



COMUNE DI VICENZA

GIUNTA COMUNALE

Verbale di deliberazione n. 106 del 27/04/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023 – 2025 DEL COMUNE DI VICENZA

L'anno duemilaventitré addì ventisette del mese di Aprile alle ore 09:10 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta comunale.

Alla trattazione della deliberazione in oggetto risultano:

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

Presenti: 5 - Assenti: 4

Il Segretario generale, dott.ssa Stefania Di Cindio, assiste alla seduta.

È presente il Direttore generale, dott. Luca Milani.

Presiede il Vicesindaco Matteo Celebron.

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 (per il 2023 il termine è stato fissato al 30 maggio 2023) 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” (P.I.A.O.), 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;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- 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;
- 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 DPR 24 giugno 2022, n. 81, “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”, ha definito i documenti programmatici costituenti contenuto del PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle specifiche normative. Tali documenti sono: Piano dei fabbisogni e delle azioni concrete, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano per la razionalizzazione dell’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche delle stazioni di lavoro, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano delle azioni positive;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 7/9/2022, ha approvato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” al quale le pubbliche amministrazioni conformano il proprio documento programmatico;

Richiamati relativamente alla precedente lettera d) dell’art. 6, D.L. 80/2021:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha introdotto nell’ordinamento giuridico statale un complesso di norme che perseguono l’obiettivo di assicurare una più efficace attività di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;

- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97;

- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012”;

- il decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120;

- il decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, recante “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108;

- la delibera dell’Autorità nazionale anticorruzione n. 1134 del 8 novembre 2017, recante “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici”;

- il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio dell’Autorità nazionale anticorruzione con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;

Preso atto che il Segretario generale dott.ssa Stefania Di Cindio, nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) con decreto sindacale PGN 153046/2018, ha predisposto la proposta di Sottosezione 2.4 “Rischi corruttivi e trasparenza”, aggiornando il PTPCT 2022/2024;

Evidenziato quanto segue:

la suddetta sottosezione 2.4, in attuazione della L. 190/2012 e dei provvedimenti dell’ANAC prima richiamati, indica le fondamentali strategie in materia di prevenzione della corruzione, intesa in un’accezione lata, ossia non riferita ai soli comportamenti penalmente rilevanti, bensì anche ai comportamenti che integrano delle deviazioni rispetto al principio di buona amministrazione e tutela esclusiva dell’interesse pubblico:

- conferma e aggiorna la mappatura dei processi, avente come fulcro fondamentale l'identificazione, per ogni processo, del livello di rischio di corruzione da basso, a medio e alto, sulla base dell'identificazione e dell'analisi dei possibili eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e di una serie di indicatori del livello di esposizione, quali, ad esempio, il livello di interesse esterno che un processo genera, il grado di discrezionalità nella decisione finale, la presenza di sistemi che consentono il tracciamento delle varie azioni. Ad ogni processo così analizzato sono state correlate delle misure, intese come azioni da porre in essere per ridurre il livello di rischio e/o evitare che lo stesso aumenti;
- nella redazione della sottosezione 2.4 si è tenuto conto delle ultime Linee guida dell'Anac di febbraio 2022 e del nuovo PNA 2022, oltre che disporre la revisione e l'aggiornamento dei processi in precedenza mappati, dei relativi eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e delle misure di prevenzione e riduzione del rischio corruttivo.

Visto il documento finale elaborato dai Servizi competenti sotto il coordinamento della Direzione Generale denominato "Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023 – 2025 per il 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

2.4.1- Prevenzione corruzione

2.4.2 -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

ALLEGATI

Allegati Sottosezione 2.4.1

nuova mappatura processi – tabella fase 1 (allegato 1)

nuova mappatura processi – tabella fase 2 (allegato 2)

nuova mappatura processi – tabella fase 3 (allegato 3)

mappatura processi (allegati da 4 a 38)

Allegato Sottosezione 2.4.2

obblighi di pubblicazione (allegato 39)

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. 13 del 30 gennaio 2023 in ottemperanza all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 adottato con Deliberazione della Giunta comunale n. n. 317 del 29 dicembre 2022, 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.47 del 1/3/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025;

- la sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE dell'allegato PIAO 2023 – 2025 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 considerazione della prossima scadenza naturale del mandato elettivo si ritiene rispondente ai principi di correttezza e efficienza dell'azione amministrativa limitarsi in questa fase a confermare gli obiettivi, coerenti con le linee di mandato 2018 – 2023, già indicati nel precedente PIAO 2022 – 2024 e dunque:

