



DETERMINAZIONE n. 204 del 28 luglio 2022

Direzione

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

IL DIRETTORE

Visti:

- la L.R. 23 dicembre 2011, n. 23 e ss.mm.ii., recante “*Norme di organizzazione territoriale delle funzioni relative ai servizi pubblici locali dell’ambiente*”, che con decorrenza dal 1 gennaio 2012 istituisce l’Agenzia territoriale dell’Emilia-Romagna per i servizi idrici e rifiuti (ATERSIR);
- lo Statuto dell’Agenzia, approvato con deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 5 del 14 maggio 2012 e ss.mm.ii.;
- il *Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi* approvato con deliberazione di Consiglio d’Ambito n. 17 del 27 aprile 2020;
- la deliberazione del Consiglio d’Ambito n. 4 del 14 aprile 2015, di approvazione dell’organigramma e del funzionigramma dell’Agenzia ed il successivo aggiornamento del funzionigramma approvato con determinazione n. 198 del 26 luglio 2022;
- la deliberazione n. 63 del 27 settembre 2017, con cui il Consiglio d’Ambito ha nominato il sottoscritto Ing. Vito Belladonna quale Direttore di ATERSIR per 5 (cinque) anni a decorrere dal 1 ottobre 2017, ai sensi dell’art. 11, comma 2, della L.R. n. 23/2011;
- l’art. 183, comma 9, del T.U. n. 267/2000 ordinamento degli EE.LL.;

Visti altresì:

- il D.Lgs. n. 165/2001, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 150/2009, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e ss.mm.ii.;
- la L. n. 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 33/2013, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 97/2016, attuativo dell’art. 7 della L. n. 124/2015, recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- il D.Lgs. n. 39/2013, recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell’art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”, e ss.mm.ii.;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*”;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

- gli “*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la L. n. 124/2015, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, e ss.mm.ii., e in particolare l’art. 14;
- la L. n. 81/2017, recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, e ss.mm.ii., e in particolare il Capo II;
- il D.Lgs. n. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, e ss.mm.ii., e in particolare l’art. 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il D.Lgs. n. 82/2005, recante “*Codice dell’Amministrazione digitale*”, ed in particolare l’art. 12, che disciplina “*Norme generali per l’uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa*”;
- il “*Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023*”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il D.L. n. 80/2021, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021 e ss.mm.ii., che all’articolo 1, comma 12, modifica il D.L. n. 80/2021, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il D.L. n. 36/2022, recante “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”, convertito, con modificazioni, in L. n. 79/2022, che ha fissato al 30 giugno 2022 il termine per la prima adozione del PIAO;

Richiamati:

- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021 e ss.mm.ii., che prevede la redazione del *Piano integrato di attività e organizzazione* (di seguito, “PIAO”), inquadrato quale una delle “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*” previste dal medesimo D.L. n. 80/2021;

- l'articolo 6, comma 5, del citato D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021 e ss.mm.ii., che prevede che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica *ex art. 17*, comma 2, L. n. 400/1988, previa intesa in sede di Conferenza unificata *ex art. 9*, comma 2, D.Lgs. n. 281/1997, siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal cd. PIAO;
- l'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021 e ss.mm.ii., ai sensi del quale il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotta un Piano tipo, in cui sono definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- l'art. 6, comma 6-bis, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, come modificato da ultimo dall'art. 7, comma 1, lett. a), num. 1), del D.L. 30.04.2022, n. 36 (cd. *Decreto PNRR-2*), ai sensi del quale il PIAO, in sede di prima applicazione, è adottato entro il 30 giugno 2022;
- l'art. 6, comma 7, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021 e ss.mm.ii., ai sensi del quale in caso di mancata adozione del PIAO si applicano le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, ferme restando quelle previste dall'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014;
- l'art. 6, comma 8, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021 e ss.mm.ii., ai sensi del quale all'attuazione delle disposizioni relative al PIAO le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente;

preso atto che:

- è stato adottato, previa intesa in Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 281/1997, il D.P.R. n. 81/2022, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15.07.2022, ai sensi del quale sono assorbiti dal PIAO e, dunque, abrogati:
 - il Piano dei fabbisogni (*ex art. 6*, commi 1, 4 e 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
 - Piano delle azioni concrete (*ex artt. 60-bis e 60-ter*, del D.Lgs. 165/2001);
 - Piano della *performance* (*ex art. 10*, commi 1 e 1-ter, del D.Lgs. n. 150/2009);
 - Piano di prevenzione della corruzione (*ex art. 1*, commi 5 e 60, della L. n. 190/2012);
 - Piano organizzativo del lavoro agile (*ex art. 14*, comma 1, della L. n. 124/2015);
 - Piani di azioni positive (*ex art. 48*, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (*ex art. 2*, comma 594, della L. 244/2007);
- in data 30 giugno 2022, sempre previa intesa in Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 281/1997, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021 e ss.mm.ii.;

dato atto che ATERSIR, alla data del 31.12.2021, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la Tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 32 dipendenti;

considerato che:

- ATERSIR ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, nonché delle indicazioni contenute nel *Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione* e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione:
 - il *Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024*, approvato con determinazione n. 265/2021 e, in allegato al Bilancio di previsione 2022-2024, con deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 74 del 20 dicembre 2021;
 - il *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024* (cd. PTPCT), approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 15/2022;
 - il *Piano Esecutivo di Gestione – assegnazione risorse finanziarie* e il *Piano Esecutivo di Gestione – approvazione parte obiettivi e performance*, approvati rispettivamente con determinazioni nn. 1 e 45/2022;
 - il *Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024*, approvato con determinazione n. 149/2022;
- alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora aggiornati per il 2022-2024 i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, nonché delle indicazioni contenute nel *Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione* e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione:
 - il *Piano delle azioni positive*;
 - il *Piano Organizzativo del Lavoro Agile*.

dato atto che nei precedenti atti di programmazione si demandava ad un successivo atto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in osservanza alle disposizioni normative sopra richiamate;

rilevato che:

- il D.P.R. n. 81/2022, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
 - all'art. 1, comma 3, che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021;
 - all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 267/2000, ai sensi del quale il PEG (parte finanziaria) ed il Piano

- della Performance erano unificati organicamente nel PEG, decretando la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione definito dall'art. 169 TUEL e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della performance sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021;
 - il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:
 - all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso; ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Performance:** sebbene, le indicazioni contenute nel "*Piano tipo*", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo la deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*", pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009, programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), la presente sottosezione di programmazione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in

materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. n. 190/2012. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012, ovvero:

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

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

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a), la presente sottosezione di programmazione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b), la presente sottosezione di programmazione, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, definisce gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), num. 2, la presente sottosezione di programmazione indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

4. **SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 per quanto

- attiene alle sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”, e delle indicazioni dell’ANAC relativamente alla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”.
- all’art. 2, comma 2, che sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lett. da a) a g), del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021;
 - all’art. 6 le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4 che “*le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell’articolo 6, comma 1*”;
 - all’art. 7, comma 1, che ai sensi dell’art. 6, commi 1 e 4 del D.L. n. 80/2021 il PIAO è adottato – esclusivamente in formato digitale – con aggiornamento annuale, entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale stesso, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro tale data, nonché pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
 - all’art. 8, comma 2, che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l’approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - all’art. 8, comma 3, che in sede di prima applicazione il termine per l’approvazione del PIAO è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione; il termine di 120 giorni segue il termine di approvazione dei bilanci previsionali fissato dalle norme di legge – ad oggi 31 luglio 2022 –, con la conseguenza che anche gli Enti locali che, pur avendo già approvato il bilancio, non hanno ancora adottato il PIAO, possono approvare il PIAO entro il 30 novembre 2022;

considerato che:

- ATERSIR, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinti e separati atti nel rispetto della normativa vigente all’epoca della loro adozione;
- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell’azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui l’Agenzia si è dotata, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, divenute efficaci in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, “*Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto PIAO, coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all’interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

considerato altresì che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente atto consenta di attestarne la regolarità e la correttezza ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147-bis del D.Lgs. 267/2000;

D E T E R M I N A

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al *Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, allegato alla presente determinazione quale *Allegato A*, parte integrante e sostanziale della stessa, nonché l'aggiornamento al *Piano delle Azioni Positive* per il triennio 2022-2024, allegato anch'esso alla presente determinazione quale *Allegato B*, parte integrante e sostanziale della stessa;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021;
3. di attestare la regolarità e correttezza amministrativa del presente atto;
4. di dare atto che il Responsabile del presente procedimento è il sottoscritto Direttore dell'Agenzia, Ing. Vito Belladonna;
5. di dare mandato alla struttura amministrativa di provvedere alla pubblicazione della presente determinazione, unitamente all'*Allegato A*, Piano Integrato di Attività e Organizzazione:
 - 5.2 nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezione di primo livello "*Disposizioni generali*", sotto sezione di secondo livello "*Atti generali*";
 - 5.3 nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezione di primo livello "*Personale*", sotto sezione di secondo livello "*Dotazione organica*";
 - 5.4 nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezione di primo livello "*Performance*", sotto sezione di secondo livello "*Piano della Performance*";
 - 5.5 nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezione di primo livello "*Altri contenuti*", sotto sezione di secondo livello "*Prevenzione della corruzione*";
 - 5.6 nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezione di primo livello "*Altri contenuti*", sotto sezione di secondo livello "*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*",ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021;
6. di dare mandato alla struttura amministrativa di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso



definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021;

7. di trasmettere il presente provvedimento agli uffici competenti per gli adempimenti connessi e conseguenti.

Il Direttore
Ing. Vito Belladonna
(documento firmato digitalmente)



Allegato [A] alla determinazione n. 204 del 28 luglio 2022

ATERSIR

***Agenzia Territoriale dell'Emilia-Romagna per i
Servizi Idrici e Rifiuti***

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in
L. n. 113/2021)*



Indice

Premessa	4
Riferimenti normativi	4
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	6

Premessa

Le finalità del 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Agenzia 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'Agenzia 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, 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 e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e 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 L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-*bis*, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del

D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni, in L. n. 79/2022, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>ATERSIR - Agenzia Territoriale dell'Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti</p> <p>Indirizzo: Via Cairoli 8/F - 40121 Bologna</p> <p>Codice fiscale: 91342750378</p> <p>Presidente e Rappresentante legale: Francesca Lucchi</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 32</p> <p>Telefono: 051 6373411</p> <p>Sito internet: https://www.atersir.it/</p> <p>PEC: dgatersir@pec.atersir.emr.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 74 del 20.12.2021.
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla determinazione del Direttore n. 45 del 25.02.2022. Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: <i>Allegato B</i> alla presente deliberazione.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 15 del 27.04.2022.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 4 del 14 aprile 2015, di approvazione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Agenzia, determinazione n. 198 del 26.07.2022, di modifica del funzionigramma dell'Agenzia, nonché deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 72 del 18 luglio 2022, di modifica del macromanigramma dell'Agenzia, che entrerà in vigore dal 1 febbraio 2024.

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno 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 amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. n. 281/1997, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso ATERSIR, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, nonché alle determinazioni del Direttore n. 63 del 31 marzo 2021, di approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (cd. POLA) 2021-2023, e n. 221 del 27 ottobre 2021, di <i>Approvazione della prima applicazione della disciplina di Smart Working ordinario</i>.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, di cui alla determinazione n. 265/2021 e, in allegato al Bilancio di previsione 2022-2024, alla deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 74 del 20 dicembre 2021.</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente, la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttive trasparenza"; - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000 relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. 	

ATERSIR

Agenzia Territoriale dell'Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti

**PIANO TRIENNALE
DELLE
AZIONI POSTIVITE
2022 – 2024**

(art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006)



Indice

Introduzione.....	10
I numeri dell’Agenzia.....	11
Metodologia.....	15
Rilevazione delle criticità.....	15
Azioni positive	16

Introduzione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti (di seguito ATERSIR) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia per dare attuazione agli obiettivi descritti dal **D.lgs. 198/2006** "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a "*assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" e azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e posizioni gerarchiche.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella **Legge 125/1991** ("*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*") e nel successivo **D.lgs. 165/2001** "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" conosciuto come Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI) che ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Lo stesso art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001 prevede che "*le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*". La norma, allargando il campo di osservazione, individua ulteriori fattispecie di discriminazioni rispetto a quelle di genere, ampliando le garanzie e le prospettive nell'applicazione delle azioni positive che risultano, pertanto, volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

L'impegno del contrastare qualsiasi forma di discriminazione trova ulteriore conferma sia nella Legge 119/2013 "*Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne*" sia nel D.lgs. 80/2015 recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*" rivolto alla tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al D.lgs. 151/2001 al fine di rendere più flessibile la fruizione dei congedi parentale e favorire le opportunità di conciliazione per la generalità dei lavoratori nel settore pubblico.

Per la predisposizione del presente piano si è, inoltre, tenuto conto della **Legge 183/2010** (cd. Collegato Lavoro) che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia (CUG) per la tutela delle pari opportunità e la valorizzazione del benessere dei lavoratori contro ogni forma di discriminazione.

ATERSIR con determinazione n. 19 del 4 febbraio 2020 ha rinnovato la costituzione del CUG che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica, ad oggi è formato da n. 4 componenti, di cui n. 2 membri in rappresentanza dell'Agenzia e n. 2 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

La mancata predisposizione del piano triennale delle azioni positive e quindi l'inadempienza dell'ente determina il divieto di assunzioni.

Tutto ciò premesso, si può affermare che il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico dell'Ente mirato a rilevare le criticità esistenti sul luogo di lavoro in merito alle pari opportunità ed al "benessere organizzativo", e che si prefigge lo scopo di inserire all'interno del contesto organizzativo e di lavoro specifiche azioni volte al superamento di tali criticità per assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne e migliorare il benessere organizzativo sul luogo di lavoro.

In particolare il Piano deve contenere:

- informazioni sulla realtà organizzativa, sulla situazione occupazionale interna con particolare attenzione alle potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e di benessere organizzativo dell'Ente;
- azioni positive che si intendono realizzare per riequilibrare le condizioni di parità e di benessere organizzativo;
- risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione alla gestione e al monitoraggio delle azioni.

Valorizzare le persone, donne e uomini, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; mettere in atto politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita extra lavorativa, di conciliazione con lo studio, con la gestione della vita familiare adottando strategie che possano migliorare le condizioni di pendolarismo sono tutte misure che favoriscono anche l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative e che consentono di razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione.

L'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 viene redatto in continuità con il precedente piano.

I numeri dell'Agenzia

ATERSIR è stata istituita a far data dal 1 Gennaio 2012 con la Legge Regionale 23/2011 per lo svolgimento in forma associata delle funzioni relative al Servizio Idrico Integrato e del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani già esercitate dalle precedenti Autorità di Ambito Territoriali poste in liquidazione dalla data medesima.

Per effetto del riassetto istituzionale derivante dalla Legge Regionale 23/2011, il personale dipendente delle sopresse ATO provinciali è stato trasferito d'ufficio alla nuova Agenzia. La nuova organizzazione prevede la sede principale a Bologna e due presidi territoriali a Piacenza e Forlì, comportando significativi disagi per il personale che, nella maggioranza

dei casi, ha subito l'assegnazione a Bologna, lontano dalla propria residenza con spostamenti quotidiani per raggiungere il luogo di lavoro.

Ulteriore conseguenza del nuovo assetto è stata, in un primo momento, la forte mobilità del personale in precedenza assegnato alle Autorità provinciali, favorita dai processi di trasferimento agevolati previsti dall'art. 21 comma 8 della L.R. 23/2011, che ha comportato la ridefinizione delle competenze, l'aumento dei carichi di lavoro e un forte sottodimensionamento complessivo della struttura. Le prime misure organizzative hanno previsto l'acquisizione di personale in comando e l'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa, nonché l'implementazione di processi finalizzati all'omogeneizzazione delle metodologie di lavoro e delle discipline di funzionamento.

