



## GIUNTA COMUNALE

### Verbale di deliberazione n. 59 del 26/03/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

L'anno duemilaventisei addì ventisei del mese di Marzo alle ore 16:10 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta comunale.

Alla trattazione della deliberazione in oggetto risultano:

NOMINATIVO		PRESENTI	ASSENTI
POSSAMAI GIACOMO	SINDACO	P	
SALA ISABELLA	VICESINDACA	P	
BALBI CRISTINA	ASSESSORE	P	
BALDINATO SARA	ASSESSORE		A
FANTIN ILARIA	ASSESSORE	P	
NICOLAI LEONARDO	ASSESSORE		A
SELMO GIOVANNI	ASSESSORE	P	
SPILLER CRISTIANO	ASSESSORE	P	
TOSETTO MATTEO	ASSESSORE	P	
ZILIO LEONE	ASSESSORE	P	

Presenti: 8 - Assenti: 2

Assiste alla seduta il Segretario generale, dott.ssa Stefania Di Cindio.

E' presente il Direttore generale, dott.ssa Michela Cavalieri.

Presiede il Sindaco Giacomo Possamai.

## La Giunta Comunale

udita la relazione dell'Assessore Matteo Tosetto;

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per le pubbliche amministrazioni, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi;
- il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, in sintesi:
  - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
  - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
  - 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;
  - 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;
- il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 ha approvato il "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*";
- il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" ha definito la struttura del PIAO secondo uno schema tipo;

Premesso altresì che:

- il D.M. 30 ottobre 2025 ha approvato le "*Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*" e i relativi Manuali Operativi, incluso il "*Manuale Operativo per Comuni e Città Metropolitane*";
- tali linee guida hanno l'obiettivo di fornire alle pubbliche amministrazioni in modo non prescrittivo e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale, un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO e un Report del PIAO utile e di qualità;
- il presente PIAO recepisce, in un'ottica di graduale e progressivo allineamento pluriennale alle Linee Guida, alcuni principi e indicazioni metodologiche ivi contenute, tra cui in particolare i principi della funzionalità al Valore Pubblico, della selettività degli obiettivi, dell'integrazione e della semplificazione;

Preso atto che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 49 del 27 luglio 2023 sono state approvate le "*Linee Programmatiche di governo relative al mandato amministrativo 2023-2028*";
- tali linee programmatiche sono strutturate in 12 indirizzi strategici, a loro volta articolati in obiettivi strategici e nelle principali azioni che l'Amministrazione intende realizzare nel corso del mandato;

Documento amministrativo informatico, sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli art. 20 e 23-ter del D.Lgs. n. 82/2005 in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del CAD

- con delibera di Consiglio Comunale n. 54 del 26 settembre 2023 è stato presentato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il quinquennio 2024-2028;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 137 del 22 dicembre 2025 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2026-2028 e la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028;
- la nota di aggiornamento al DUP contiene, nella Sezione Operativa, la tavola sinottica di collegamento tra aree strategiche, obiettivi strategici ed obiettivi operativi programmati per il triennio 2026-2028;
- con delibera di Giunta Comunale n. 15 del 30 gennaio 2026 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026-2028;
- con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 21 gennaio 2026 è stata approvata la nuova struttura organizzativa entrata in vigore il 16 marzo 2026;

Preso atto altresì che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 105 del 2 luglio 2025 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance relativamente alla metodologia di valutazione della performance individuale del Segretario Generale e del Direttore Generale;
- con delibera di Giunta Comunale n. 106 del 2 luglio 2025 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance relativamente alla metodologia di valutazione della performance individuale del personale di comparto e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ), nonché dei dirigenti;

Dato atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, è composto, oltre che dalla premessa, dalle seguenti Sezioni e Sottosezioni e dai relativi allegati:

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 della Corruzione
  - 2.4.2 Trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale
- 3.3 Piano di formazione del personale
- 3.4 Piano delle azioni positive
- 3.5 Organizzazione del lavoro agile

Sezione 4: Monitoraggio

Allegati alla Sottosezione 2.4

- 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 28)
- obblighi di pubblicazione (allegato 29)

Documento amministrativo informatico, sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli art. 20 e 23-ter del D.Lgs. n. 82/2005 in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del CAD

- disciplina del procedimento per la tutela del whistleblower all'interno dell'Ente (allegato 30)

Preso atto che:

- le **Sottosezioni 2.1 Valore Pubblico e 2.2 Performance** sono state pianificate in coerenza e in attuazione dei documenti di programmazione sopraindicati, in modo funzionale alle strategie e agli obiettivi di Valore Pubblico;
- in particolare, la **Sottosezione 2.2 Performance** contiene:
  - gli obiettivi di performance assegnati ai Dirigenti/Direttori di Settore, Unità di Staff e Istituzione Biblioteca Civica Bertoliana;
  - gli obiettivi individuali del Segretario Generale e del Direttore Generale;
  - gli obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
  - l'obiettivo trasversale relativo alla formazione del personale;
  - l'obiettivo trasversale, riferito ai soli dirigenti, previsto dall'art. 4 bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 "*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*" ed inserito nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- la definizione degli obiettivi dei Settori è il risultato di un processo, curato dal Direttore Generale, di confronto e condivisione degli stessi con i singoli Dirigenti;
- la **Sottosezione 2.3 Semplificazione e Digitalizzazione** definisce la strategia operativa dell'Ente nell'ambito della semplificazione, reingegnerizzazione dei processi e digitalizzazione dei servizi;

Rilevato che gli obiettivi saranno oggetto di monitoraggio e rendicontazione secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed i risultati saranno evidenziati nella Relazione annuale sulla Performance, approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione;

Preso atto che il Segretario Generale dott.ssa Stefania Di Cindio, nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.), con decreto del Sindaco PGN 153046/2018 e confermato con successivo decreto del Sindaco PGN 133303 del 31 luglio 2023, ha predisposto la proposta aggiornata della **Sottosezione 2.4. "Rischi corruttivi e trasparenza"** che contiene la completa mappatura dei processi, le misure di contrasto ai rischi di corruzione, le misure per garantire la trasparenza dell'azione amministrativa e il collegamento con la performance attraverso la declinazione di specifici obiettivi di performance trasversali a tutti i Settori/unità e specifici per settori.

Richiamati, in sintesi, i seguenti provvedimenti in materia:

- la L. 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e successive modifiche e integrazioni;
- 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 2025, approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione con delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, e i precedenti PNA;

Evidenziato quanto segue:

- la sottosezione 2.4 “Rischi corruttivi e trasparenza”, in attuazione della L. 190/2012 e dei provvedimenti dell'ANAC sopra 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;
- la suddetta sottosezione 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. Ai processi così analizzati sono state correlate complessivamente 38 misure, declinate in 149 sottomisure, intese come azioni da porre in essere per ridurre il livello di rischio e/o evitare che lo stesso aumenti, azioni la cui attuazione è valutata anche ai fini della performance delle strutture;
- nella redazione della sottosezione 2.4.1 si è tenuto conto, nella revisione e aggiornamento dei processi in precedenza mappati, dei relativi eventi rischiosi, dei fattori abilitanti, del livello di rischio e delle misure di prevenzione e riduzione del rischio corruttivo, oltre che delle ultime Linee guida dell'ANAC, del nuovo PNA 2025, anche delle proposte dei Dirigenti di Settore in sede di verifica annuale della mappatura;
- nella elaborazione della sottosezione 2.4.2 - in attuazione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e delle Linee Guida adottate dall'Anac con propria deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 - si è tenuto conto di quanto prescritto da Anac con delibera n. 495 del 25 settembre 2024;
- in conformità a quanto previsto nel PNA 2025 emerge la necessità, in un'ottica strategica e unitaria, di un progressivo e sempre più incisivo coordinamento tra i soggetti a vario titolo coinvolti nel processo di predisposizione del PIAO al fine di pervenire alla costruzione integrata delle varie sezioni e sottosezioni di cui si compone: in tale ambito si individua il ruolo di particolare importanza che deve essere ricoperto dal RPCT, fermo restando l'elevato grado di autonomia e indipendenza, che continua a connotare il suo operato, volte a garantire l'effettività dell'esercizio delle sue funzioni nel rispetto delle previsioni di cui alla Legge n. 190/2012;

Dato atto che la **Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano”** contiene, oltre alla sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa” la **sottosezione 3.2 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”** che è stata elaborata tenendo conto della seguente normativa:

- 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;
- art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla L. 28 giugno 2019 n. 58, contenente la disciplina delle assunzioni del personale basata sul principio di “sostenibilità finanziaria” della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

- 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*”;

- 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, disciplinante le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali, ai sensi dell’art. 35-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- il D.L. 22 aprile 2023, n. 44 convertito con legge n. 74 del 21 giugno 2023 recante “*Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*”;

- il DPR n. 82 del 16 giugno 2023 “*Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*”;

- il D.L. n. 25 del 14 marzo 2025, convertito dalla L. 9 maggio 2025, n. 69, “*Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni*”;

- il CCNL sottoscritto il 23 febbraio 2026 relativo al personale del Comparto dell’Area Funzioni Locali triennio 2022–2024;

- il CCNL sottoscritto il 23 febbraio 2026 relativo al personale della Dirigenza dell’Area Funzioni Locali triennio 2022–2024;

- 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;

- la disposizione dirigenziale prot. n. 50798/2026 con la quale si è preso atto che non risultano eccedenze di personale e che si è provveduto alla ricognizione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio;

- 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 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 (ultimo rendiconto approvato);

- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale altrimenti prevista dall’art. 76 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133;

- 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. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta, nelle more dell'approvazione del rendiconto 2025, dagli allegati al bilancio di previsione 2026-2028;
- 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. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185 del 29.11.2008 convertito in legge n. 2 del 28.01.2009;
- rispetta il limite della spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122;
- 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 2026 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 2022 – 2023 – 2024, 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. Tali risultanze saranno aggiornate successivamente alla approvazione del Rendiconto 2025;
- la verifica dell'eventuale adeguamento del limite del trattamento accessorio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, qualora le unità di personale in servizio nell'anno 2026 risultasse maggiore al numero rilevato al 31/12/2018, sarà effettuata con i dati a consuntivo;

Richiamata inoltre l'istruttoria agli atti (pgn. 47847/2026 del 18/3/2026) relativa al valore soglia previsto dal suddetto DM 17/03/2020 per la definizione delle capacità assunzionali del personale del Comune di Vicenza;

Visto il parere n. 11 del 19 marzo 2026 del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Vicenza, inserito all'interno del fascicolo informatico del presente provvedimento, con cui è stata espressa l'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Preso atto che la **sottosezione 3.3 “Piano di formazione del personale”** individua le strategie di formazione del personale, sulla base di una programmazione che tiene conto dei fabbisogni rilevati, degli adempimenti normativi, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi e agli obiettivi individuali dell'Ente, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzative di cui in particolare si richiamano:

- la formazione obbligatoria su temi inerenti la sezione 2.4 Prevenzione della Corruzione del P.I.A.O. 2026-2028, della privacy, della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/08), in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture (D. Lgs. n. 36/23 e s.m.i.) per la qualificazione dell'ente quale Stazione appaltante e in tema di lavoro agile;

- la programmazione sistematica per tutti i Settori dell'ente di formazione sulla gestione documentale, fascicolazione, protocollazione e conservazione dei documenti al fine di uniformare le competenze e l'applicazione di tali applicativi e strumenti nell'Ente;
- la programmazione di formazione diffusa in tema di utilizzo di principali strumenti informatici di base (Libre Office) e altri applicativi di interesse;
- la formazione finalizzata alla inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza;
- 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 adibito a nuove funzioni o mansioni;
- la valorizzazione delle competenze del lavoratore lungo l'intero percorso professionale (age management);
- la crescita delle conoscenze dei dipendenti per consentirne l'aggiornamento tecnico e teorico, in coerenza con il proprio ambito lavorativo;
- lo sviluppo delle competenze di problem solving, abilità tecniche e capacità relazionali;
- la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuno affinché si sviluppi la consapevolezza delle responsabilità connesse al proprio ruolo nonché l'impatto del proprio operato sui colleghi, l'organizzazione e gli utenti finali;
- in tema di transizione amministrativa: lo sviluppo di un atteggiamento proattivo, anticipante, resiliente e flessibile che permetta di comprendere il contesto, le finalità, le politiche e gli obiettivi della transizione amministrativa attraverso l'analisi del quadro normativo internazionale e nazionale e di pianificare le attività in modo da creare valore pubblico;
- in tema di transizione digitale: lo sviluppo delle competenze digitali di base (gestire dati e informazioni e contenuti digitali, dispositivi e servizi online) e delle competenze tecniche di dominio relative a metodi, regole e strumenti connessi ai processi di digitalizzazione e a specifici ambiti applicativi, con particolare riferimento all'intelligenza artificiale (IA);
- in tema di transizione ecologica: promuovere l'adozione di principi di sostenibilità e risparmio energetico;
- la diffusione e rafforzamento delle competenze in materia di cybersicurezza e sicurezza informatica, finalizzati a promuovere una cultura organizzativa orientata alla prevenzione e alla gestione consapevole del rischio cyber, nonché all'adozione di comportamenti corretti e responsabili nell'utilizzo degli strumenti digitali;
- 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 e alle soft skills, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento e alla pianificazione strategica;
- lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale individuato, funzionali alla gestione del processo di reingegnerizzazione digitalizzazione dei processi interni all'Ente;
- la formazione in tema di intelligenza emotiva, gestione dello stress in relazione con l'utenza difficile, al fine dello sviluppo di una comunicazione empatica e non violenta nella gestione delle interazioni complesse;
- la formazione prevista nel Piano delle Azioni Positive;

Dato atto che per quanto attiene alle modalità e alle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere si rinvia alla **Sottosezione 3.4 Piano delle Azioni Positive**, per la quale è stato acquisito, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, il parere favorevole da parte del Presidente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Vicenza (nota acquisita con pgn 48579/2026 del 19/03/2026) e da parte della Consigliera Regionale di Parità del Veneto (nota acquisita con pgn. 51300 del 24.03.2026);

Documento amministrativo informatico, sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli art. 20 e 23-ter del D.Lgs. n. 82/2005 in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del CAD

Preso atto che la **Sottosezione 3.5 Organizzazione del lavoro agile** è stata elaborata in forza di quanto previsto da:

- L. 22 maggio 2017, n. 81 “*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*”;
- 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;
- Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della Funzione pubblica;
- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Direttiva 29/12/2023” avente a oggetto “Lavoro agile”;
- il Titolo VI rubricato “Lavoro a distanza” del CCNL del comparto Funzioni Locali - triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 ed il Capo VI “Lavoro a distanza” del CCNL del comparto Funzioni Locali – triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23/02/2026;

Tenuto conto di quanto emerso dagli incontri e dello scambio partecipativo di confronto intervenuti rispettivamente con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali della dirigenza in data 20 febbraio 2026 e con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del comparto e la RSU del Comune di Vicenza in data 17 febbraio 2026;

Dato atto, visti i verbali PGN 49192 e PGN 49196 del 20/03/2026, che in data 19 marzo 2026 si sono svolti gli incontri di approfondimento sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026/2028, a seguito di informazione resa ai sensi dell'art. 4, 5^ comma dei CCNL 23/02/2026 del personale del comparto e della dirigenza;

Dato atto che il termine per l'adozione del PIAO è fissato, per gli enti locali, al 30 marzo 2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028, disposto dal Decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2025.

Visto lo Statuto comunale;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

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

Tutto ciò premesso;

*Con voti unanimi, espressi in forma palese,*

## DELIBERA

- 1) di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) approvare il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028**, allegato alla presente deliberazione, con i relativi allegati alla sottosezione 2.4 “ Rischi corruttivi e trasparenza”, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
- 3) di assegnare ai Dirigenti/Direttori di Settore/Istituzioni/Unità di Staff gli obiettivi contenuti nella sottosezione 2.2 del PIAO, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dando atto che tra gli obiettivi rientra anche il rispetto dei tempi di pagamento;
- 4) di dare atto che le Misure previste nella sezione 2.4 “Rischi corruttivi e trasparenza” costituiscono obiettivi di performance assegnati in base alla competenza per materia;
- 5) di stabilire che, in caso di sostituzione del Direttore responsabile di Settore successiva al presente provvedimento, il nuovo Direttore si intende assegnatario degli obiettivi già assegnati con il presente PIAO al medesimo Settore, a far data dalla decorrenza dell’incarico, senza necessità di un ulteriore provvedimento di assegnazione degli stessi;
- 6) di stabilire che in caso risulti vacante l’incarico di Direttore di Settore, il Direttore assegnatario del relativo incarico *ad interim* diviene responsabile degli obiettivi riferiti al medesimo Settore;
- 7) di dare atto che il Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028, facente parte integrante della Sezione 3. “Organizzazione e Capitale Umano”, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Ente e trova copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2026-2028;
- 8) di disporre la pubblicazione del presente PIAO sul portale [piao.dfp.gov.it](http://piao.dfp.gov.it) del Dipartimento della Funzione Pubblica e sul sito istituzionale dell’ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- 9) di attestare che, oltre a quanto indicato nella presente deliberazione, non vi sono altri oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio del Comune, ai sensi dell’art. 49 del TUEL D.Lgs. 267/2000.

La presente deliberazione, attesa l’urgenza di provvedere all’approvazione del PIAO 2026-2028 nei termini previsti, 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 ATTIVITA' E**

Documento amministrativo informatico, sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli art. 20 e 23-ter del D.Lgs. n. 82/2005 in conformità alle regole tecniche di cui all’art. 71 del CAD

**Il Sindaco**

**Giacomo Possamai**

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.)