- favorire e supportare la transizione digitale;
- favorire e supportare la semplificazione amministrativa anche attraverso la reingegnerizzazione dei processi (BPR);
- garantire la realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR;

- 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 coerenti con le linee di mandato 2018 – 2023 e che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e che in considerazione anche della scadenza naturale del mandato elettivo entro il primo semestre dell'anno, vengono confermati almeno sino ad eventuale revisione da parte dell'Amministrazione che si insedierà a seguito delle elezioni amministrative:

Area strategica 1:	Area strategica 2:	Area strategica 3:
VICENZA SICURA E VIVIBILE	VICENZA COMPETITIVA E ATTRATTIVA	VICENZA INCLUSIVA E SOSTENIBILE
Obiettivi strategici:	Obiettivi strategici:	Obiettivi strategici:
AUMENTO DELLA SICUREZZA DEI CITTADINI	SVILUPPO DI CULTURA E TURISMO E DEL MARKETING TERRITORIALE	SVILUPPO DELLA PROGRAMMAZIONE SOCIALE
AUMENTO DELLA SICUREZZA URBANA E DEGLI EDIFICI	SVILUPPO DEI SERVIZI PER I CITTADINI E PER LE IMPRESE	SVILUPPO DELLE POLITICHE PER IL CITTADINO
GARANZIA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA	EFFICIENTAMENTO DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA E ORGANIZZATIVA DEL COMUNE	TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Tale sotto sezione 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 nonché un ulteriore **obiettivo trasversale** relativo alla mappatura delle competenze finalizzato all'individuazione delle competenze trasversali e tecniche maggiormente significative per l'organizzazione relativamente a ciascuna area professionale.

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 la formazione obbligatoria: il rispetto delle misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2023 – 2025 e dalla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/08); i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici.

La formazione mirata al nuovo personale in entrata e percorsi di qualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività; la formazione permanente al personale sulle competenze digitali attraverso l'attivazione del Programma Formativo SYLLABUS "Competenze digitali per la P.A."; ; al fine del miglioramento dell'efficienza della struttura amministrativa e organizzativa del Comune attraverso processi di semplificazione; le 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 e per lo sviluppo delle competenze trasversali legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento.

- la sottosezione **3.5 Organizzazione del lavoro agile** elaborata in forza di quanto previsto:

- alla 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; d
- al 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; d
- allo Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della Funzione pubblica; d
- tenuto conto di quanto emerso dagli incontri con le OO.SS e le RSU del comune di Vicenza in data 9 febbraio 2023 e dello scambio partecipativo intervenuto; e

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);
- il D.L. n. 36/2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR" come modificato dalla legge di conversione n. 79/2022 che ha previsto, tra le altre, delle novità in materia di reclutamento di personale in un'ottica di efficientamento e

semplificazione delle procedure, andando ad integrare e modificare il D.lgs. n. 165/2001, ridefinendo, tra l'altro, la disciplina dei profili professionali, introducendo il portale unico del reclutamento, revisionando il quadro normativo in materia di mobilità tra pubbliche amministrazioni.

In attuazione di tale normativa si richiamano:

- le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.09.2022);
- il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 15 settembre 2022, adottato previa intesa in Conferenza unificata del 14 settembre 2022, disciplinate le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali, ai sensi dell'art. 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (registrato alla Corte dei Conti il 9/11/2022 n. 2812);
- il CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 che introduce, tra le altre novità, il nuovo ordinamento professionale rinviandone l'entrata in vigore al 1° aprile 2023, data entro la quale si darà attuazione al relativo sistema di classificazione del personale, quale strumento innovativo di gestione delle risorse umane dell'Ente;
- l'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;
- l'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;
- il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl., adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

Dato atto che, questo Ente:

- 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;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2022;

- ha verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d. lgs.165/2001;
- 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 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;
- rispetta il limite della spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;
- 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 2023 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 2020 – 2021 - 2022, considerate al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità di parte corrente asseverato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle annualità che concorrono alla media;
- pertanto questo ente 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 2023 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. 14/2023 del Collegio dei Revisori dei Conti e inserito all'interno del fascicolo informatico, 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 l'apposita sottosezione **2.4 - Rischi corruttivi e Trasparenza** **contiene** la completa mappatura dei processi e le misure di contrasto ai rischi di corruzione e le misure per garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, da monitorare in corso d'anno oltre che prevedere il collegamento con la performance attraverso la declinazione di specifici obiettivi trasversali assegnati a tutta la dirigenza;

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, a 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 alle 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**, rispetto alla quale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, è stato acquisito il parere favorevole della Presidente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Vicenza (nota acquisita con PGN 41101 dell'11/03/2022) e della Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza (nota acquisita con PG. n. 44002 del 16/3/2022).