All'**01 gennaio 2022** il personale dell'Agenzia è pari a 40 unità di cui n. 36 unità a tempo indeterminato, 1 contratto ex art. 110 del TUEL, n. 1 unità in comando in entrata, n.1 unità in comando in uscita e n. 1 unità di personale in aspettativa ex art. 110 del TUEL.

Di seguito si riportano i dati dei dipendenti in ottica di genere:

Genere per tipologia contrattuale:

Contratto	Genere				totale
	n. donne	%	n. uomini	%	
Dirigenti	2	50	2	50	4
Personale non dirigente	18	50	18	50	36
Totale	20		20		40

Genere per categoria economica

Livello economico	Genere				totale
	n. donne	%	n. uomini	%	
D7	0	0	2	100	2
D6	0	0	0	0	0
D5	1	50	1	50	2
D4	1	25	3	75	4
D3	2	50	2	50	4
D2	3	75	1	25	4
D1	5	50	5	50	10
C5	1	50	1	50	2
C2	1	100	0	0	1
C1	4	80	1	20	5
B1	0	0	1	100	1
Totale	15		16		31

Composizione RSU	n.	%
uomini	4	66,67
donne	0	0

Funzionari con incarico di Posizione Organizzativa:

Incaricati di PO	n.	%
uomini	7	63,64
donne	3	27,27
Totale	11	

Età del personale non dirigente (suddivisa per fasce):

Fasce di età	Genere				totale
	n. donne	%	n. uomini	%	
<= 40 anni	6	50,00	6	50	12
41-50 anni	9	56,25	7	43,75	16
> 50 anni	3	37,50	5	62,50	8
Totale	18		18		36

Età del personale dirigente:

Fasce di età	Genere				totale
	n. donne	%	n. uomini	%	
<= 40 anni	0		0		0
41-50 anni	1	50	1	50	2
> 50 anni	1	50	1	50	2
Totale	2		2		4

Residenza

Residenza	Sedi Atersir	Fuori Sedi	di cui oltre 30 km
	Bo/Pc/Fc	Atersir	
uomini	11	14	6
donne	5	10	9
Totale	16	24	15

Personale in telelavoro

Non sono presenti dipendenti che usufruiscono del telelavoro.

Personale che ha aderito allo smart working

Lavoro Agile	n. adesioni	totale personale	% adesione
uomini	17	20	85
donne	17	20	85
Totale	34	40	85

Personale a tempo determinato

n.1 dirigente a tempo determinato.

Metodologia

L'applicazione metodologica è sviluppata attraverso:

- Rilevazione delle criticità (aree di intervento);
- Predisposizione delle azioni.

L'intento perseguito è l'attivazione, attraverso il presente piano, di azioni coordinate rivolte a rimuovere le criticità e disagi riscontrati all'interno dell'organizzazione per promuovere e rafforzare politiche inclusive delle risorse umane, di contrasto alle discriminazioni e di miglioramento delle forme di conciliazioni del personale tra vita lavorativa e privata.

Predisposizione delle azioni: per ognuna delle aree di intervento individuate sono previste delle azioni specifiche volte al concreto superamento delle criticità segnalate nonché delle proposte avanzate dal CUG. Le azioni saranno sinteticamente illustrate in schede di dettaglio.

Per il triennio 2022-2024 si confermano sostanzialmente le azioni indicate nel precedente Piano delle Azioni Positive. I tempi di realizzazione sono stati aggiornati.

Rilevazione delle criticità

Sono state evidenziate le seguenti Aree di intervento in relazione alle criticità rilevate:

- 1. Studi ed indagini;**
- 2. Conciliazione tempi vita-lavoro;**
- 3. Organizzazione del lavoro e comunicazione interna;**
- 4. Formazione e aggiornamento**

Di seguito, per ciascuna Area di intervento, si rilevano le seguenti Azioni positive:

Azioni positive

1. Studi ed indagini (Area di intervento)

Azione 1.1 - INDAGINE CONOSCITIVA

Indagine sul benessere organizzativo in ATERSIR e valutazione dei risultati anche in ottica di pari opportunità, nella prospettiva di sviluppo di un percorso di miglioramento a valenza triennale, in attuazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione pubblica, *"Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni"* del 24 marzo 2004.

Destinatari:

Tutto il personale

Obiettivi:

- a) Misurare il grado di qualità della vita organizzativa percepita dai lavoratori e dalle lavoratrici attraverso la rilevazione delle loro opinioni su singoli fattori e indicatori di benessere o malessere organizzativo;
- b) Introdurre l'ascolto organizzativo tra gli strumenti a sostegno delle azioni di cambiamento e del miglioramento della salute organizzativa anche in ottica di pari opportunità;

Descrizione dell'intervento:

L'intervento si articola nelle seguenti fasi:

- predisposizione da parte del CUG di un questionario con specifiche domande sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo sul luogo di lavoro;
- presentazione preliminare alla Direzione di ATERSIR;
- conduzione dell'indagine mediante somministrazione del questionario a tutto il personale garantendo l'anonimato;
- elaborazione dati ed analisi dei risultati anche in ottica di pari opportunità;
- presentazione dei risultati alla Direzione, alle OOSS e divulgazione al personale.

Tempi di realizzazione: si propone una somministrazione annuale del questionario.

Risorse interne coinvolte: CUG

Costi operativi: Nessuno

2. Conciliazione tempi vita-lavoro (Area di intervento)

Azione 2.1 - MISURE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: SMART-WORKING

Ai sensi dell'art. 14 della Legge 124/2015, così come modificato dall'art. 263, comma 4-bis del D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020, è stato adottato un Regolamento interno per l'attivazione di percorsi di Lavoro Agile o Smart-Working a beneficio di tutto il personale. A seguito di confronto sindacale, con determinazione n. 221 del 27/10/2021 è stata definita la regolamentazione del Lavoro Agile o Smart-working di ATERSIR.

Destinatari:

Tutto il personale, compatibilmente con l'organizzazione del servizio

Obiettivi:

- a) Facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro con utilizzo flessibile delle risorse umane e di spazi di condivisione *co-working* all'interno delle reti degli Enti pubblici e privati aderenti al progetto, valutando eventualmente il mantenimento e la valorizzazione degli uffici satellite convenzionati con l'Agenzia ai sensi del comma 5 dell'art. 4 della LR 23/2011;
- b) Valutazione di messa a disposizione di postazioni lavoro *co-working* presso le sedi dell'Agenzia con relativa dotazione tecnico-informatica;

Descrizione dell'intervento:

Monitoraggio dell'applicazione del Regolamento e individuazione di azioni indirizzate ai soggetti coinvolti e al resto del personale.

Tempi di realizzazione: Terminata la fase emergenziale c'è stato il passaggio al lavoro agile come nuovo approccio di lavoro da svolgersi in modalità ordinaria, secondo quanto tracciato nel Regolamento. L'accordo verrà implementato e proposto a tutti i dipendenti che verranno inseriti nell'organico dell'Agenzia attraverso le procedure definite nella disciplina aziendale.

Risorse interne coinvolte: Area Amministrazione e Supporto alla Regolazione

Costi operativi: da valutare con riferimento alla dotazione tecnico-informatica che viene costantemente monitorata ed ampliata.

Azione 2.2 - MISURE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: GESTIONE TEMPI DI LAVORO

Fruizione di ulteriori forme di flessibilità per l'orario di servizio, al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente. Verifica sulla possibilità di stipulare convenzioni per conciliare l'attività lavorativa e vita privata del personale.

Destinatari:

Tutto il personale.

Obiettivi:

- a) Valutare eventuali forme di flessibilità lavorativa individuando ulteriori modalità di erogazione delle prestazioni lavorative;
- b) Valutare eventuali convenzioni per agevolare la mobilità del personale in modo sostenibile.

