrativa/Dipendenti
Programmazione delle azioni formative	Direzione/Area Giuridico-Amministrativa
Processo formativo: organizzazione, gestione e assistenza	Area Giuridico-Amministrativa
Valutazione della formazione	Partecipanti/Direzione



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

Gestione e monitoraggio del budget	Area Giuridico-Amministrativa
------------------------------------	-------------------------------

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, in materia di sicurezza sul lavoro e privacy (GDPR);
- 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;

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 mediante partecipazione ad appositi corsi.

Il contesto dello stato emergenziale che si è delineato in questi anni a causa della diffusione del virus SARSCoV-2, ha obbligato la Pubblica amministrazione a riprogettare la propria offerta formativa attraverso strumenti di partecipazione a distanza dando indiscutibilmente una spinta all'uso delle piattaforme informatiche con diverse metodologie di erogazione: webinar sincroni, video-lezioni fruibili in autonomia, webinar e video-lezioni combinati, attività laboratoriali a distanza. L'utilizzo delle tecnologie digitali per l'erogazione della formazione consente di ottenere il coinvolgimento di un numero maggiore di dipendenti senza costi di spostamento e l'ottimizzazione dei tempi di studio e di lavoro correlati.

RISORSE FINANZIARIE

I servizi formativi saranno finanziati mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nel pertinente capitolo di spesa n. 224 del bilancio di previsione 2025-2027 che prevede uno stanziamento per ciascun esercizio del triennio di € 5.000.

PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, in particolare per quanto riguarda i Corsi obbligatori in tema di: Anticorruzione e trasparenza, di comportamento, GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati, CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale.



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata, di volta in volta, dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'art. 1, comma 5, lett. b), l. n. 190 del 2012, prevede che le Amministrazioni definiscano procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Il Piano Nazionale per l'Anticorruzione ha precisato che i percorsi di formazione devono essere programmati su due livelli:

- il livello generale, che attiene all'aggiornamento delle competenze e delle tematiche dell'etica e della legalità ed è rivolto a tutto il personale;
- il livello specifico, rivolto al Responsabile, ai referenti per la prevenzione, ai funzionari addetti alle aree a rischio e riguarda, in relazione al ruolo esercitato da tali soggetti nell'amministrazione, le politiche, i programmi e agli strumenti di prevenzione del rischio di corruzione. Per tale livello, la formazione di carattere specialistico risulta prioritaria, poiché lo sviluppo e la realizzazione di una politica di contrasto del rischio di corruzione, è il risultato di un'azione sinergica dei soggetti che, a diverso titolo, operano nell'ambito del processo di prevenzione.

La formazione dei dipendenti in materia di misure e comportamenti corretti ai sensi del GDPR e Whistleblowing (D.lgs 24/23) verrà svolta dal DPO incaricato.

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro: saranno programmate le iniziative formative, informative e di aggiornamento rivolte ai soggetti interessati.

- corso antincendio rischio livello 2
- corso primo soccorso

Formazione generale del personale

- La redazione degli atti amministrativi
- Appalti e affidamenti
- Utilizzo dei software interni
- Privacy e GDPR
- Anticorruzione e Trasparenza
- Codice Etico
- Codice di Comportamento
- Excel: utilizzo fogli elettronici;

Formazione continua

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, 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.

Formazione/aggiornamento finalizzata ad accrescere le competenze digitali, tramite adesione al progetto Syllabus per la formazione digitale.

Il progetto Syllabus mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

e imprese. Attraverso la piattaforma per l'assessment delle competenze digitali individuali, basata sul sistema "Syllabus" (www.competenzedigitali.gov.it/syllabus), i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che partecipano all'iniziativa possono sostenere un test a risposta multipla (di cui una sola corretta) che si adatta in funzione delle risposte fornite alle domande relative alle singole competenze e possono visualizzare il livello di padronanza raggiunto (base, intermedio o avanzato) per ciascuna di esse (il Syllabus prevede 5 aree di competenza).

Il sistema, al termine dell'assessment, suggerisce i moduli formativi più appropriati per colmare le lacune rilevate e aumentare il proprio livello di padronanza. Al termine della formazione il sistema propone un test di verifica.

Per le amministrazioni, la piattaforma rende disponibili una dashboard per la reportistica relativa ai dati in forma aggregata sia sull'assessment sia sulla fruizione della formazione. In nessun caso le amministrazioni potranno verificare i risultati del singolo dipendente.



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

Sottosezione 3.3.2 - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

FONTI NORMATIVE:

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”.

1. PREMESSA

Il Consiglio di Bacino di Rovigo è stato costituito in data 12.09.2017 da parte dei 50 Comuni del bacino ottimale “Rovigo” mediante la sottoscrizione, ai sensi dell’art. 30 del T.U.E.L. di apposita Convenzione per l’esercizio in forma associata delle funzioni di programmazione, organizzazione e controllo del servizio rifiuti urbani ai sensi della legislazione nazionale (art. 3–bis, decreto legge 138/2011) e regionale (L.R. n.52/2012). Il Consiglio di Bacino Rovigo è un ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, (art. 3, co. 5, l.r.v. 52/2012).

L’operatività del Consiglio ha potuto avviarsi soltanto nell’esercizio 2019, non essendo state previste al momento della sua costituzione risorse finanziarie per l’anno 2018; il subentro del Consiglio di Bacino al Consorzio Rsu previsto dalla legge 52/2012 è stato perfezionato il 14 dicembre 2020.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce l’aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2024-2026 ed è finalizzato a favorire e promuovere l’attuazione degli obiettivi di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

Pertanto, con il presente Piano, l’Ente vuole favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla propria famiglia, con particolare riferimento:

- garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti forniti da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità personali/familiari e quelle professionali.

2. SITUAZIONE ATTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Il Consiglio di bacino Rovigo è un ente di nuova istituzione ed ha completato la propria strutturazione organizzativa nel corso dell'anno 2023. Alla data odierna il Consiglio di bacino ha complessivamente 4 dipendenti di cui 3 figure di ruolo a tempo indeterminato e un solo dipendente con un incarico dirigenziale art. 110, co. 1, D.lgs. 267/2000 a tempo determinato.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nell'Ente da parte delle donne non incontri ostacoli sia quanto attiene le categorie medie, ma anche per la categoria D. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Lavoratori/lavoratrici	Dirigente	Ex cat. B	Ex Cat. C	Ex Cat. D	Totale
Donne	0	0	1	1	2
Uomini	1	0	1	0	2
Totale	1	0	2	1	4

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.



3. COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010, sarà nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comitato avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica e opererà in collaborazione con il Direttore ed il Comitato di Bacino, contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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.

Nelle more della nomina del Comitato in parola, sarà possibile per ciascun lavoratore dipendente proporre alla Direzione dell'ente elementi di confronto in merito alle pari opportunità, al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici ed i lavoratori.

4. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;

Obiettivo: garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro

Finalità strategiche: rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori

Azioni positive: nel corso delle procedure assunzionali il Consiglio di bacino si impegna:

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Descrizione Intervento: FORMAZIONE



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 2.1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici part-time. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2.2: Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione.

3. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva: Prevedere forme di orario flessibile e articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali, finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

4. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

5. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.



CONSIGLIO di BACINO ROVIGO

Ente di governo rifiuti per il Bacino di Rovigo

5. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

6. DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale (2025 – 2027).

Il Piano viene pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, a adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

7. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.