



Consorzio  
di Area Vasta  
COVAR 14

**P.I.A.O.**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**TRIENNIO 2023/2025**

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI  
NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I. ALLEGATO ALLA DELIBERA DI C.D.A. N. \_DEL \_\_\_\_*

## PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni, in ottica di semplificazione e per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed alle imprese.

Nell'ambito del Piao, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente 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 ed i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.



## RIFERIMENTI NORMATIVI

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, come il Consorzio di Area Vasta - COVAR 14, d'ora innanzi COVAR 14, possono procedere 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 decreto, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge 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.

Si rappresenta inoltre che ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, come ribadito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, art. 7 comma 1, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, come si evince dal "Piano tipo" approvato con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti sezioni di programmazione:

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione: sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" nei limiti di cui all'art. 6;
3. Organizzazione e capitale umano sottosezioni:
  - 3.1 "Struttura organizzativa",
  - 3.2 "Organizzazione del lavoro agile",
  - 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"

Sulla base del quadro normativo di riferimento, ed in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute di COVAR 14 al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

#### SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI NEI COMUNI DEL CONSORZIO COVAR14

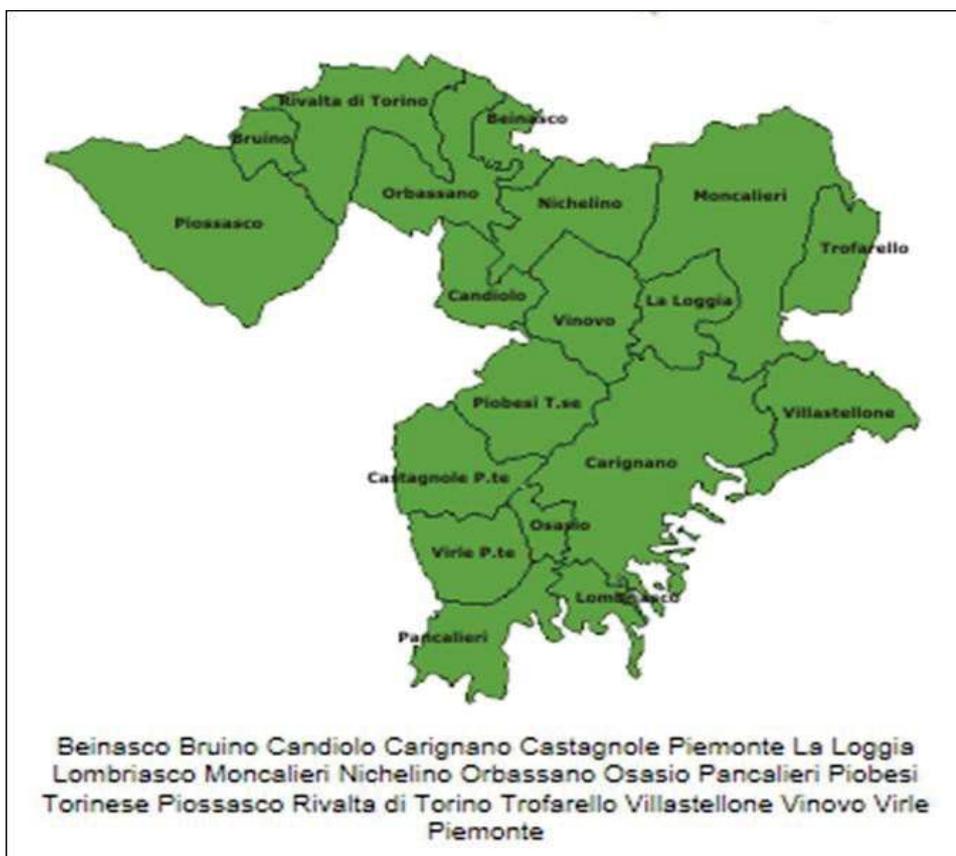


## DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Covar14 originariamente era il Consorzio obbligatorio di bacino, previsto dalla legge Regione Piemonte n°24/2002 e costituito ai sensi del d. lgs 267/2000 per esercitare le funzioni di governo e coordinamento dell'organizzazione dei servizi per assicurare la gestione unitaria dei rifiuti urbani nella fase di raccolta, avvio a recupero e smaltimento.

Covar 14 è diventato Consorzio di area vasta ai sensi della LR 4/2021 con delibera assembleare n. 10 del 28 giugno 2021, ad oggetto: "LR 10 gennaio 2018, n. 1 come modificata dalla LR 16 febbraio 2021, n. 4 riorganizzazione del consorzio di Covar 14 in consorzio di sub-ambito di area vasta".

L'Ente inoltre ha approvato gli atti finalizzati alla costituzione della conferenza d'ambito con delibera assembleare n. 04 del 30 marzo 2022 ad oggetto: "legge regionale 1/2018, articoli 10 e 33. Approvazione convenzione e statuto per la costituzione della conferenza d'ambito territoriale regionale denominata Autorità Rifiuti Piemonte, siglabile in "A.R. Piemonte" per l'organizzazione delle funzioni di ambito regionale afferenti al servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani."



Fanno parte del Covar14 19 comuni di: Beinasco, Bruino, Candiollo, Carignano, Castagnole Piemonte, La loggia, Lombriasco, Moncalieri, Nichelino, Orbassano, Osasio, Pancalieri, Piobesi torinese, Piossasco, Rivalta di Torino, Trofarello, Villastellone, Vinovo e Virle Piemonte. Gli abitanti serviti, al 31 12 2022, sono 256.316, composte da circa 100.600 utenze domestiche e 7600 utenze non domestiche, superficie di 371 KMQ circa.

Il Consorzio svolge le seguenti attività:

- appalta per i Comuni i servizi di raccolta rifiuti e di spazzamento stradale e ne controlla la regolare esecuzione da parte delle ditte appaltatrici;
- controlla i flussi di rifiuti raccolti monitorandone i quantitativi e la tipologia fino al trasporto negli impianti di recupero o di smaltimento;

- sottoscrive le convenzioni con i consorzi di filiera del Conai per la riscossione dei contributi sui rifiuti recuperabili raccolti;
- sottoscrive le convenzioni con i Comuni per la gestione della Tari e della Tarip incassata dalle amministrazioni associate;
- progetta e segue la realizzazione, affida la gestione dei centri di raccolta comunali;
- cura le attività di educazione ambientale e di informazione alla cittadinanza;
- controlla le operazioni di post conduzione delle discariche affidate in gestione e, su richiesta dei Comuni, predispone la realizzazione degli interventi di bonifica dei siti inquinati;
- raccoglie e verifica le segnalazioni dei cittadini al Numero Verde 800 639 639 attraverso la società Pegaso 03 srl.
- opera nella qualità di ente territorialmente competente e gestisce per conto dei Comuni le fasi di costruzione della tariffazione ai sensi di Arera sino al servizio di bollettazione e di riscossione della Tari e della Tarip affidate alla società Pegaso 03 srl .

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Consorzio di Area Vasta – COVAR 14

Codice fiscale: 80102420014

Partita IVA: 07253300011

Presidente dell'Assemblea: Giampietro TOLARDO

Presidente del C.D.A.: Leonardo DI CRESCENZO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 19

Telefono: 011.9698601

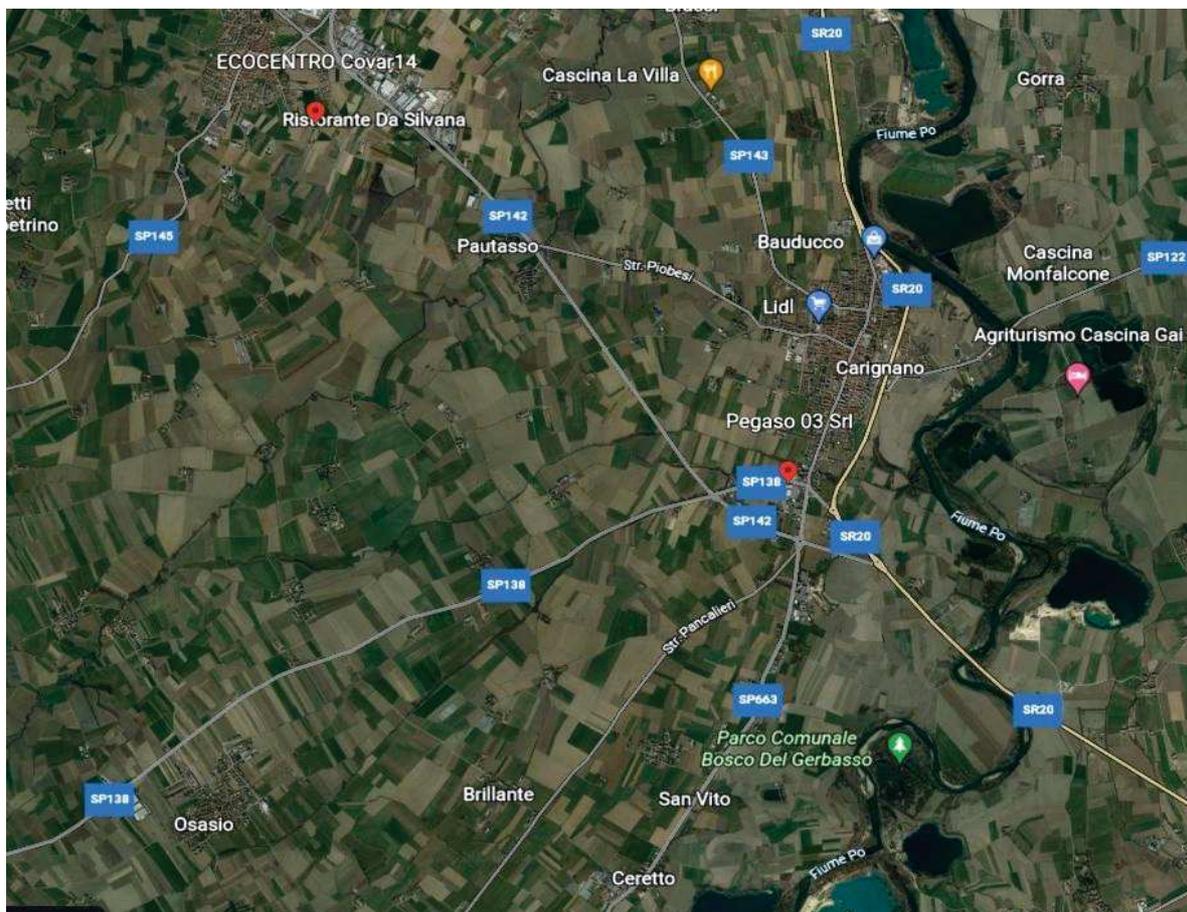
Sito internet: [www.covar14.it](http://www.covar14.it)

PEC: [protocollo.covar14@legalmail.it](mailto:protocollo.covar14@legalmail.it)

## 1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Indirizzo: Via Cagliari 31/3L/3D – Carignano (TO) Piemonte

44°53'48" N 7°40'4"E - alt. 240m



### 2.1 Valore pubblico



#### Premessa

In questa sottosezione, COVAR 14 definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome*/impatti). **Il Consorzio COVAR 14 avendo una dotazione organica inferiore ai 50 dipendenti non risulterebbe soggetto alla compilazione della presente sottosezione; si ritiene comunque di introdurre alcune specifiche riferite alle grandi politiche che creano valore pubblico all'interno del Consorzio.**



**OBIETTIVI STRATEGICI del D.U.P.: CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, AMBIENTALE**

Vengono, sinteticamente, riassunti gli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna Area in cui COVAR 14 è organizzato. Per ogni obiettivo strategico è individuato anche il contributo che il gruppo amministrazione pubblica può e deve fornire per il suo conseguimento.

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue a un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'Ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici ed alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

L'Ente è tenuto al conseguimento di obiettivi di sistema.

Ai fini della descrizione dell'inquadramento normativo della gestione dei rifiuti si fa riferimento al Programma Nazionale di Gestione dei Rifiuti (PNGR), approvato con Decreto Ministeriale n. 257 del 24 giugno 2022 e del Piano regionale di gestione dei Rifiuti Urbani e di Bonifica delle Aree Inquinata (PRUBAI) della Regione Piemonte.

<p><b>Obiettivo Piano 2020, priorità di Piano ed indirizzi programmatici 2025-2030 di cui alla d.c.r. 19/04/2016 n. 140-14161 e l.r. 1/2018</b></p>	<p><b>Obiettivo Piano 2035</b></p>
<p><i>Obiettivo generale 1 - Riduzione della produzione di rifiuti</i>  <i>Obiettivo generale 9 - Uso sostenibile delle risorse ambientali</i>  <i>Obiettivo generale 10 - Riduzione del prelievo di risorse senza pregiudicare gli attuali livelli di qualità della vita</i></p>	<p><i>Obiettivo generale 1</i>  <i>Prevenire la produzione dei rifiuti</i></p>
<p><u>Obiettivo specifico 2020</u>                      Riduzione del 5% della produzione di rifiuti urbani per unità di Pil rispetto al 2010.                      In Regione Piemonte si ritiene che gli effetti di tale riduzione siano in grado di permettere il raggiungimento di un valore pro capite di produzione pari a 455 kg/anno.</p>	<p><u>Target 2035</u>                      Ridurre la produzione dei rifiuti urbani ad un quantitativo non superiore a 2.000.000 t/anno.</p>
<p>Aumento del riutilizzo/riuso di beni e risorse. Sviluppo di mercati per materiali derivati dal riciclo dei rifiuti.                      Aumento del riutilizzo/riuso di beni e risorse Orientamento dei modelli di consumo dei cittadini e di acquisto della PA verso beni e servizi con minor utilizzo di materie prime e minor consumo di energia.</p>	
<p><u>Indirizzo programmatico 2025</u>                      Raggiungimento di un valore pro capite di produzione pari a 420 kg/anno.</p>	

<p><u>Indirizzo programmatico 2030</u> Raggiungimento di un valore pro capite di produzione pari a 400 kg/anno.</p>	
<p>Commento: <i>in continuità con la precedente pianificazione si pone particolare rilevanza alla prevenzione e riduzione della produzione dei rifiuti. Tuttavia metodi di calcolo differenti e sviluppi normativi in atto non rendono possibile un confronto diretto tra le due pianificazioni. L'obiettivo indicato nel Piano di prevenzione (capitolo 12) è di ridurre di 100.000 t la produzione dei rifiuti urbani al 2035 rispetto alla produzione stimata sulla base dell'andamento della produzione di rifiuti degli ultimi anni e della popolazione residente (par. 6.1). Si confermano inoltre gli obiettivi legati al riuso di beni e risorse, nonché gli obiettivi riguardanti l'adozione di modelli di consumo da parte dei cittadini e di acquisti della PA che prevedono beni e servizi con minor utilizzo di materie prime e minor consumo di energia. Tali obiettivi sono descritti negli obiettivi specifici dell'Obiettivo generale 1 – Prevenire la produzione dei rifiuti.</i></p>	

-

<p><b>Obiettivo generale 2 Riciclaggio (recupero di materia) dei rifiuti urbani</b></p>	<p><b>Obiettivo 2 – Incrementare la preparazione al riutilizzo ed il riciclaggio, ovvero il recupero di materia</b></p>
<p>Obiettivo specifico 2020 Transizione verso l'economia circolare per promuovere una gestione sostenibile dei rifiuti attraverso la quale gli stessi una volta recuperati nel ciclo produttivo consentono il risparmio di nuove risorse. Raggiungimento dell'obiettivo di raccolta differenziata del 65% a livello di Ambito Territoriale Ottimale e produzione pro capite annua di rifiuto indifferenziato non superiore a 159 kg. Garantire un tasso di riciclaggio dei rifiuti pari ad almeno il 50% in termini di peso.</p>	<p>Target 2035 Raggiungere a livello regionale una percentuale di RD di almeno 80%. Ridurre rispetto al 2019 del 50% la produzione di rifiuti urbani residui pro capite (valore 90 kg anno pro capite a livello di sub-ambito di area vasta) Contribuire al raggiungimento del tasso di riciclaggio del 65% a livello nazionale</p>
<p><u>Obiettivo l.r. 1/2018</u> a) entro l'anno 2018 la produzione di un quantitativo annuo di rifiuto urbano indifferenziato non superiore a 190 chilogrammi ad abitante (deroga per Città di Torino); a) entro l'anno 2020 la produzione di un quantitativo annuo di rifiuto urbano indifferenziato non superiore a 159 chilogrammi ad abitante (deroga per Città di <b>Torino</b>); a) entro l'anno 2025 la produzione di un quantitativo annuo di rifiuto urbano indifferenziato non superiore a <b>126 chilogrammi ad abitante.</b></p>	<p><b>Nella versione definitiva approvata dal Consiglio Regionale la % di RD da raggiungere nel 2035 diventa almeno l'82% e il valore di RUR pro capite meno di 90 kg/ab. anno.</b></p>
<p><u>Indirizzo programmatico 2025</u> Raggiungimento dell'obiettivo di raccolta differenziata del 70% a livello di Ambito Territoriale Ottimale. Garantire un tasso di riciclaggio dei rifiuti pari ad almeno il 60% in termini di peso. Garantire un tasso di riciclaggio dei rifiuti di imballaggio pari ad almeno il 65% in termini di peso. Raggiungimento dell'obiettivo di produzione pro capite annua di rifiuto indifferenziato non superiore a 126 kg.</p>	<p><u>Target intermedio 2025</u> Raggiungere a livello regionale una percentuale di <b>RD di almeno il 70%</b>. Raggiungimento dell'obiettivo di produzione pro capite annua di rifiuto indifferenziato non superiore a <b>126 kg a livello di sub-ambito di area vasta.</b></p>

#### Indirizzo programmatico 2030

Raggiungimento dell'obiettivo di raccolta differenziata del 75% a livello di Ambito Territoriale Ottimale.  
Garantire un tasso di riciclaggio dei rifiuti pari ad almeno il 65% in termini di peso.  
Garantire un tasso di riciclaggio dei rifiuti di imballaggio pari ad almeno il 75% in termini di peso.  
Raggiungimento dell'obiettivo di produzione pro capite annua di rifiuto indifferenziato non superiore a 100 kg.

#### Target intermedio 2030

Raggiungere a livello regionale una percentuale di **RD di almeno il 75%**.  
Raggiungimento dell'obiettivo di produzione pro capite annua di rifiuto indifferenziato non superiore a **100 kg a livello di sub-ambito di area vasta**.

Commento: in linea con la precedente pianificazione si confermano gli obiettivi di RD da raggiungere, tuttavia non a livello di Ambito Territoriale Ottimale ma a livello di territorio regionale. Non si stabiliscono livelli di tasso di riciclaggio da raggiungere a livello regionale in quanto gli obiettivi sono nazionali. La Regione concorre al raggiungimento dell'obiettivo nazionale prevedendo un modello organizzativo del servizio di raccolta rifiuti che incrementa la quantità e la qualità delle raccolte differenziate (raccolta domiciliare delle principali frazioni merceologiche), azioni di informazione e comunicazione dei cittadini, miglioramento della dotazione impiantistica a livello regionale per il riciclaggio dei rifiuti (organico, verde ecc.)  
Viene confermato l'obiettivo di produzione pro capite annuo di rifiuto indifferenziato, da conseguire a livello di sub-ambito di area vasta (**non superiore a 126 kg entro il 2025, non superiore a 100 kg entro il 2030**).

#### **MISSIONI DEL PNRR E OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE**

Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico.

Il Piano si sviluppa infatti intorno all'asse strategico europeo per la digitalizzazione e si articola in 5 progetti relativi all'avvio della Tariffa puntuale e dei sistemi di raccolta comunali.

## AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E FINANZIARIA

**MISSIONE 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE:** Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale.

Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e deliberanti.

Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari ed i servizi finanziari e fiscali.

Sviluppo e gestione delle politiche per il personale.

Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.

### OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVI/RESPONSABILI	COMPETENZA 2023	COMPETENZA 2024	COMPETENZA 2025		
<b>13 - EFFICIENTAMENTO DEL GRUPPO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>					
AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E FINANZIARIA	1.673.716,22	1.696.421,09	1.639.645,86	0,00	0,00
AREA PARTECIPATE, GESTIONE TARI E PERSONALE	3.029.031,98	3.095.993,56	3.028.893,56	0,00	0,00
AREA SERVIZI AMBIENTALI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	10.290,00	10.588,41	10.588,41	0,00	0,00
DIREZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SEGRETARIO	120.962,24	124.470,15	124.470,15	0,00	0,00
<b>Totale Obiettivo 13</b>	<b>4.834.000,44</b>	<b>4.927.473,21</b>	<b>4.803.597,98</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>2 - CONSEGUIMENTO ECONOMIE DI SCALA DERIVANTI DALLA GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI</b>					
AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E FINANZIARIA	84.365,85	86.812,26	86.812,26	0,00	0,00
<b>Totale Obiettivo 2</b>	<b>84.365,85</b>	<b>86.812,26</b>	<b>86.812,26</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>4.918.366,29</b>	<b>5.014.285,47</b>	<b>4.890.410,24</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

### EFFICIENTAMENTO DEL GRUPPO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

#### VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO

**Stakeholder:** amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo del Segretario, dei responsabili di Area preposti alla gestione dell'area amministrazione e dell'area economico finanziaria

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale, annualmente declinato in uno o più obiettivi specifici

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**  
 misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato  
 misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**  
 definita nell'ambito degli obiettivi di performance

**Traguardo atteso:** Incremento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ottimizzazione dei costi di gestione  
 1) conseguimento economie di scala nella gestione dei servizi;

2) contenimento dei costi imputabili al funzionamento del consorzio in quanto ente strumentale

### AREA SERVIZI AMBIENTALI

#### MISSIONE 9 – SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE:

Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria.

Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti all'igiene ambientale, allo smaltimento dei rifiuti ed alla gestione impiantistica. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento ed al monitoraggio delle relative politiche.

Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.

### OBIETTIVI STRATEGICI

#### **RIORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO PA: EFFICIENTAMENTO E SISTEMI DI CONTROLLO**

#### **VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO – BENESSERE SANITARIO**

**Stakeholder:** amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo dei responsabili dell'Area Servizi Ambientali e dell'Area Tecnica Impianti

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale, annualmente declinato in uno o più obiettivi specifici

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definita nell'ambito degli obiettivi di performance

**Traguardo atteso:** migliore risposta alle esigenze del territorio – raggiungimento dei risultati previsti per mezzo di:

- 1) incremento della raccolta differenziata
- 2) incremento della capacità di riciclo dei rifiuti
- 3) contenimento dei costi e accesso a fondi CONAI
- 4) progetti finanziati con PNRR

### **DIREZIONE**

**All'interno della Missione 9 – Programma 3: Rifiuti, con obiettivo strategico: efficientamento del Gruppo Pubblica Amministrazione, con conseguimento delle economie di scala connesse alla gestione associata dei servizi e contenimento dei costi imputabili al funzionamento del Consorzio, sono delineate le finalità da perseguire da parte del Direttore**

DIREZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Obiettivo 13	39.342.437,18	40.397.357,06	38.809.941,35	0,00	0,00
TOTALE OBIETTIVI STRATEGICI	39.342.437,18	40.397.357,06	38.809.941,35	0,00	0,00

## OBIETTIVI STRATEGICI DIREZIONE

### RIORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO PA: EFFICIENTAMENTO E SISTEMI DI CONTROLLO

#### VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO – BENESSERE SANITARIO

**Stakeholder:** amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione di COVAR 14 per mezzo dell'azione del Direttore del Consorzio e dei suoi collaboratori

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale, annualmente declinato in uno o più obiettivi specifici

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definita nell'ambito degli obiettivi di performance

**Traguardo atteso:**

migliore risposta alle esigenze del territorio

raggiungimento dei risultati previsti per mezzo di:

- Riorganizzazione del GAP Consorzio;
  - Definizione delle competenze impiantistiche e della validazione dei Pef Arera;
  - Riorganizzazione attività contrattuale;
  - Modifica sede e riorganizzazione degli spazi di lavoro;
  - Coordinamento delle attività finanziate dal PNRR;
  - Interventi sulla organizzazione del lavoro e sulle relazioni tra i Responsabili;
- Bilancio ambientale e sociale.

## AREA PARTECIPATE GESTIONE TARI PERSONALE

### MISSIONE 01 - PROGRAMMA 02 - SEGRETERIA GENERALE - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DIGESTIONE - ORGANI ISTITUZIONALI

Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi dell'ente.

Comprende le spese relative a:

- 1) gli organi di governo a tutti i livelli dell'amministrazione: assemblee, consigli, ecc.;
- 2) il personale consulente, amministrativo e politico assegnato;

OBIETTIVI/RESPONSABILI	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	CASSA
	2023	2024	2025	2023
<b>37 - STRUMENTI DI CONTROLLO QUALITA' E EFFICACIA SERVIZI E AGGIORNAMENTO PER NUOVO GRUPPO SOCIETARIO</b>				
AREA PARTECIPATE, GESTIONE TARI E PERSONALE	12.644,41	13.011,10	13.011,10	21.130,12
<b>Totale Obiettivo 37</b>	<b>12.644,41</b>	<b>13.011,10</b>	<b>13.011,10</b>	<b>21.130,12</b>
<b>39 - ADEGUAMENTI RELATIVI AL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO ED ADEGUAMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>				
AREA PARTECIPATE, GESTIONE TARI E PERSONALE	27.419,74	27.419,74	27.419,74	48.648,71
<b>Totale Obiettivo 39</b>	<b>27.419,74</b>	<b>27.419,74</b>	<b>27.419,74</b>	<b>48.648,71</b>
<b>44 - ATTIVITA' DA COMPLETARE NEL TRIENNIO SECONDO COMPETENZE</b>				
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	10.290,00	10.588,41	10.588,41	10.290,00
<b>Totale Obiettivo 44</b>	<b>10.290,00</b>	<b>10.588,41</b>	<b>10.588,41</b>	<b>10.290,00</b>
<b>TOTALE OBIETTIVI OPERATIVI</b>	<b>50.354,15</b>	<b>51.019,25</b>	<b>51.019,25</b>	<b>80.068,83</b>
<b>4 - CONTENIMENTO COSTI DELLA STRUTTURA</b>				
<b>26 - AVVIO SOCIETA' MISTA E TARIFFA PUNTUALE</b>				

## OBIETTIVI STRATEGICI AREA PARTECIPATE GESTIONE TARI PERSONALE

### **RIORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO PA: EFFICIENTAMENTO E SISTEMI DI CONTROLLO**

- a) **STRUMENTI DI CONTROLLO QUALITA' E EFFICACIA SERVIZI E AGGIORNAMENTO PER NUOVO GRUPPO SOCIETARIO,**  
b) **ADEGUAMENTI RELATIVI AL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO E DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO, BENESSERE DELL'ORGANIZZAZIONE, BENESSERE SOCIALE**

**Stakeholder:** dipendenti del Consorzio, Amministratori, Consulenti, Collaboratori, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione di COVAR 14 per mezzo dell'azione del Responsabile Area Partecipate, Gestione TARI e Personale

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale, annualmente declinato in uno o più obiettivi specifici

#### **Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato  
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance

#### **Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definita nell'ambito degli obiettivi di performance

**Traguardo atteso:** Soddisfazione delle aspettative dei dipendenti e incremento della produttività per mezzo di un incremento del benessere all'interno dell'organizzazione, attivazione di percorsi di formazione per il personale, valorizzazione delle professionalità

## **AREA SERVIZI AMBIENTALI + AREA TECNICA IMPIANTI**

### **MISSIONE 09 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE**

#### **PROGRAMMA 03 - RIFIUTI**

Amministrazione, vigilanza, ispezione, funzionamento o supporto alla raccolta, al trattamento ed ai sistemi di smaltimento dei rifiuti.

Comprende le spese per la pulizia delle strade, delle piazze, viali, mercati, per la raccolta di tutti i tipi di rifiuti, differenziata e indifferenziata, per il trasporto in discarica o al luogo di trattamento. Comprende le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno del funzionamento, della costruzione, della manutenzione o del miglioramento dei sistemi di raccolta, trattamento e

smaltimento dei rifiuti, ivi compresi i contratti di servizio e di programma con le aziende per i servizi di igiene ambientale. Comprende le spese per i canoni del servizio di igiene ambientale.

OBIETTIVI/RESPONSABILI	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	CASSA
	2023	2024	2025	2023
<b>34 - EFFICIENTAMENTO DISCARICHE PER RIORGANIZZAZIONE ENTE E MANTENIMENTO PROCEDURE IMPIANTI/BONIFICHE</b>				
AREA TECNICA IMPIANTI	932.455,61	959.496,83	743.499,56	2.418.885,16
<b>Totale Obiettivo 34</b>	<b>932.455,61</b>	<b>959.496,83</b>	<b>743.499,56</b>	<b>2.418.885,16</b>
<b>35 - MODIFICA SEDE E RIORGANIZZAZIONE SPAZI CONSORZIO</b>				
AREA TECNICA IMPIANTI	459.318,89	472.639,15	472.639,15	750.873,17
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale Obiettivo 35</b>	<b>459.318,89</b>	<b>472.639,15</b>	<b>472.639,15</b>	<b>750.873,17</b>
<b>36 - FINANZIAMENTO INVESTIMENTI PNRR</b>				
AREA SERVIZI AMBIENTALI	861.034,27	886.004,27	0,00	1.578.541,86
<b>Totale Obiettivo 36</b>	<b>861.034,27</b>	<b>886.004,27</b>	<b>0,00</b>	<b>1.578.541,86</b>

### OBIETTIVI STRATEGICI

**a) EFFICIENTAMENTO DISCARICHE PER RIORGANIZZAZIONE ENTE E MANTENIMENTO PROCEDURE IMPIANTI E BONIFICHE**

**b) FINANZIAMENTO INVESTIMENTI PNRR**

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO**

**Stakeholder:** amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione di COVAR 14 per mezzo dell'azione dei responsabili delle aree tecnica impianti e servizi ambientali

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** orizzonte quinquennale, annualmente declinato in uno o più obiettivi specifici

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato  
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definita nell'ambito degli obiettivi di performance

**Traguardo atteso:**

Gestire i servizi per conto dei Comuni associati garantendo il raggiungimento degli obiettivi dell'economia circolare indicati dal Piano regionale, garantendo l'abbattimento dei costi derivanti dall'economia di sistema del monitoraggio ambientale. L'Area è coinvolta nei progetti di riorganizzazione dei servizi con assegnazione di cassonetti alle utenze e controllo puntuale degli svuotamenti, che in alcuni comuni costituiranno la premessa per l'introduzione della TARIP.

## 2.2 Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

**Il Consorzio COVAR 14 avendo una dotazione organica inferiore ai 50 dipendenti non è comunque soggetto alla compilazione della presente sottosezione.**

Nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono indicati gli obiettivi da conseguire, le finalità ed il personale coinvolto con l'indicazione della percentuale di impegno. Agli obiettivi di gestione ed al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Consorzio è attualmente disciplinata dal Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rivisto in conformità agli indirizzi contenuti nel D. lgs n. 150/2009 così come novellato dal D. Lgs. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

La citata misurazione e valutazione della performance viene effettuata secondo un ciclo di gestione che parte dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento e si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi, sia attraverso il Report relativo al Controllo di gestione, sia attraverso la Relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati a:

- Performance organizzativa: livello di raggiungimento dei obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- Performance individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano della performance/Piano degli Obiettivi 2022/2024 è stato approvato dal C.d.A. con la deliberazione n. 29 in data 13 luglio 2022. Ogni obiettivo gestionale ivi declinato con indicatori e *target* di riferimento ha un orizzontale temporale triennale.

Gli obiettivi sotto riportati sono stati sottoposti, per la validazione e pesatura, al Nucleo di Valutazione, che li ha ritenuti ammissibili con riferimento alle disposizioni del sistema integrato di valutazione in quanto:

- caratterizzati da adeguata specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- fanno riferimento ad un arco temporale determinato corrispondente alla durata del DUP ed al bilancio di previsione;
- sono confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- sono correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.



## **OBIETTIVI GESTIONALI – ANNO 2023**

## AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E FINANZIARIA

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE D'AREA:

- controllo della tariffa – riforma ARERA;

trasferimenti competenze/attività ai sensi della l. r. 2021 e procedure societarie

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI:

- mantenimento standard di servizio dell'area finanziaria

Responsabile ad interim: MARINA TOSO - responsabile svolgimento delle procedure amministrative, Gestione della contabilità dell'Ente e delle retribuzioni dei dipendenti.

Stakeholder: amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

Traguardo atteso:

- I target attesi sono definiti all'interno delle schede di performance;

Verificabilità dei dati (fonte):

- I dati per la verificabilità sono definiti all'interno delle schede di performance

### dettaglio obiettivi di area:

[allegato n°5 – n 4369 ob-aagf.pdf](#)

## AREA SERVIZI AMBIENTALI

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE D'AREA:

Economie di scala derivanti dalla gestione associata dei servizi: piano di gestione dei rifiuti urbani 2022/2035, mantenimento dei contributi CONAI nella fascia di eccellenza;

Ottimizzazione, miglioramento e mantenimento standard qualitativi dei servizi erogati: appalto unico (controllo servizio e adempimenti correlati): avviamento tariffa puntuale in n. 6 comuni Covar, messa in rete informatizzata n. 17 comuni Covar;

Affidamenti e rapporti con gli enti sovraordinati: procedure di gara, predisposizione modelli MUDA, gestione e controllo dati raccolta, campagne di comunicazione per incentivazione raccolta differenziata nelle scuole, PNRR – finanziamenti e attività diverse;

- Società mista: scelta dell'organizzazione e modalità servizio

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI:

Responsabile di procedimento procedura per costituzione società mista;

Adempimenti RASA;

**Linee guida ARERA;  
Normative ambientali**

Responsabile: NAJDA TONIOLO – responsabile Gestione dei contratti dei servizi di igiene ambientale, Gestione controlli sul territorio, Comunicazione istituzionale e Progetti di educazione ambientale, Adempimenti amministrativi previsti dalla normativa ambientale nazionale e regionale vigente, Gestione e elaborazione dati Raccolte differenziate e gestione convenzioni CONAI, Progettazione servizi di raccolta e di igiene urbana

Stakeholder: amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

Traguardo atteso:

- I target attesi sono definiti all'interno delle schede di performance - rispetto dei tempi previsti per le procedure

Verificabilità dei dati (fonte):

I dati per la verificabilità sono definiti all'interno delle schede di performance

**dettaglio obiettivi di area:**

**allegato n°4 – n 4369 ob.asa.pdf**

**DIREZIONE**

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE D'AREA:**

- **Efficientamento e riorganizzazione del consorzio:** riorganizzazione del GAP di consorzio, competenze impiantistiche per validazione PEF, riorganizzazione attività contrattuale, modifica sede e riorganizzazione spazi di lavoro;
- **Pianificazione investimenti finanziati dal PNRR:** coordinamento tra le attività finanziate dal PNRR, interventi sull'organizzazione del lavoro e sulle relazioni tra responsabili;

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI:**

- **Bilancio ambientale e sociale;**

Responsabile: Marina Toso - Responsabile della gestione generale dell'Ente secondo gli indirizzi degli organi politici

Responsabile: Marina Toso - Responsabile della gestione generale dell'Ente secondo gli indirizzi degli organi politici

Stakeholder: amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

Traguardo atteso:

I target attesi sono definiti all'interno delle schede di performance - rispetto dei tempi previsti per le procedure

Verificabilità dei dati (fonte):

- I dati per la verificabilità sono definiti all'interno delle schede di performance

**dettaglio obiettivi di area:**

**allegato N° 2 – n° 4369 – ob-direttore.pdf**

**AREA PARTECIPATE – GESTIONE TARI – PERSONALE**

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE D'AREA:**

- **riorganizzazione del gruppo della pubblica amministrazione e efficientamento;**
- riorganizzazione dell'ente

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI:**

- **efficientamento attività;**
- **adeguamento regolamenti interni**
- **sviluppo welfare lavoratori**
- **analisi possibili scenari dell'erogazione dei servizi nel triennio**

Responsabile: Nadia Fedele - responsabile della Gestione dei ricorsi per TIA e recuperi crediti in coordinamento con le procedure di Pegaso03. Attività a supporto alla funzione di controllo esercitata dal Presidente sulle società, gestione delle risorse umane del Consorzio

Stakeholder: dipendenti del Consorzio, Amministratori, Consulenti, Collaboratori, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

Traguardo atteso:

- I target attesi sono definiti all'interno delle schede di performance;

Verificabilità dei dati (fonte):

- I dati per la verificabilità sono definiti all'interno delle schede di performance

Verificabilità dei dati (fonte):

- I dati per la verificabilità sono definiti all'interno delle schede di performance

**- dettaglio obiettivi di area:**

**allegato N°3 – n 4369 ob.aptp.pdf**

## AREA TECNICA IMPIANTI

### PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, BONIFICHE E POSTCONDUZIONI

#### **OBIETTIVI DI PERFORMANCE D'AREA:**

- economie di scala derivanti dalla gestione associata dei servizi per discariche e cdr;
- adempimenti prescrittivi e normativi: discariche post – conduzione, bonifiche, messa in sicurezza siti inquinati, CDR – efficiente gestione delle proprietà;
- programmazione interventi a servizio raccolta differenziata.

