



PROGRAMMAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE

2022/2024

(D. Lgs. n. 198/2006 - art. 48)

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP).

Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti a conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

In seguito la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiamava le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Tale legislazione quindi, indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari.

Con il presente Piano Azioni Positive, il Consorzio di Bacino alessandrino favorisce 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 famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, 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 familiari e quelle professionali.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene pertanto adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio novembre 2022 – ottobre 2024.

Personale in servizio alla data del 31/12/2021

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	donne	uomini
Posizione economica D6	1	1
Posizione economica D5	0	1
Posizione economica D4	3	1
Posizione economica D3	<u>1</u>	<u>2</u>
TOTALE	5	5

Si dà quindi atto che vi è equilibrio di genere, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. L.vo n. 198 dell'11.4.2006 .

Gli obiettivi che il Consorzio si propone di perseguire nell'arco del triennio di durata del PAP sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2:** Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Programmare attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro nonché l'utilizzo dell'istituto dello smart-working.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- **Obiettivo 7:** garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro

Azioni per il conseguimento degli obiettivi:

- **Azione 1.** a) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; b) in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Consorzio ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Consorzio, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne (progressioni economiche).
- **Azione 3.** a) attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tener conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nella famiglia; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 4.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali e di servizio del Consorzio e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio devono essere svolte, potranno essere definite, per periodi di tempo correlati alle difficoltà rappresentate, forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative.

- **Azione 5.** Istituzione sul sito dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- **Azione 6.** a) promozione, a cura del direttore f.f., di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi uffici; b) realizzazione di periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare il benessere organizzativo, anche attraverso la distribuzione di questionari ai dipendenti.; c) verifica che non vi siano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Durata del piano: triennale. Il triennio decorre dal novembre 2022 a ottobre 2024

Pubblicazione e diffusione: Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio

Nel periodo di vigenza del piano, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento congruo e condiviso.

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 2022 - 2024

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 Piao 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.

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 2022 - 2024

Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

Telefono: 0131/236641

Sito istituzionale: www.consorziorsu.al.it

e-mail: segreteria@consorzorsu.al.it - **pec:** consorzioalessandrinorsu@legalmail.it

codice fiscale: 80052350062

Presidente: ing. Mauro Bressan

Segretario comunale: dott.ssa Paola Marcella Crescenzi

Direttore f.f.: 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

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 2022 - 2024

Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sezione vengono ricondotti i contenuti del Piano integrato della performance Obiettivi 2022, 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

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 titolari 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 2022 - 2024

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 2022-2024](#)

Sottosezione 2.2 - Performance

Definisce e comprende gli elementi fondamentali per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Questa partizione della sezione è riconducibile al piano risorse obiettivi 2022.

Allegato: [Piano risorse obiettivi 2022](#)

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 2022/2024](#)

Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

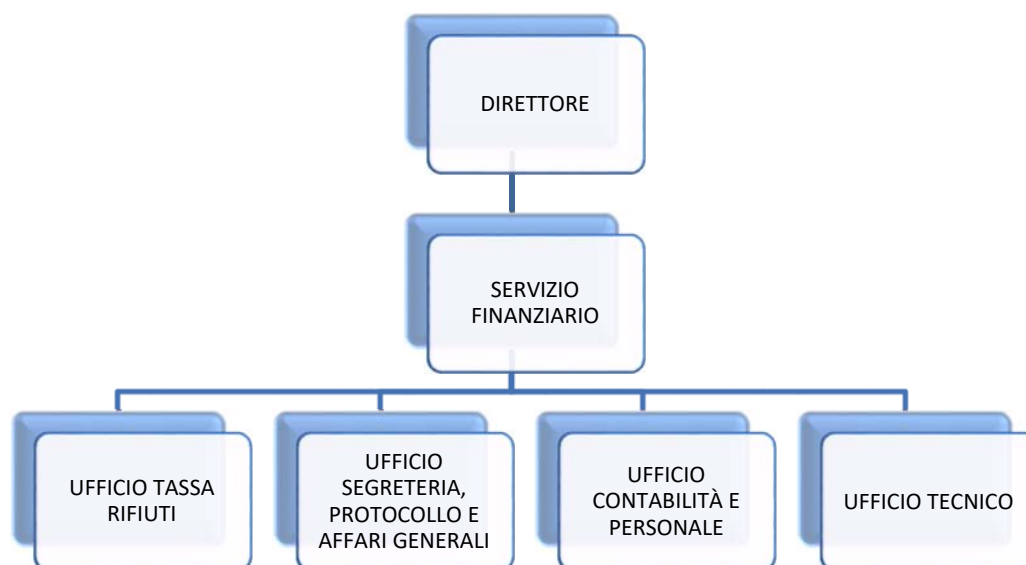
La struttura organizzativa del Consorzio di Bacino vede attualmente la presenza di 10 dipendenti a tempo indeterminato e pieno:

	donne	uomini
Posizione economica D6	1	1
Posizione economica D5	0	1
Posizione economica D4	3	1
Posizione economica D3	<u>1</u>	<u>2</u>
TOTALE	5	5

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 2022 - 2024



	N. UNITÀ	CATEGORIA
UFFICIO TASSA RIFIUTI	7	D
UFFICIO SEGRETERIA, PROTOCOLLO E AFFARI GENERALI	1	D
UFFICIO CONTABILITÀ E PERSONALE	1	D
UFFICIO TECNICO	1	D incaricato di PO

La Direzione e la responsabilità della struttura sono affidate a un dipendente assegnatario dell'unica posizione organizzativa e che svolge il ruolo di direttore facente funzione.

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021 che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle Amministrazione Pubbliche" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9 comma 2 del D. Lgs. 281/1997, in data 16/12/2021, l'istituto del lavoro agile presso il Consorzio di Bacino rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

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 2022 - 2024

Sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale

Approvato con : [Dup 2022-2024](#)

Contenuti ulteriori

Obiettivi formativi annuali:

- 1) anticorruzione e trasparenza amministrativa
- 2) diritto amministrativo (procedimento amministrativo, accesso agli atti e redazione degli atti amministrativi)
- 3) aggiornamento in materia di contabilità
- 4) Personale degli enti locali – aggiornamento in materia di CCNL Funzioni locali
- 5) Sicurezza sul posto di lavoro

Sezione 4 – Monitoraggio

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa PEG
	2.2 Performance	Piano risorse obiettivi Piano delle azioni positive Sistema di valutazione del personale
	2.3 Rischi corruttivi etrasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP)
	3.2 Organizzazione dellavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) o Indirizzi (non presente)
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa; Piano della formazione del personale
4 MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi Sistema di misurazione e valutazione della performance

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 2022 - 2024

MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2022-2024	Delibera assemblea consortile n. 2 del 31/01/2022	DUP 2022 - 2024
PIANO RISORSE OBIETTIVI 2022	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 32 del 29/04/2022	PRO 2022
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 56 del 22/11/2022	PIANO AZIONI POSITIVE
PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 44 del 23/05/2022	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza