



PROVINCIA DI VICENZA



PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2025-2027

a cura del

Direttore Generale

avv. Giuseppe Sparacio

SOMMARIO

PREMESSA	Pag. 3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Pag. 4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Pag. 6
Sottosezione di programmazione <i>Valore pubblico</i>	Pag. 6
Sottosezione di programmazione <i>Performance</i>	Pag. 13
Sottosezione di programmazione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	Pag. 14
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Pag. 15
Sottosezione di programmazione <i>Struttura organizzativa</i>	Pag. 15
Sottosezione di programmazione <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	Pag. 16
Sottosezione di programmazione <i>Piano triennale fabbisogni di personale</i>	Pag. 19
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	Pag. 27
CONCLUSIONI	Pag. 29

Allegato 1 – Piano delle Performance

Allegato 2 – Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)

Allegato 3 – Organigramma

Allegato 4 – Piano della Formazione

Allegato 5 – Piano Triennale delle Azioni Positive

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 è stato adottato con Decreto del Presidente della Provincia n. 6 del 31/01/2024 dalla Provincia di Vicenza ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e aggiornato con Decreto del Presidente della Provincia n. 35 del 16/04/2024.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, gli atti di pianificazione che vengono distinti in due grandi categorie: valore pubblico, performance e anticorruzione da una parte; organizzazione e capitale umano dall'altra.

Anche la compilazione del presente PIAO 2025/2027 segue le Linee Guida, emanate con lo scopo di fornire una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea.

Pur non facendo parte del PIAO, gli atti di programmazione economico-finanziaria già adottati dall'Ente, ne costituiscono il necessario presupposto in un approccio di convergenza sinergica verso la piena attuazione degli indirizzi strategici di mandato ed assolvono le finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici.

In particolare, 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 Decreto presidenziale n. 61 del 16/7/2024 è stato approvato il DUP per gli anni 2025-2027:

<https://jenteweb.provincia.vicenza.it/jattipubblicazioni/AttiPubblicazioni?idAtto=11980&servizio=Dettaglio>

con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 2 del 13/01/2025 è stato approvato il BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027 E LA NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2025-2027 contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati, in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio. Il documento integrale è disponibile al seguente link:

<https://jenteweb.provincia.vicenza.it/jattipubblicazioni/AttiPubblicazioni?idAtto=13847&servizio=Dettaglio>

con Decreto Presidenziale n. 7 del 27/01/2025 è stato parimenti approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027. Il documento integrale è disponibile al seguente link:

<https://jenteweb.provincia.vicenza.it/jattipubblicazioni/AttiPubblicazioni?idAtto=13930&servizio=Dettaglio>

con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11 del 23/05/2023 rubricata “Linee programmatiche di mandato del Presidente” sono state adottate le Linee Programmatiche del Presidente Nardin relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

<https://jenteweb.provincia.vicenza.it/jattipubblicazioni/AttiPubblicazioni?idAtto=7943&servizio=Dettaglio>

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione	
Denominazione	Provincia di Venezia
Presidente (dal 29/01/2023)	Andrea Nardin
Sede dell'ente	Contrà Gazzolle, 1 – 36100 Venezia
Sito web istituzionale	https://www.provincia.venezia.it/
Posta elettronica ordinaria (p.e.o.)	info@provincia.venezia.it
Posta elettronica certificata (p.e.c.)	provincia.venezia@cert.ip-veneto.net
Telefono (centralino)	0444/908111
Codice fiscale/Partita IVA	00496080243
Territorio	
Superficie	2.722,2 km ²
Popolazione residente (al 31/12/2023)	853.610 *
Densità	313,57 ab/km ²
Comuni	113 Comuni
Altre informazioni	
Codice ATECO	84.11.10
Codice catastale	L840
Codice IPA	p_vi
Codice ISTAT	024116

* dato ISTAT al 01/01/2023

La Provincia di Vicenza ha una superficie totale di **2.722,2 km/quadri** che comprendono 1.094,25 kmq di montagna, 814,25 kmq di collina e 813,70 kmq di superficie pianeggiante.