#### **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI:**

- responsabilità di procedimento;
- responsabilità sicurezza;
- responsabilità programmazione triennale;
- responsabilità tecnico - professionale
- analisi possibili scenari dell'erogazione dei servizi nel triennio

Responsabile: Silvia Tonin - responsabile gestione contratti in appalto per gli impianti e bonificasiti inquinati, Progettazione e sviluppo, Manutenzione del patrimonio consortile

Stakeholder: amministrazioni comunali aderenti al Consorzio, cittadini-utenti, operatori economici, piccole medie imprese del territorio

Traguardo atteso:

I target attesi sono definiti all'interno delle schede di performance organizzazione efficace del lavoro

Verificabilità dei dati (fonte):

I dati per la verificabilità sono definiti all'interno delle schede di performance

- **dettaglio obiettivi di area:**

**allegato N° 1 – n° 4368 – ob-ati.pdf**

**Il Consorzio COVAR 14 ha un organico inferiore ai n. 50 dipendenti e quindi applica nella stesura della presente sottosezione le semplificazioni di cui al capo 10 della parte generale – programmazione e monitoraggio PIAO e RPCT; ciò nonostante, si enucleano alcuni aggiornamenti di processi al vigente PTPCT.**

Preliminarmente si specifica che, nel consorzio, durante l'anno 2022, non si sono verificati fatti corruttivi, né ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono state introdotte rilevanti modifiche organizzative; per tale motivo l'Ente si avvale della possibilità di confermare analogamente a quanto fatto nell'anno 2022, anche per l'annualità 2023, il Piano triennale adottato, nell'anno 2021, con deliberazione del C.D.A. n. 38 del 07/07/2021, procedendo, comunque, all'aggiornamento dei processi delle principali aree di rischio.

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del d. lgs 33/2013, integrati dal d. lgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti ad individuare ed a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei

risultati ottenuti.

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti della sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'ente ed agli esiti del relativo monitoraggio annuale, anche ai fini dell'accesso civico semplice e generalizzato.

Si richiamano quindi integralmente le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 che, come previsto espressamente dall'allegato al D.M. 132/2022, verranno aggiornate, in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi disfunzioni amministrative significative, alla scadenza del triennio di validità del PTPCT sulla base delle risultanze del monitoraggio effettuate.

### **2.3.1 Analisi del contesto interno, esterno e aggiornamento mappatura processi**

Per quanto attiene il contesto interno si evidenzia come la struttura organizzativa (meglio descritta nella sezione ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO) consta di un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità; la soglia dimensionale viene determinata all'inizio di ogni triennio di validità della programmazione, quindi nel caso del consorzio a partire dall'anno 2021.

Gli aggiornamenti dell'anno 2023 indagheranno, in particolare, le rilevazioni di fatti corruttivi interni, gli esiti dei procedimenti disciplinari conclusi e le segnalazioni di *wistleblowing*.

Per quanto attiene il contesto esterno, anche per il corrente anno, sono stati indagati i processi relativi a:

- contesto economico e sociale;
- presenza di criminalità organizzata /o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso;
- reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato;
- informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento;
- criticità

In ottemperanza al capo 10.1.3 del PNA 2023/2025, in una logica di semplificazione e di sostenibilità delle azioni da porre in essere sono stati ulteriormente aggiornate le mappature dei processi delle principali aree di rischio, così come definite nei precedenti PNA relativi a:

- autorizzazioni e concessioni;
- contratti pubblici;
- concessioni ed erogazioni di sovvenzioni e contributi;
- concorsi e prove selettive.

#### AREA DI RISCHIO – CONCORSI E PROVE SELETTIVE

Per quanto attiene l'area di rischio 2.1.1 del PTPCT 2021/2023 rubricata "Acquisizione e progressione del personale – procedura concorso/chiamata dal collocamento" sono state monitorate le misure specifiche riferite alla selezione dei commissari di concorso, alla predisposizione delle prove concorsuali con il controllo circa il rispetto delle fasi, dei tempi e degli indicatori previsti.

Per quanto attiene l'area di rischio 2.1.2 del PTPCT 2021/2023 rubricata "Procedura di mobilità esterna" sono state monitorate le misure specifiche riferite alla predisposizione delle schede di valutazione ed alla conformità legislativa della procedura.

Per quanto attiene l'area di rischio 2.1.3 del PTPCT 2021/2023, confermato per le annualità 2022 e 2023, rubricata "Procedura di mobilità interna tra le aree" sono state monitorate le misure specifiche riferite alla predisposizione delle schede di valutazione in modo oggettivo.

#### AREA DI RISCHIO – CONTRATTI PUBBLICI – AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI, FORNITURE

Per quanto attiene l'area di rischio 2.2 del PTPCT 2021/2023 rubricata "Affidamento di lavori, servizi e forniture" sono state monitorate costantemente le misure specifiche incentrate sulla predisposizione di circolari esplicative per procedere al corretto e rigoroso rispetto delle norme di legge in materia di affidamento lavori, servizi, forniture.

In aggiunta ai processi relativi alle aree di rischio sopra specificate vengono considerati, prioritari, quelli relativi all'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali (a causa delle ingenti risorse finanziarie ad essi correlati), i processi direttamente collegati agli obiettivi di performance, i processi che, in generale, coinvolgono le risorse pubbliche. Questi processi verranno adeguatamente incrementati, secondo le indicazioni del capo 10.1.3 del PNA 2023/2025 con la descrizione analitica dei processi da mappare, partendo in via prioritaria almeno dagli elementi di base (breve descrizione del processo ovvero che cos'è e che finalità ha; attività che scandiscono e compongono il processo; responsabilità complessiva del processo e soggetti che svolgono le attività del processo) per poi aggiungere ulteriori elementi di descrizione (es. *input*, *output*, ecc.). Il Consorzio programmerà, nel tempo, anche la descrizione delle specifiche priorità di approfondimento delle aree di rischio esplicitandone chiaramente le motivazioni. L'obiettivo è quello di realizzare, nel tempo, una descrizione completa, partendo da quei processi che afferiscono alle sopra richiamate aree di rischio ritenute maggiormente sensibili, motivando nel Piano tali decisioni e specificando i tempi di realizzazione della stessa fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo.

Il vigente PTPCT prevede forti misure di trasparenza a presidio della strategia anticorruzione e un concreto monitoraggio che sarà sviluppato, per l'anno 2023, anche sulla base delle indicazioni del PNA. In particolare:

- da un punto di vista organizzativo il Consorzio ha già previsto un sistema integrato di confronto e condivisione tra RPCT e funzionari di elevata qualificazione, attivando meccanismi di confronto continuo e supporto reciproco;
- da un punto di vista oggettivo il Consorzio ha già previsto il monitoraggio periodico sui processi che impiegano risorse pubbliche (integrandolo a partire dall'anno 2023 sugli interventi del PNRR e dei fondi strutturali e sui processi che ineriscono la corretta attuazione delle misure di trasparenza, sempre in una logica di semplificazione (ancorché limitato ad un campione di obblighi) con la pubblicazione degli indicatori previsti dalla normativa vigente.

Per quanto attiene, invece, alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il *whistleblowing*, il *pantouflage*, la gestione del conflitto di interessi, occorrerà tener conto degli eventuali rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

### **SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

#### **Consiglio di Amministrazione**

COMPITI	RESPONSABILITÀ
Organo di indirizzo politico cui compete la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

## **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

<b>COMPITI</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il Segretario Consortile nominato con decreto del Presidente del Consorzio, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><b>in materia di prevenzione della corruzione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li><li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li><li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li></ul> <p><b>in materia di trasparenza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li><li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li><li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li></ul> <p><b>in materia di whistleblowing:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li><li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li></ul> <p><b>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li><li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</li></ul> <p><b>- In materia di pantouflage</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ricezione delle autodichiarazioni degli ex dipendenti, che hanno rivestito ruoli con potere negoziale, che non svolgano attività lavorativa o professionale con soggetti con i quali si è svolto tale ruolo, nei tre anni precedenti e per il successivo triennio dall'uscita dal servizio.</li></ul> <p><b>In materia di PNRR</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- svolgere un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi</li></ul> <p>segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art.21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li><li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li></ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione</li></ul>

#### Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (per brevità PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in area, nonché della relativa spesa.

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 -ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, disponendo che:

1) il PTFP deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

2) il ciclo di gestione della *performance*, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n.150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio ed il PTFP. Deve inoltre svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", i quali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

3) è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità, anche di offerta, dei servizi al cittadino;

4) occorre programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

5) in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane. Il PTFP deve essere strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP rappresenta lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

6) l'organizzazione deve essere intesa come un assetto dato e non revisionabile. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

7) Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in area, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

8) le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori purché non riconducibili a squilibri di bilancio.

### **Il limite di spesa.**

Per gli enti di area vasta l'applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019 e relativo decreto attuativo dell'11 gennaio 2022 non trovano applicazione come espressamente disposto da costante giurisprudenza amministrativa contabile (ex *multis* Corte dei Conti – sez. Autonomie 4/2021).

Ne deriva che, nei confronti degli enti di area vasta continuano a trovare applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul *turn-over*, la cui disciplina risiede nell'art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Ciò è confermato dall'articolo 1, comma 229 della legge 208/2015 che dispone: *"...a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente"*.

Per quanto attiene i limiti generali di spesa si applica l'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 che prevede: *"...per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008"*.



### 3.1 Struttura organizzativa

#### 3.1.1

#### L'organigramma di CO.VA.R 14

##### Assemblea dei Sindaci

##### Rappresentanti dei 19 comuni

##### Consiglio di Amministrazione

##### **Presidente del CDA - Leonardo DI CRESCENZO**

*Vice Presidente - Paolo CHIARIZIO*

*Consigliere - Carlo BENISSONE*

*Consigliere - Irene FERRERO*

*Consigliere - Daniela QUARESIMA*

##### SEGRETARIO CONSORTILE

*Gianfranco Cotugno*

##### DIRETTORE

*Marina Toso*

Sovrintende la gestione generale dell'Ente secondo gli indirizzi degli organi politici.

##### AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E FINANZIARIA

##### Responsabile Marina Toso – ad interim

Svolgimento delle procedure amministrative per il funzionamento dell'Ente.

—  
Gestione della contabilità dell'Ente .

Attività di supporto al Segretario

##### AREA SERVIZI AMBIENTALI

##### Responsabile Najda Toniolo

Gestione dei contratti dei servizi di igiene ambientale.

Gestione controlli sul territorio.

Comunicazione istituzionale e Progetti di educazione ambientale

Adempimenti amministrativi previsti dalla normativa ambientale nazionale e regionale vigente

Gestione ed elaborazione dati Raccolte differenziate e gestione convenzioni CONAI

—  
Progettazione servizi di raccolta e di igiene urbana

##### AREA TECNICA IMPIANTI

##### Responsabile Silvia Tonin

Gestione contratti in appalto per gli impianti e bonifica siti inquinati. Progettazione e sviluppo.

Manutenzione del patrimonio consortile.

##### AREA PARTECIPATE, GESTIONE TARI E PERSONALE

##### Responsabile Nadia Fedele

Gestione della TARI e recupero crediti in coordinamento con le procedure di Pegaso03.

Attività a supporto alla funzione di controllo esercitata dal Presidente sulle società.

Attività di controllo giuridico dell'attività societaria e della qualità del servizio quale Gestore del contratto

Gestione delle risorse umane del Consorzio

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

Il Consorzio adotta, integrandolo nel presente PIAO, lo specifico regolamento in osservanza a:

- a) le “linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021;
- b) le disposizioni contrattuali contenute nel Titolo VI del vigente CCNL delle funzioni locali del 16/12/2022 dove sono espressamente disciplinati i nuovi modelli innovativi di organizzazione del lavoro (lavoro a distanza sotto forma di lavoro agile e lavoro da remoto).

In particolare, nel regolamento sono contenuti:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- la correlazione con gli obiettivi all’interno del Consorzio, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

A ciò si aggiunge l’obiettivo finale di miglioramento in termini di:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell’organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l’amministrazione;

fermo restando l’impegno del Consorzio a garantire la fornitura e l’utilizzo, laddove previsto, di tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile, la cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti, l’organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;

L’Amministrazione, dopo aver specificatamente analizzato quanto sopra ha quindi proceduto a dotarsi di uno specifico regolamento sul lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto), che ha efficacia dal 01/01/2023, anche in funzione degli obiettivi definiti per il triennio 2023/2025; tale strumento è stato redatto in stretto coordinamento con gli altri atti di programmazione in materia di gestione del capitale umano.



### **3.2.2 Servizi “smartizzabili” e gestibili da remoto:**

Sono stati considerati telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione; le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa; le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili. Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni di controllo da effettuarsi sui servizi erogati sul territorio.

### **3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:**

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera programmata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con attenzione particolare tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica auto certificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento da remoto.

Il Consorzio ha definito con proprio regolamento organizzativo il lavoro nella forma del “lavoro agile” con la delibera del C.d.A n. 17 del 28/3/2022 in conformità alle previsioni del CCNL Funzioni Locali siglato in data 16 novembre 2022

## **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

### **LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
  - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) ed acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - soluzioni interne all'amministrazione;
  - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - meccanismi di progressione di carriera interni;
  - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - soluzioni esterne all'amministrazione;
  - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - concorsi;
  - stabilizzazioni.

---

#### PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE – anno 2023/2025

---

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli Enti sono tenuti ad approvare, ai sensi della legge 27/12/1997, n. 449 (modificata dalla Legge 23/12/99 n. 488 e dalla Legge 28/12/01 n. 448), deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica

### 3.3.1 La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano 2023/2025	
	FT	PT	FT	PT
Direttore del Consorzio	1 (tempo determinato)			
D	n. 5 (1 posto ad interim)		n. 1 Istruttore direttivo amm.vo - finanziario	
C	n. 13		n. 1 Istruttore amm.vo-contabile n. 2 geometri (tempo determinato – assunzioni PNRR) n. 2 tecnici ambientali (tempo determinato assunzioni PNRR)	
B	////		////	
A	////		////	
<b>TOTALE</b>	<b>n. 19</b>		<b>n. 6</b>	

La sopra illustrata rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022 viene accompagnata dalla suddivisione, per area, del personale in base al profilo professionale

AREA TECNICA IMPIANTI	
Profilo professionale	Dotazione Organica
D	N. 1 RISORSA
C	n. 3 RISORSE

**AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E FINANZIARIA( con Segreteria inglobata)**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione Organica</b>
<b>D</b>	N. 2 RISORSE
<b>C</b>	n. 2RISORSE + 1 Segreteria

**AREA STAFF DI PRESIDENZA**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione Organica</b>
<b>C</b>	N. 1 RISORSA

**AREA SERVIZI AMBIENTALI**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione Organica</b>
<b>D</b>	N. 1 RISORSA
<b>C</b>	n. 6 RISORSE

**AREA AMMINISTRAZIONE GESTIONE TARI E PERSONALE**

<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione Organica</b>
<b>D</b>	N. 1 RISORSA
<b>C</b>	n. 2 RISORSE

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione strategica, relativa al triennio 2023/2025, è contenuta all'interno della nota di aggiornamento al D.U.P. 2023/2025.