Ritenuto che il P.I.A.O. 2023/2025 allegato alla presente deliberazione possa considerarsi un piano di transizione, anche in considerazione della naturale scadenza del mandato amministrativo, 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 conv. in L. n. 113/2021;

Dato atto che si rende necessario per rispettare il termine di legge fissato, per l'anno 2023, al 30 maggio, approvare il presente Piano a stretto giro dalla approvazione del rendiconto consuntivo. Ciò al fine di garantire la funzionalità dell'ente nonché per poter procedere alle procedure assunzionali necessarie a tale scopo;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, su proposta del Direttore Generale, di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, allegato e parte integrante del presente provvedimento”.

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 da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 219 del 26 ottobre 2022;
- il vigente CCNL del personale del comparto “Regioni - Autonomie locali” 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 13 del 30 gennaio 2023 che approva il Bilancio di Previsione 2023/2025, e successive variazioni;
- la delibera di Giunta comunale n. 47 del 1 marzo 2023 che approva il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2023/2025 (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;

Dato atto di aver proceduto in data 19 aprile 2023, ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL 2019 – 2021, ad informare le OO.SS. e la RSU dell'adozione del presente provvedimento;

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

Tutto ciò premesso;

Con voti unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

1) di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2) di approvare, per le motivazioni illustrate in premessa, il ‘Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 per la Città di Vicenza’, allegato al presente provvedimento, di cui forma parte sostanziale e integrante, come proposto dalla Direzione Generale e 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

2.4.1- Prevenzione corruzione

2.4.2 -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

ALLEGATI

Allegati Sottosezione 2.4.1

nuova mappatura processi – tabella fase 1 (allegato 1)

nuova mappatura processi – tabella fase 2 (allegato 2)

nuova mappatura processi – tabella fase 3 (allegato 3)

mappatura processi (allegati da 4 a 38)

Allegato Sottosezione 2.4.2

obblighi di pubblicazione (allegato 39)

3) 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;

4) di dare atto che i seguenti atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento, debbano considerarsi parti integranti del P.I.A.O. stesso per gli specifici ambiti di programmazione trattati:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 30/1/2023;
- Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 dell'1/3/2023;
- 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;

5) di dare atto che il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, 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 2023-2025;

6) di procedere ad una stabile riduzione del fondo per le risorse dello straordinario pari a 120.000 ed a un conseguente corrispondente incremento della parte stabile del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 2 lett. g) del CCNL 2016 – 2018, come confermato dall'art. 79 comma 1, lett a) del CCNL 2019 -2021, dando evidenza della motivazione di tale scelta nella sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;

7) di procedere ad incrementare rispettivamente il fondo risorse decentrate come segue:

- ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022 per € 219.213,36 (1,2 % del monte salari dell'anno '97;

- ai sensi dell'art. 79 c. 2 let. c) del CCNL 16/11/2022 per € 493.000,00;

- ai sensi dell'art. 79 c. 3 del CCNL 16/11/2022 per € 51.201,04 (0,22 per cento del monte salari 2018), dando evidenza della motivazione di tale scelta nella sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;

8) di dare atto che la spesa di cui al punto 7 trova copertura nel Bilancio di Previsione 2023/2025 nei capitoli relativi alla spesa di personale;

9) di incaricare il Direttore 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;

10) di incaricare, altresì, il Direttore del Servizio Informatico Comunale di procedere direttamente all'aggiornamento dell'elenco delle procedure da semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare di cui alla sottosezione 2.3 Semplificazione e digitalizzazione della sezione 2.–VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE dell'allegato PIAO 2023-2025;

11) 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.

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 ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023 – 2025 DEL COMUNE DI VICENZA

il Vicesindaco

Matteo Celebron

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

Il Segretario generale

dott.ssa Stefania Di Cindio

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