Descrizione dell'intervento:

Verifica delle disposizioni in essere, anche attraverso indagini conoscitive, relativamente alle fasce di flessibilità lavorativa, l'ampliamento delle convenzioni in essere o predisposizione nuove convenzioni, comunicazioni al tutto il personale.

Tempi di realizzazione: entro il 2022

Risorse interne coinvolte: Direzione generale ed Area Amministrazione e supporto alla Regolazione

Costi operativi: da valutare

3. Organizzazione del lavoro e comunicazione interna (Area di intervento)

Azione 3.1 – IMPLEMENTAZIONE DI AZIONI RIVOLTE A SUPPORTARE LA TRASMISSIONE DI INFORMAZIONI INTERNE ALL'AGENZIA

Promozione di strumenti volti a supportare e migliorare significativamente la comunicazione all'interno dell'Agencia.

Destinatari:

Tutto il personale.

Obiettivi:

- a) Previsione di incontri e riunioni periodiche per la condivisione di tematiche di interesse di tutto il personale e attività portate avanti dall'Agencia tra i dipendenti, le diverse aree di servizio e tra personale dirigente e non dirigente;
- b) E' stata attivata nel corso del 2021 una rete **Intranet** rivolta in particolar modo alla condivisione di
 - o informazioni in materia di gestione del personale,
 - o policy e procedure aziendali,
 - o formazione, materiali didattici, condivisione di portali tematici specializzati a disposizione di tutti i dipendenti;
- c) Promozione dell'utilizzo di piattaforme digitali volte a condividere e gestire sincronicamente le attività di servizio per progetti e gruppi di lavoro (è in corso la valutazione di uno strumento di condivisione per migliorare la comunicazione interna, la gestione dei progetti di lavoro e la valorizzazione delle risorse umane)

Descrizione dell'intervento:

Implementazione ed aggiornamento continuo degli strumenti utilizzati in Agencia per migliorare la diffusione e condivisione di informazioni tra il personale e le aree di servizio.

Tempi di realizzazione: 2022

Risorse interne coinvolte: Direzione generale ed Area Amministrazione e supporto alla Regolazione

Costi operativi: in fase di valutazione



4. Formazione e aggiornamento (Area di intervento)

Azione 4.1 – SVILUPPARE LA CULTURA E LA SENSIBILITA' DELLE PARI OPPORTUNITA' E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Valutazione nella promozione di eventuali attività formative sulle pari opportunità e benessere organizzativo del personale dell'Agencia.

Destinatari:

Tutto il personale.

Obiettivi:

Diffondere la conoscenza della normativa sulle pari opportunità; favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere, favorire il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive.

Descrizione dell'intervento:

Partecipazione ad una iniziativa formativa

Tempi di realizzazione: Aggiornamento da valutarsi a seguito delle risultanze dell'indagine conoscitiva annuale esplicitata al punto 1.1 del presente Piano.

Risorse interne coinvolte: CUG

Costi operativi: risorse del capitolo relativo alla *Formazione del personale* del bilancio del corrente esercizio

Azione 4.2 – GARANTIRE LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE: AGGIORNAMENTO PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Aggiornamento del Piano di formazione del personale in considerazione del valore strategico che riveste la formazione per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane dell’Agenzia.

Destinatari:

Tutto il personale.

Obiettivi:

Aggiornamento del Piano della Formazione del personale che tenga conto delle esigenze dell’Agenzia e di tutti i suoi dipendenti, consentendo uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere, favorendo, per quanto possibile, la formazione in sede o in video conferenza al fine di agevolare coloro che hanno difficoltà a spostamenti fuori sede e a conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari,

Descrizione dell’intervento:

Aggiornamento del Piano della Formazione del personale

Tempi di realizzazione: 2022.

Risorse interne coinvolte: Direzione generale ed Area Amministrazione e supporto alla Regolazione

Costi operativi: risorse del capitolo relativo alla *Formazione del personale* del bilancio del corrente esercizio