Per le assunzioni a tempo indeterminato gli attuali limiti previsti per i consorzi restano quelli definiti dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007), come risulta anche dalla formale comunicazione (prot. n. 1796 del 24/03/2021) confermativa del dettato della Corte dei Conti – sez. Autonomie n. 4/2021. Attualmente è quindi applicabile l'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 che prevede "...per gli enti di piccole dimensioni, non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008".

Per le assunzioni a tempo determinato vige, invece, l'articolo 9, comma 28, del d. l. 78/2010 così come modificato dall'articolo 11, comma 4, del d. l. 90/2014 che prevede, sostanzialmente "... le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente". Ciò premesso si specifica che le assunzioni a tempo determinato programmate, a valere sui finanziamenti del PNRR, consentono di assumere figure tecniche senza dover rispettare i limiti assunzionali succitati, si inserisce comunque il totale richiesto dagli uffici, nelle more di un eventuale ridimensionamento nel caso in cui non tutti i progetti venissero approvati dal Ministero.

### 3.3.3 Le assunzioni programmate

Le assunzioni programmate nel triennio 2023/2025 sono le seguenti

**ANNO 2023 - si prevedono le seguenti assunzioni:**

Area	N.	Area	Profilo professionale
Amministrazione generale e finanziaria	1	Area Funzionari Elevate Qualificazioni	Istruttore direttivo amministrativo-contabile (tempo indeterminato)
	1	Area Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile (tempo indeterminato)
Area tecnica impianti	2	Area Istruttori	Tecnici ambientali – finanziato con fondi PNRR (tempo determinato)
Area servizi ambientali	2	Area Istruttori	Istruttori tecnici – geometri – finanziati con fondi PNRR (tempo determinato)

**ANNO 2024 - Si prevedono le seguenti progressioni verticali programmate:**

Profilo professionale ed Area di provenienza	N.	Profilo professionale ed Area di destinazione
Istruttore Amministrativo (Area Istruttori)	1	Funzionario Amministrativo (Area Funzionari Elevate Qualificazioni)

Istruttore Tecnico (Area Istruttori)	2	Funzionario Tecnico (Area Funzionari Elevate Qualificazioni)
--	---	--

**ANNO 2025 - si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:**

Area	N.	Area	Profilo professionale
DIREZIONE	1	DIRIGENTE	Direttore Generale

Gli importi finanziari delle fattispecie considerate sono i seguenti:

- spesa per assunzioni a tempo determinato € 135.080 riferite al PNRR all' anno
- spesa per assunzioni a tempo indeterminato € 235.235,60
- Spesa per progressioni verticali tra Aree: nel limite massimo di euro 3.879,52 pari allo 0,55% del monte salari anno 2018;

Le assunzioni avvengono nel rispetto del tetto di spesa per il personale che nel 2008 e 2009 ammontavano a :

limite spesa 2009 tempi determinati	210.938,07
limite spesa 2008	1.255.936,00

A seguito degli incrementi stipendiali previsti dal CCNL Funzioni Locali 2022, il valore dei tempi indeterminati è innalzato ad Euro 1.324.490,00. Attualmente il costo complessivo sostenuto nel 2022 da rendiconto risulta pari ad euro 1.068.216,38 al lordo dell'Irap. La previsione di spesa dei tempi determinati attualmente esistenti e previsti sul 2023 sarebbe di euro 125.000 euro circa, l'incremento occupazionale per l'attuazione del PNRR ha comunque lo spazio per poter essere effettuato, anche in riduzione eventuale di una figura, e in tal caso entro i limiti di spesa.

### **3.3.4 Il programma della formazione del personale:**

#### Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno delle diverse aree

#### Risorse per la formazione

Nel Bilancio 2023-2025 sono state stanziade adeguate risorse per la formazione del personale sia in termini di formazione discrezionale che di formazione obbligatoria.

In merito alla formazione, è utile ricordare che con il D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, stabilisce che: "...a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti

*strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all' articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122".*

Le risorse stanziare in Bilancio sono gestite dai funzionari di elevata qualificazione al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi di formazione del personale interessato, previa assunzione di idoneo atto gestionale d'impegno di spesa.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

#### Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

La formazione e l'aggiornamento non rilevano solo come strumento atto a sostenere l'attività del Covar 14, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Il nuovo CCNL funzioni locali agli articoli 54 e seguenti sottolinea come la formazione debba rappresentare una *"leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo"*.

In questa ottica la formazione consortile sarà quindi tesa a migliorare i supporti conoscitivi, gli aggiornamenti professionali, ma dovrà anche favorire comportamenti innovativi che possano facilitare l'introduzione di ottimizzazioni nei livelli di qualità e quantità dei servizi offerti.

La formazione dovrà interessare tutto il personale, senza nessuna esclusione, proprio a sottolineare l'inclusività della materia e la sua importanza nel coinvolgimento dei dipendenti, potrà essere finanziata con fondi comunitari, nazionali, regionali o interni; ogni processo formativo dovrà concludersi con verifiche tese ad accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, da effettuarsi attraverso adeguati riscontri.

Il programma formativo dovrà definire una precisa strategia di conoscenze e saperi ed affrontare il tema dei percorsi formativi differenziati con riferimento ai differenti *target*.

La formazione riguarderà anche materie "trasversali": dal tema delle pari opportunità a quello della transizione ecologica, cercando di includere anche alcune tematiche innovative che sono entrate nella P.A. negli anni più recenti e trovando di volta in volta gli strumenti più idonei che consentano di utilizzare "al meglio" gli istituti introdotti nelle Amministrazioni Pubbliche per consentirle di modernizzarsi e di essere a supporto di utenti, cittadini ed imprese nel processo di rinnovamento generale.

Nel concreto le azioni formative saranno finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare, nel corso del triennio 2023/2025 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (es. ANCI).

Si prevede anche di valutare la realizzazione di interventi formativi con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di auto formazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici. Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2023/2025 su tematiche specifiche all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.; in particolare verrà posta l'attenzione sulle innovazioni del nuovo PNA 2022/2024 e sulle misure generali e specifiche anticorruzione anche in coerenza con il vigente PTPCT del Consorzio, oggetto di rinnovo all'interno del presente PIAO;
- Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Aggiornamenti in materia tributaria, correlativi alle dinamiche interne del Consorzio;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali, Amm.ne Digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amministrativa, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici;
- Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti;
- Corsi di formazione su programmi informatici;
- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Corsi di aggiornamento per personale di nuova assunzione.
- Corsi di aggiornamento in materia di privacy e sicurezza dei dati.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si rileva che l'assetto normativo comprenderà anche il contenuto dei vari decreti attuativi.

#### 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO il Direttore, i funzionari di elevata qualificazione; tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento concorrono a far svolgere le attività previste nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
  - I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione e trasparenza;
  - I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
  - I risultati dell'attività di rilevazione della *customer satisfaction*;
  - I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
  - I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.
-