



COMUNE DI VICENZA

GIUNTA COMUNALE

Verbale di deliberazione n. 132 del 30/06/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 DEL COMUNE DI VICENZA

L'anno duemilaventidue addì trenta del mese di Giugno alle ore 09:05 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta comunale.

Alla trattazione della deliberazione in oggetto risultano:

NOMINATIVO		PRESENTI	ASSENTI
RUCCO FRANCESCO	SINDACO	P	
CELEBRON MATTEO	VICESINDACO	P	
ALBIERO ROBERTA	ASSESSORE	P	
GIOVINE SILVIO	ASSESSORE		A
IERARDI MATTIA	ASSESSORE	P	
PORELLI VALERIA	ASSESSORE	P	
SIOTTO SIMONA	ASSESSORE		A
TOLIO CRISTINA	ASSESSORE	P	
TOSETTO MATTEO	ASSESSORE	P	
ZOCCA MARCO	ASSESSORE	P	

Presenti: 8 - Assenti: 2

Il Vicesegretario Generale, avv. Carrucci Gian Luigi, assiste alla seduta.

È presente il Direttore Generale, dott. Luca Milani.

Presiede il Sindaco Francesco Rucco.

La Giunta Comunale

udita la relazione dell'Assessore Valeria Porelli:

“Premesso che:

- il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113 recante “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” prevede all’art. 6, comma 1, che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- secondo quanto previsto dalla normativa sopracitata, il PIAO ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso e definisce:
 - a gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009;
 - b la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
 - d gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

- il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;
- in data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2022, al 30 aprile, in questo modo allineando il termine a quello previsto per il PIAO nel quale confluiscono anche i contenuti del PTPCT, specificando che ciascuna amministrazione può, in ogni caso, anticipare l'adozione di specifiche misure, laddove, anche sulla base del monitoraggio effettuato, dovesse ritenerlo necessario ai fini dell'efficacia dell'azione di legalità, confermando quindi che le amministrazioni che saranno pronte all'adozione del PTPCT prima della data del 30 aprile 2022, potranno provvedere all'adozione immediata;
- il comma 6- bis del citato art.6, D.L. n. 80/2021, così come introdotto dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 e successivamente modificato dall'art. 7 del D.L. n. 36, c. 1, lett. a) del 30 aprile 2022, ha stabilito che in sede di prima applicazione il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 30 giugno 2022.

Considerato che dalla lettura del citato art. 6, D.L. n. 80/2021, e sulla base delle bozze dei decreti esplicativi della predetta norma, in corso di discussione parlamentare, ivi compresa la bozza di Linee guida per la compilazione, si evince che il Piano integrato di attività e organizzazione assorbe nelle apposite sezioni i seguenti documenti programmatori: Piano della Performance, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano triennale dei fabbisogni del personale, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano annuale e triennale della formazione, Piano delle Azioni Positive;

Considerato inoltre che:

- alla data della presente deliberazione non risultano ancora in vigore i provvedimenti normativi previsti dai commi 5 e 6 dell'art.6 del n. 80/2021 al fine di:
 - individuare e abrogare gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione assorbiti dal PIAO (deliberazione del Consiglio dei ministri adottata nella riunione del 26/5/2022 relativa al regolamento di individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO, in attesa di emanazione e pubblicazione in Gazzetta Ufficiale);
 - adottare un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute ad approvare il PIAO medesimo;

Visto il documento elaborato dai Servizi competenti sotto il coordinamento della Direzione Generale denominato "*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 del Comune di Vicenza*", allegato e parte integrante della presente deliberazione che risulta così strutturato:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Semplificazione e digitalizzazione

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 *Struttura organizzativa*

3.2 *Piano triennale dei fabbisogni del personale*

3.3 *Piano di formazione del personale*

3.4 *Piano delle azioni positive*

3.5 *Organizzazione del lavoro agile*

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Dato atto in particolare che:

1) per quanto attiene agli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui all'art. 6, comma 2 lettera a) del D.L.80/2021:

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 90 del 19 dicembre 2021 in ottemperanza all'art. 170 del D.lgs. 267/2000, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 adottato con Deliberazione della Giunta comunale n. 208 del 16 novembre 2021, contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati, in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato 2018-2023 approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 25/7/2018;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 4 maggio 2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024;
- la sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE dell'allegato PIAO 2022 -2024 per il Comune di Vicenza contiene rispettivamente:
- la sottosezione 2.1 "**Valore Pubblico**" che descrive gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. In questo primo anno di applicazione sperimentale del PIAO, è stato selezionato un gruppo di obiettivi quale nucleo condiviso di programmazione per la realizzazione del "Valore Pubblico". I criteri utilizzati nella scelta degli obiettivi sono legati alla misurabilità degli stessi, sia in termini di risultato atteso e raggiunto sia in termini di importanza strategica; si è data precedenza ad obiettivi il cui raggiungimento dipende in maniera sostanziale dall'azione del Comune, nell'intesa che gli stessi rientrino comunque nella cornice della programmazione strategica del Comune di Vicenza risultante dai documenti programmatori vigenti;
- la sottosezione 2.2 "**Performance**" che descrive le tre aree strategiche rientranti nella programmazione dell'Amministrazione comunale, espressione della missione del mandato istituzionale, con particolare riferimento al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, al miglioramento della qualità della vita, alla crescita del benessere sociale, culturale ed economico della comunità locale e gli obiettivi strategici definiti per ciascun servizio che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali:

Area strategica 1 VICENZA SICURA E VIVIBILE	Area strategica 2 VICENZA COMPETITIVA E ATTRATTIVA	Area strategica 3 VICENZA INCLUSIVA E SOSTENIBILE
<i>Obiettivi strategici:</i> aumento della sicurezza dei cittadini; aumento della sicurezza urbana e degli edifici; garanzia della legalità e della trasparenza.	<i>Obiettivi strategici:</i> sviluppo di cultura e turismo e del marketing territoriale; sviluppo dei servizi per i cittadini e per le imprese; efficientamento della struttura amministrativa e organizzativa del Comune	<i>Obiettivi strategici:</i> sviluppo della programmazione sociale; sviluppo delle politiche per il cittadino; tutela del territorio e dell'ambiente.

Tale sottosezione individua gli obiettivi operativi annuali chiari, concreti, misurabili, sfidanti, tendenti al miglioramento dell'azione amministrativa e dipendenti dalle azioni delle persone a cui sono stati assegnati, così da poterne misurare l'effettivo raggiungimento. Tutti i servizi comunali sono coinvolti nell'attuazione degli obiettivi di performance e, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nella Legge 190/2012 che prevede il collegamento dei contenuti del Piano della performance con quelli del PTPCT, sono previsti specifici obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza muniti di indicatori oggettivi e misurabili strettamente correlati alle misure previste;

Si prevede l'obbligatorietà da parte di tutti i dirigenti di adottare specifiche iniziative per illustrare il PIAO e in particolare ai propri collaboratori, rafforzando così il loro coinvolgimento nella realizzazione degli obiettivi di competenza;

Gli obiettivi sono oggetto di rendicontazione, a consuntivo, da parte dei dirigenti responsabili per quanto di competenza, ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione del Comune di Vicenza;

2) per quanto attiene alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, di cui all'art. 6, comma 2 lettera b) del D.L.80/2021, il documento allegato alla sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO contiene, tra l'altro:

- la sottosezione 3.3 **“Piano di formazione del personale”** che individua le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzative. In particolare in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR; lo sviluppo delle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi di mission e di servizio dell'ente per l'efficientamento della struttura amministrativa e organizzativa della struttura dell'ente attraverso processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi operativi dei servizi; il rafforzamento delle competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi in particolare per quanto riguarda la definizione delle strategicità previste dal PIAO; l'aggiornamento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e di sicurezza sul lavoro;
- la sottosezione 3.5 **“Organizzazione del lavoro agile”** elaborata in forza di quanto previsto:
 - dalla legge 22 maggio 2017, n.81, 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;
 - dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 8.10.2021 con le modalità di organizzazione per il rientro in presenza e le condizionalità per l'accesso al lavoro agile;
 - dallo Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della Funzione pubblica;
 - e tenuto conto di quanto emerso dagli incontri dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni locali tenutisi in data 16 giugno 2022 e dello scambio partecipativo intervenuto;

3) per quanto attiene agli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne di cui all'art. 6, comma 2 lettera c) del D.L.80/2021 il citato documento allegato, alla sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, contiene, tra l'altro, la sottosezione 3.2 **"Piano triennale dei fabbisogni di personale"**. Tale sottosezione è stata elaborata alla luce rispettivamente:

- delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Decreto 8 maggio 2018(G.U.27.7.2018);
- dell'art.91 del D.Lgs.n.267/2000 secondo il quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- dell'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 con disciplina delle assunzioni del personale basata sul principio di "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- del Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

Dato atto che:

- il Comune di Vicenza ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1 commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019, 2020 e 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- il Comune di Vicenza ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2021;
- il Comune di Vicenza ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 17 marzo 2022 il Piano delle azioni positive per il personale del Comune di Vicenza per il triennio 2022/2024;
- il Comune di Vicenza verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs.165/2001;
- il Comune di Vicenza ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- alla data odierna il Comune di Vicenza ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. all'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185 del 29/11/2008 convertito in legge n. 2 del 28/1/2009;
- il Comune di Vicenza rispetta il limite della spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;

- il Comune di Vicenza si colloca nella fascia virtuosa dei valori soglia fissati per fascia demografica dal decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, corrispondente al 27,6 %. Ciò significa che per il 2022 la spesa massima di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, non può essere maggiore del 27,6% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, e dunque al 2019-2020-2021, considerate al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle annualità che concorrono alla media;
- il Comune di Vicenza, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;
- la previsione delle unità in servizio nell'anno 2022 calcolate sulla base delle indicazioni operative fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 179877/2020 è inferiore al personale in servizio alla data del 31/12/2018 e non si deve procedere, pertanto, ad alcun adeguamento del limite di trattamento economico accessorio di cui all'art. 23 c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

Richiamata inoltre l'istruttoria agli atti relativa al valore soglia previsto dal suddetto DM 17/03/2020 per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del Comune di Vicenza;

Visto il parere n. 19/2022 del Collegio dei Revisori dei Conti con cui è stata espressa l'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- 4) per quanto attiene agli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione di cui all'art. 6, comma 2 lettera d) del D.L. n. 80/2021 si richiama la Deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 13 aprile 2022 con cui si è adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 e che pertanto ai sensi della norma citata si intende parte integrante dell'allegato Piano integrato di attività e organizzazione di cui l'apposita sottosezione 2.4 "**Rischi corruttivi e trasparenza**" della sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE;
- 5) per quanto attiene all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia di cui all'art. 6, comma 2 lettera e) del D.L. n. 80/2021, si dà atto che la sottosezione 2.3 "**Semplificazione e digitalizzazione**" della sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE dell'allegato PIAO, contiene l'elenco delle procedure da semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare per la cui eventuale variazione in corso d'anno si dà mandato per queste ultime al dirigente competente di procedere direttamente all'aggiornamento. Nella medesima sottosezione si descrivono inoltre le azioni finalizzate, tra l'altro, ad assicurare la piena accessibilità digitale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di accessibilità;

- 6) per quanto attiene alle modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità fisica alle amministrazioni**, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità di cui all'art. 6, comma 2 lettera f) del D.L. n. 80/2021 si dà atto che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 25/09/2019, è stato approvato il Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.) redatto ai sensi della DGRV n. 841/2009. quale strumento per la pianificazione e la programmazione coordinata degli interventi di eliminazione delle barriere fisiche e percettive ritenuti indispensabili alla piena accessibilità degli spazi collettivi e degli edifici pubblici della città in ambito edilizio (uffici comunali, musei, monumenti, biblioteche, mercato ortofrutticolo, cimiteri, sedi di circoscrizioni, ecc.) e ambito urbano (strade del centro storico, parchi e parchi gioco, centri di quartiere, fermate bus);
- 7) per quanto attiene alle modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi di cui all'art. 6, comma 2 lettera g) del D.L.80/2021 si rinvia alla sottosezione 3.4 “**Piano delle azioni positive**” della sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, contenente il Piano già approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 17 marzo 2022, il quale definisce le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla formazione e aggiornamento del personale nonché alle situazioni di rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza.

Rilevato che la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 ha ricevuto il parere favorevole da parte della Presidente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Vicenza (nota acquisita con PGN 41101 dell'11/03/2022) e da parte della Consiglieria di Parità della Provincia di Vicenza (nota acquisita con PG. n. 44002 del 16/3/2022);

Ritenuto che il PIAO 2022-2024 allegato alla presente deliberazione possa considerarsi un piano di transizione che integra gli atti di pianificazione già assunti dal Comune in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento degli Enti Locali con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021;

Ritenuto di conseguenza, per quanto sopra esposto, su proposta del Direttore Generale, di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 allegato alla presente deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale della stessa”.

Visti:

- lo Statuto comunale;
- il D.lgs. n. 267/2000;
- il D.lgs. n. 150/2009;
- il D.lgs. n. 198/2006;
- il D.lgs. n. 165/2001;
- l'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019;
- il vigente Sistema di Valutazione approvato con delibera di Giunta Comunale n. 355 del 7/12/2011;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 20 febbraio 2019 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 22 settembre 2021;

- il vigente CCNL del personale del comparto “Regioni - Autonomie locali” 2019-2021 sottoscritto in data 25/10/2019;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 90 del 19 dicembre 2021 che approva il Bilancio di Previsione 2022/2024, e successive variazioni;
- la delibera di Giunta comunale n. 89 del 4 maggio 2022 che approva il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2022/2024 (PEG), e successive variazioni;

Visti gli allegati pareri espressi ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000 e del vigente Regolamento in materia di controlli interni;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli articoli 42 e 48, commi 2 e 3, del D.lgs. 267/2000.

Tutto ciò premesso;

Con voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

D E L I B E R A

- 1 di approvare, per le motivazioni illustrate in premessa, il *Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 del Comune di Vicenza* allegato al presente provvedimento, di cui forma parte sostanziale e integrante (**allegato A**), così come proposto dalla Direzione Generale e avente la seguente struttura di contenuti:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Semplificazione e digitalizzazione

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3 Piano di formazione del personale

3.4 Piano delle azioni positive

3.5 Organizzazione del lavoro agile

SEZIONE 4. MONITORAGGIO;

- 2 di assegnare gli obiettivi definiti nella sottosezione 2.2 “Performance” del Piano di cui al punto 2) del dispositivo, ai direttori dei servizi individuati, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e che dovranno essere, conseguentemente, declinati al personale titolare di posizioni organizzative e/o al comparto nel rispetto delle rispettive funzioni;
- 3 di dare atto che i seguenti atti di programmazione, già approvati dall’Ente secondo il vigente ordinamento, debbano considerarsi parti integranti del PIAO stesso per gli specifici ambiti di programmazione trattati:
 - Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 90 del 16/12/2021;

- Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 4/5/2022;
 - Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche del Comune di Vicenza (P.E.B.A.), approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 25/09/2019;
- 4 di dare atto che con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 13 aprile 2022 con cui si è adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 e che pertanto si intende parte integrante dell'allegato Piano integrato di attività e organizzazione di cui l'apposita sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e Trasparenza della sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE;
 - 5 di dare atto che il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, facente parte integrante della sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024;
 - 6 di incaricare il Dirigente del Servizio Risorse Umane, Organizzazione, Formazione a comunicare il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter c. 5 del d.lgs. 165/2001 e ai sensi dell'art. 6, c. 4 del D.L. n. 80/2021 per la pubblicazione sul relativo portale; e al compimento di tutti gli atti necessari alla assunzione del personale come individuato nella sottosezione 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale facente parte della sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del documento allegato;
 - 7 di attestare che, oltre a quanto indicato nella presente deliberazione, non vi sono altri oneri riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio del Comune, ai sensi dell'art. 49 del TUEL, d.lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L.10/10/12 n. 174;
 - 8 di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

La presente deliberazione, attesa l'urgenza di provvedere alla attivazione delle procedure previste, viene dichiarata, con successiva votazione palese e con voti unanimi, **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 DEL COMUNE DI VICENZA

il Sindaco

Francesco Rucco

Documento firmato digitalmente
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

Il Vicesegretario Generale

avv. Carrucci Gianluigi

Documento firmato digitalmente
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)