La provincia comprende una zona della **Pianura Padana** denominata "Pianura veneta", a nord si trovano le **Prealpi vicentine e le Alpi Venete**, tra le quali si staglia l'altopiano dei Sette Comuni che occupa oltre un quinto dell'intera provincia.

A ovest corrono tre valli praticamente parallele a partire dalle **Piccole Dolomiti e dal Pasubio**: sono rispettivamente, da est ad ovest, la val Leogra, la Valle dell'Agno e la Valle del Chiampo.

A sud del capoluogo, situato all'incirca al centro della provincia, sorgono i **Colli Berici**, dei rilievi che sfiorano nella loro quota massima i 400 metri, ma di particolare interesse naturalistico e paesaggistico.

Vicenza è una provincia che conta **diversi fiumi, torrenti e canali**: uno di essi è il Bacchiglione, che nasce da alcune risorgive nei comuni di Dueville e di Villaverla. Di rilievo sono poi il fiume Retrone, l'Astico-Tesina e il Brenta. Un vero e proprio patrimonio idrologico che è vita per il territorio, ma che nel corso dei secoli ha anche dato vita a episodi di allagamenti e alluvioni.

Gli abitanti sono **852.779**, di cui n. 422.063 maschi e n. 430.726 femmine. (*dati Istat al 1° Gennaio 2023*).

I Comuni sono 113 e quelli che superano i 15.000 abitanti sono: Vicenza, Bassano del Grappa, Schio, Valdagno, Arzignano, Thiene, Montebelluna Maggiore, Lonigo e Cassola.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - *Valore pubblico*

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in acronimo: P.I.A.O.) è uno strumento che risponde a una logica ben precisa: mettere in relazione l'attività della pubblica amministrazione con gli strumenti preordinati alla sua efficace ed efficiente attuazione secondo il principio di razionalità nonché alla consecuzione degli scopi cui l'attività amministrativa è a sua volta vocata secondo le relative funzioni di spettanza.

Esso costituisce quindi un elemento che inverte una specifica relazione di mezzo a scopo, il cui anello terminale è costituito dagli *stakeholder*, ossia dai portatori e titolari di interessi, che, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, hanno un vero e proprio diritto esistenziale alla loro realizzazione attraverso un'azione amministrativa che non è mera esecuzione, ma consecuzione.

Di qui l'imprescindibilità di rendere immediatamente riconoscibile il contenuto degli strumenti aziendali messi in campo dalla pubblica amministrazione, i quali sono poi gli elementi costitutivi della sua azienda, volendola vedere quale organizzatore professionale di ciò che serve per attuare efficaci ed efficienti processi di erogazione di servizi e di rimozione degli ostacoli e delle differenze di partenza che garantiscano a tutti – entro una prospettiva di autentica eguaglianza sostanziale – di accedere alle utilità pubbliche.

In questo modo, acquistano immediata evidenza e doverosa riconoscibilità gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, i comportamenti organizzativi richiesti a ogni elemento della catena di erogazione, la predisposizione di idonei mezzi per la gestione professionale del rischio da corruzione e per la trasparenza amministrativa, ormai ampiamente collaudati, le modalità di valorizzazione della risorsa di personale, a sua volta vista entro un processo di miglioramento continuo non solo della sua *performance*, ma anche del relativo e propedeutico bagaglio culturale, da attuare attraverso percorsi mirati di formazione e progressiva valorizzazione.

La Provincia di Vicenza definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati per il triennio 2025/2027, le modalità e le azioni nel periodo di riferimento, secondo le misure e gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale, finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini.

L'accessibilità digitale, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106, che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, è realizzata attraverso l'accesso ai servizi della Provincia al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/fb340269-3dbe-4205-ae67-9d5baab29d0f/>

La Provincia di Vicenza ha individuato 12 valori pubblici che la stessa intende contribuire a generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate:

VALORE PUBBLICO NR. 1	BUONA AMMINISTRAZIONE
Obiettivo Strategico 1	Buona amministrazione, prevenzione della corruzione e trasparenza
	Protezione del Valore Pubblico attraverso la programmazione di misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, da attuarsi attraverso la correlazione degli obiettivi strategici in tema di anticorruzione e

	trasparenza con gli obiettivi strategici e operativi.
Obiettivo Strategico 2	Pari Opportunità
	Monitoraggio dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio. Sviluppo di iniziative volte a promuovere le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro, di cura parentale e formazione.

