



COMUNE DI VICENZA

GIUNTA COMUNALE

Verbale di deliberazione n. 69 del 27/03/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 DEL COMUNE DI VICENZA

L'anno duemilaventiquattro addì ventisette del mese di Marzo alle ore 09:10 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		A
BALBI CRISTINA	ASSESSORE		A
BALDINATO SARA	ASSESSORE	P	
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: 7 - Assenti: 3

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

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:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113 *“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”* (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: il Piano dei fabbisogni e delle azioni concrete, il Piano della performance, il Piano di prevenzione della corruzione, il Piano per la razionalizzazione dell’utilizzo delle dotazioni strumentali anche informatiche delle stazioni di lavoro, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, 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, “*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, “*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, “*Disposizioni in materia di inconferibilità 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, “*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, “*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 e l’aggiornamento 2023 approvato con delibera dell’Anac n. 605 del 19 dicembre 2023;

Dato atto che per i soli enti locali il termine ultimo per l’adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell’Interno del 22 dicembre 2023, come precisato con comunicato del Presidente dell’ANAC del 10 gennaio 2024;

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 2023/2025;

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 oltre che delle ultime Linee guida dell'Anac di febbraio 2022, del nuovo PNA 2022 e dell'aggiornamento 2023 approvato con delibera dell'Anac n. 605 del 19 dicembre 2023, oltre che disporre la revisione e l'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 tenuto conto delle proposte dei Dirigenti di settore in sede di verifica annuale della mappatura.

Visto il documento finale elaborato dai Settori competenti sotto il coordinamento della Direzione Generale denominato “*Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024 – 2026 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 alle Sottosezioni 2.4.1 e 2.4.2:

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

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. 85 del 20 dicembre 2023 in ottemperanza all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2028 adottato con Deliberazione della Giunta comunale n. 208 del 16 novembre 2023, contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati in coerenza con le Linee Programmatiche di Governo relative al Mandato Amministrativo 2023-2028 approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 27/7/2023;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 29/2/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026;

- la sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE dell'allegato PIAO 2024 – 2026 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 e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. La nuova Amministrazione Comunale, insediatasi nel 2023, intende operare per una Città più verde, pulita ed efficiente che lavora, accoglie, protegge le fasce più fragili della popolazione, che si trasforma e si muove verso il futuro con i suoi quartieri promuovendo la sostenibilità, la pace, il benessere, la tutela, la valorizzazione, la promozione del territorio e del patrimonio culturale, artistico e paesaggistico; una città che si adopera per la semplificazione e la trasparenza, il potenziamento del ruolo delle reti, del sistema associativo, produttivo e del tessuto sociale e un'accurata analisi dei bisogni del territorio.

Le linee programmatiche della nuova Amministrazione sono strutturate in 12 indirizzi strategici, articolati negli obiettivi strategici e nelle principali azioni che l'Ente intende realizzare nell'arco del mandato 2023-2028. Tali indirizzi sono finalizzati a far diventare la città di Vicenza:

1. Una città per tutte e per tutti
2. Una città che funziona
3. Una città dove le persone possano sentirsi sicure

4. Una città che diventa più bella
5. Una città dove si respira meglio
6. Una città che guida la sua trasformazione
7. Una città che lavora e cresce
8. Una città che riparte dalla cultura
9. Una città in cui lo sport è benessere
10. Una città che guarda al domani
11. Una città per la pace
12. Una città con i quartieri al centro

- la sottosezione **2.2 Performance** che descrive le aree strategiche rientranti nella programmazione dell'Amministrazione comunale ed i relativi obiettivi strategici come segue:

Area strategica 1 - Vicenza La città che lavora, accoglie e protegge

- 1.1 Il rilancio delle attività produttive e delle politiche del lavoro
- 1.2 L'efficienza amministrativa e organizzativa, l'innovazione e la digitalizzazione dei servizi, l'attenzione alla legalità e alla trasparenza
- 1.3 Una città inclusiva per l'abitare, le famiglie e i soggetti fragili
- 1.4 Il miglioramento della sicurezza in città, la rigenerazione e la riqualificazione delle aree degradate

Area strategica 2 - Vicenza La città del domani che si trasforma e si muove

- 2.1 Il potenziamento del trasporto pubblico, la sosta e la mobilità sostenibile
- 2.2 La guida al processo di trasformazione delle infrastrutture e interventi di riqualificazione e rigenerazione urbana a servizio della città
- 2.3 I giovani, la scuola e l'università al centro della Vicenza del futuro

Area strategica 3 - Vicenza La città dei quartieri verde e pulita

- 3.1 Attenzione ai quartieri, la partecipazione e il volontariato
- 3.2 Lo sviluppo del verde pubblico e la cura urbana
- 3.3 L'energia pulita e accessibile, la lotta al cambiamento climatico e la tutela delle acque

Area strategica 4 - Vicenza La città per la pace, il benessere e la cultura

- 4.1 La promozione della pace e la valorizzazione della cooperazione e degli scambi internazionali
- 4.2 La città dello sport e del tempo libero
- 4.3 Il rafforzamento dell'offerta culturale e dell'attrattività turistica, lo sviluppo del brand Vicenza

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.

Inoltre, in ottemperanza all'art. 4 bis *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”* del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, e alla Circolare n. 1 del 03.01.2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente le prime indicazioni operative per l'attuazione di tali disposizioni, è stato previsto nella sottosezione *“Performance”* l'obiettivo trasversale, riferito ai soli dirigenti, relativo al *“Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture”*.

Tale obiettivo sarà valutato a livello complessivo di Ente sulla base dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lett. b) e 861 della L. 30 dicembre 2018 n. 145 e, qualora tale indicatore non fosse raggiunto, l'obiettivo sarà valutato a livello di Centro di Responsabilità (Settore/Direzione), ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle disposizioni normative ed applicative sopra richiamate.

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 saranno 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, così come integrato dalla successiva normativa entrata in vigore.

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 di cui in particolare si richiamano:

- la formazione obbligatoria: temi inerenti il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 – 2026 e della 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 i percorsi di qualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- la formazione permanente al personale sulle competenze digitali 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 formazione prevista nel Piano delle Azioni Positive.

- 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*”;
- 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;
- allo 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 con le OO.SS e le RSU del comune di Vicenza in data 29 febbraio 2024 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:

- alle 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);
- el 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;
- e 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 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;

Richiamati:

- 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, convertito dalla L. 28 giugno 2019 n. 58, contenente la 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. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;

- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dallo schema di Rendiconto dell'anno 2023 adottato dalla Giunta Comunale in data 21 marzo 2024;

- 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 28/1/2009;

- 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 2024 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, e dunque al 2021 - 2022 - 2023, 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;

- 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 2024 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 (pgn 50477 del 26 marzo 2024) 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. 5/2024 del Collegio dei Revisori dei Conti del comune di Vicenza 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, quali, In particolare l'attuazione delle Misure previste;

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 **2.1.2 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 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**, per il 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 50411 del 26 marzo 2024) e da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza (nota acquisita pgn.42153 del 12 marzo 2024);

Visto il P.I.A.O. 2024/2026, allegato alla presente deliberazione, 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 garantire la funzionalità dell'ente nonché per poter procedere alle procedure assunzionali necessarie a tale scopo, approvare il presente piano a stretto giro dall'approvazione del rendiconto consuntivo così da poter rispettare il termine di legge fissato per l'anno 2024 al 15 aprile;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, su proposta del Direttore Generale, di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, 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 convertito nella L. n. 58/2019;
- 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. 200 del 31/10/2023;
- il vigente CCNL del personale del comparto “Regioni - Autonomie locali” 2016-2018 sottoscritto in data 17/12/2020;
- il vigente CCNL del personale del comparto “Regioni - Autonomie locali” 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 85 del 20/12/2023 che approva il Bilancio di Previsione 2024/2026;

- la deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 29/02/2024 che approva il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 (P.E.G.);
- il documento programmatico triennale denominato “PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione” per il triennio 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27/4/2023 (e successive variazioni);

Dato atto di aver proceduto in data 20/3/2024, 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;

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;

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) 2024-2026 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 alle Sottosezioni 2.4.1 e 2.4.2:

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

3) di assegnare gli obiettivi, definiti nella sottosezione 2.2 - Performance del Piano di cui al punto 2) del dispositivo, ai direttori dei settori individuati, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e che dovranno essere, conseguentemente, declinati al personale titolare di incarichi di elevata qualificazione e/o al personale del comparto nel rispetto delle rispettive funzioni;

3 bis) di stabilire che, sulla base di quanto esposto in premessa, in caso di mancato raggiungimento a livello complessivo di Ente dell'indicatore dell'obiettivo trasversale "*Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture*", il medesimo obiettivo sarà valutato a livello di Centro di Responsabilità (Settore/Direzione) e si applicherà una riduzione *ex lege* del 30% della retribuzione di risultato al dirigente direttamente responsabile dei pagamenti che non abbia rispettato i termini di pagamento previsti dalla normativa;

3 ter) di stabilire che la previsione di cui al precedente punto 3 bis) deve considerarsi come modifica al sistema di misurazione e valutazione della performance per le annualità 2024 e 2025, in forza di una norma imperativa di legge;

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) 2024/2028 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 85 del 20 dicembre 2023;

- Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 29/2/2024;

- 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 2024-2026, 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 2024 - 2026;

6) di incaricare il Direttore del Settore 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.

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) 2024-2026 DEL COMUNE DI VICENZA

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.)