VALORE PUBBLICO NR. 2	PROVINCIA CASA DEI COMUNI
Obiettivo Strategico	Supporto ai Comuni in campo amministrativo
	Consolidamento del ruolo della Provincia come Casa dei Comuni offrendo supporto amministrativo e tecnico nella gestione degli appalti, nella formazione del personale, nel servizio ai Comuni per gli espropri e in caso di bonifiche ambientali, attraverso i servizi resi dall'avvocatura provinciale, nel percorso di digitalizzazione e in linea con le linee guida del PIAO

VALORE PUBBLICO NR. 3	BENESSERE SCOLASTICO ED EDUCATIVO
Obiettivo Strategico 1	Riqualificazione edifici scolastici
	Riqualificazione complessiva del patrimonio degli edifici scolastici, con interventi di ristrutturazione, demolizione e ricostruzione degli immobili, di riqualificazione energetica e d'ammodernamento degli arredi scolastici al fine di ottenere un miglioramento degli ambienti scolastici, dell'efficienza della didattica, del benessere degli studenti e della riduzione delle spese di funzionamento.
Obiettivo Strategico 2	Valorizzazione della programmazione e del dimensionamento scolastico
	Programmazione dell'offerta formativa e del dimensionamento della rete scolastica, in adesione alle linee d'Indirizzo adottate dalla Regione Veneto, perseguendo il miglioramento dell'offerta, valutando la richiesta di istruzione di nuovi corsi o indirizzi, trasferimento e soppressione di scuole, attraverso un percorso di analisi del contesto.

VALORE PUBBLICO NR. 4	VIABILITA'
Obiettivo Strategico 1	Garantire la sicurezza utenti sulle strade, ponti, ciclabili provinciali
	Con una rete stradale lunga 1.238 Km, con 461 ponti e 178 rotatorie per la protezione e l'incremento del valore pubblico sarà necessario e fondamentale incrementare le risorse a disposizione di manutenzione ed efficientamento delle arterie viarie, mediante risorse di bilancio e/o

	trasferimenti di tipo regionale/nazionale/europeo, a partire dai fondi del PNRR.
Obiettivo Strategico 2	Sicurezza e polizia provinciale
	Sulla base della previsione normativa di cui all'art. 9 p. 7 della L.R. n. 19/2015 il personale del Corpo di Polizia Provinciale rimane nella dotazione organica della Provincia e mantiene le qualifiche di polizia giudiziaria al fine di assicurare un efficace controllo del territorio. Pertanto si continuerà ad impiegare il personale del Servizio di Polizia Provinciale, in via prioritaria, nelle materie non fondamentali della tutela e della gestione della fauna selvatica omeoterma, così come definita dalla L. n. 157/92 e dalla L.R. n. 50/93, e della fauna ittica come definita dalla L.R. n. 19/98. La Polizia Provinciale continuerà a collaborare con altri Enti, in particolare con gli Enti Locali, qualora si rappresenti la necessità di un supporto per problematiche contingenti collegate alle esigenze del territorio vicentino, con particolare riguardo agli aspetti collegati alla sicurezza ed alle problematiche causate da alcune specie selvatiche problematiche (cinghiali, colombi, nutrie e lupi).
Obiettivo Strategico 3	Trasporto pubblico locale
	Si intende continuare l'opera di attuazione di un Piano efficiente del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità nell'ambito della provincia. Si intende poi rafforzare i servizi con le località turistiche (altopiano di Asiago) ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico. Il trasporto pubblico viene gestito attraverso la Società S.V.T. srl (65,34% Provincia e 34,66% Comune), attraverso un Consiglio di Amministrazione di tre componenti.

VALORE PUBBLICO NR. 5	VALORIZZAZIONE E TUTELA AMBIENTE PROTEZIONE CIVILE, DIFESA DEL SUOLO E DELL'AGRICOLTURA
Obiettivo Strategico 1	Garantire uno sviluppo sostenibile, la difesa del suolo e l'agricoltura sostenibile
	Attraverso azioni che mirino ad una crescita economica che sia compatibile con un uso sicuro e corretto del territorio e delle risorse naturali, a protezione e vantaggio delle generazioni presenti e future. Lo sforzo principale dovrà essere indirizzato a trovare il giusto equilibrio tra lo sviluppo e l'incentivazione di iniziative economiche ed imprenditoriali da una parte e limitare il "consumo di suolo" dall'altra, in particolare nelle aree di tutela naturalistica presenti. Tutto questo sarà poi affiancato e rafforzato da una serie di iniziative che, in continuità con le azioni già avviate nel precedente mandato, anche attraverso la collaborazione con associazioni e/o altri Enti presenti sul territorio, mirano a incrementare la dotazione di superfici boscate e promuovere la biodiversità agro-ecologica

Obiettivo Strategico 2	Garantire il corretto funzionamento della Protezione civile in caso di emergenze
	Funzione Delegata dalla Legge Regionale 11/01, art. 107, e confermata in capo alla Provincia dalla L.R. 30/2016. La presenza di rischi naturali o ambientali, unitamente all'accresciuta cultura della tutela e conservazione del territorio, produce un crescente interesse del cittadino verso questi aspetti evoluti di convivenza civile che andranno protetti e garantiti anche in questo triennio.

VALORE PUBBLICO NR. 6	TURISMO
Obiettivo Strategico	Aumentare l'offerta turistica
	Nel comparto del turismo, arrivi e presenze in Veneto nel 2022 riguadagnano terreno rispetto all'anno precedente, ma il settore appare ancora in sofferenza e non raggiunge i livelli pre-pandemia. Rispetto al 2020, la provincia di Vicenza recupera +43,2% negli arrivi e +32,2% nelle presenze, ma anche qui lo sforzo non è sufficiente per colmare il gap su base biennale. Fra i sistemi turistici veneti, Asiago si trova però in una fase di crescita e sovraperformance i risultati del 2019. Aumenta la quota degli ospiti veneti a Vicenza e i pernottamenti dei veneti nel 2021 superano quelli del 2019. Il turismo straniero in provincia risale ma permane il divario, a causa della forte riduzione del numero degli ospiti cinesi e statunitensi, non compensata dalla presenza degli europei.

VALORE PUBBLICO NR. 7	CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI
Obiettivo Strategico 1	Aumentare la fruizione da parte della collettività dei beni immobili della Provincia
	Consolidare e aumentare l'organizzazione di eventi all'interno dei beni immobili storici e non, di proprietà dell'ente, adeguandoli alle normative, valorizzandoli e rendendoli fruibili da parte della collettività. Promozione di eventi culturali organizzati in proprio o in collaborazioni con Comuni, Enti, Associazioni e Istituzioni.
Obiettivo Strategico 2	Inclusione giovanile e sportiva aumentando le persone che praticano lo sport
	Sviluppo di politiche volte a promuovere l'inclusione giovanile, anche mediante la pratica sportiva, in particolare di fasce marginali e a favorire il protagonismo dei giovani e la loro integrazione nel tessuto culturale, sociale e produttivo della comunità.

VALORE PUBBLICO NR. 8	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO PISTE CICLABILI E SVILUPPO AREE MONTANE
Obiettivo Strategico 1	Progettazione sovracomunale e provinciale finanziata
	La Provincia intende svolgere un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di un quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con le Università della Regione, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio. Compito del Consigliere referato sarà quello di predisporre un Piano di Sviluppo provinciale.
Obiettivo Strategico 2	Aumentare la mobilità lenta e le piste ciclabili
	Per il mandato di riferimento l'obiettivo è quello di perseguire l'incremento della ciclabilità sia quotidiana che turistica, tramite il sostegno di iniziative di promozione e tramite lo sviluppo della rete ciclabile sovra comunale mediante l'attuazione di quanto già individuato nel Piano provinciale della rete degli itinerari ciclabili ma anche di itinerari strategici non previsti in tale strumento di pianificazione.
Obiettivo Strategico 3	Sviluppo aree montane
	Lo sviluppo delle aree montane non può prescindere da iniziative finalizzate all'incentivazione della residenzialità e di attività lavorative nella Montagna Vicentina alle quali non può che conseguirne naturalmente, considerate le peculiarità del nostro territorio montano, anche lo sviluppo di attività connesse al turismo. Occorre pertanto prioritariamente che la Provincia di Venezia, in quanto soggetto competente di area vasta e nella prospettiva di un ormai prossima riforma del suo ordinamento, assuma sempre più un ruolo di coordinamento e di regia nella pianificazione e nella programmazione strategica delle politiche finalizzate allo sviluppo delle aree montane del suo territorio di competenza. Questo si rende particolarmente necessario per guidare e favorire l'accesso a finanziamenti pubblici quali sono ad esempio il Fondo per i Comuni di confine ed i fondi regionali gestiti dal GAL Montagna Vicentina. Per far ciò è necessario un lavoro di gruppo in sinergia con GAL Montagna Vicentina, Unioni Montane, IPA, Comuni o raggruppamenti di Comuni ricadenti nella Montagna Vicentina ma anche in sinergia e per quanto possibile con le Province confinanti e con la Regione del Veneto.

VALORE PUBBLICO NR. 9	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED URBANISTICA
Obiettivo Strategico 1	Mantenere una pianificazione territoriale condivisa con gli enti territoriali
	<u>Pianificazione Territoriale PAT/PATI.</u> Si prevede di proseguire l'attività di

	approvazione dei PAT e l'attività di pianificazione concertata ai fini dell'adozione ed approvazione dei PAT/PATI, che si effettua mediante incontri tecnici tra gli uffici provinciali e comunali al fine di addivenire alla condivisione delle scelte pianificatorie, con particolare riferimento alla compatibilità delle strategie comunali con la pianificazione superiore, prosegue con il parere di Valutazione Tecnica Provinciale Urbanistica, previo esame da parte del Comitato Tecnico Intersettoriale e si conclude con l'approvazione del Piano da parte della Conferenza di Servizi e con la ratifica della Giunta Provinciale (ora del Presidente della Provincia). <u>Sportello Unico Attività Produttive - Varianti Urbanistiche.</u> Si intende proseguire anche l'attività di pianificazione relativa agli interventi di edilizia produttiva in variante allo strumento urbanistico generale con la procedura dello Sportello Unico Attività Produttive. Tale procedimento si esplica attraverso l'esperimento di conferenze di Servizi. Nella riunione conclusiva il progetto viene approvato e si adotta la variante urbanistica. <u>Autorizzazioni Paesaggistiche.</u> La Provincia di Vicenza continuerà ad esercitare le funzioni autorizzatorie in materia paesaggistica per i Comuni non inseriti nell'elenco regionale degli enti idonei ai sensi dell'art. 45 ter della LR 11/2004, Comuni che sono in costante aumento.
--	---

VALORE PUBBLICO NR. 10	GENTILEZZA
Obiettivo Strategico 1	Promozione della gentilezza
	La Gentilezza è una forma di intelligenza, è accoglienza e delicatezza, è educazione e senso civico, è dare il proprio contributo per una Comunità migliore e può generare un cambiamento sociale positivo, apportando un valore aggiunto alla vita di tutti, in un periodo che vede purtroppo gli Amministratori impegnati a fronteggiare sempre più spesso problemi legati al bullismo e alle baby gang. Avere il coraggio di essere gentili significa far riscoprire il valore della semplicità, del linguaggio positivo, della cura e del rispetto di tutto ciò che ci circonda. L'obiettivo di mandato è quindi quello di promuovere, coinvolgendo comuni, scuole ed enti territoriali, le buone pratiche di Gentilezza quali l'aiuto, l'ascolto, la solidarietà, la condivisione, l'empatia, la correttezza, l'attenzione, la bellezza, perché promuovere Gentilezza sul territorio vuol dire comportarsi in modo etico e con sensibilità verso questioni sociali, ambientali, culturali ed economiche.

VALORE PUBBLICO NR. 11	POLITICHE DEL LAVORO
Obiettivo Strategico 1	Favorire le politiche per migliorare l'accessibilità al lavoro e ridurre la disoccupazione

	Con la scadenza del convenzionamento denominato Patto Territoriale del Lavoro ed inclusione sociale del lavoro vicentino, tra la Provincia di Vicenza e 110 comuni del territorio, le due aziende ULSS e le conferenze dei sindaci, alla luce delle esperienze effettuate, intendono proporre un modello di collaborazione che assicuri la massima rappresentanza dei soggetti del mondo del lavoro. Nelle varie edizioni del patto oltre 2.400 soggetti hanno potuto beneficiare di esperienze lavorative con borsa lavoro per sei mesi, e in molti casi tali esperienze si sono trasformate in contratti di lavoro. Anche per il mandato si cercherà di aderire, tramite soggetti accreditati, alle progettualità a bando della Regione Veneto e alle iniziative a bando o altro che saranno disponibili anche per quanto riguarda le possibili linee di finanziamento della Fondazione Cariverona.
--	---

VALORE PUBBLICO NR. 12	TRANSIZIONE DIGITALE
Obiettivo Strategico 1	Favorire la corretta transizione digitale
	<u>1. Piano di innovazione tecnologica e transizione al digitale interno all'Ente</u> <u>2. Promozione e accompagnamento degli Enti del territorio ai processi di digitalizzazione della PA</u>

Al raggiungimento di ogni valore pubblico contribuiscono gli obiettivi strategici individuati per il mandato (DUP 2024-2026).

Sottosezione di programmazione - *Performance*

Il *Piano delle performance* è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il *Piano delle performance* per il triennio 2025/2027 , annualità 2025,viene allegato al presente Piano (**Allegato 1**), per farne parte integrante e sostanziale.

Sottosezione di programmazione - *Rischi corruttivi e trasparenza*

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) predispone un documento, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e per la Trasparenza ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), per il triennio 2025/2027 annualità 2025, viene allegato al presente Piano (**Allegato 2**), per farne parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione vengono ricondotti i documenti già approvati con Deliberazione del Consiglio n. 2 del 13/01/2025, asseverata dal Collegio dei Revisori dei Conti, con la quale sono stati approvati la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2025/2027, della programmazione delle assunzioni 2024 e la rideterminazione della dotazione organica, che permette di garantire la sostituzione del personale nella misura massima consentita dalla normativa vigente (art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 e DM 17/03/2020), nonché dalle risorse finanziarie disponibili nel triennio 2025-2027.

La Provincia di Vicenza, al fine di realizzare un sostanziale miglioramento delle performance, sia individuali che di Ente, ha concentrato la propria attenzione sulla performance organizzativa attraverso una efficace strategia di gestione del capitale umano, lo sviluppo organizzativo anche mediante il ricorso al lavoro agile, il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne

Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

Il modello organizzativo adottato dalla Provincia di Vicenza viene rappresentato attraverso la rideterminazione della dotazione organica come di seguito indicata e secondo l'allegato **organigramma (Allegato 3)**, che ne costituisce parte integrante e sostanziale del presente PIAO:

QUALIFICHE					
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	DIRIGENTI	Totale	CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI
31	47	50	3	131	TOTALE FONDA-MENTALI
1	19	3	0	23	TOTALE NON FON-DAMENTALI
2	3	3	0	8	TOTALE DELEGA-TE

Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

La Provincia di Vicenza presenta la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e in coerenza con i contratti, attraverso il Regolamento per la disciplina del lavoro da remoto e le Linee guida per la sperimentazione del lavoro agile, già approvati con Decreto del Presidente n. 51 del 12/04/2023.

Il lavoro agile è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.

L'adozione di questo istituto è iniziata durante il periodo della pandemia per motivi di sicurezza sanitaria, la fase della sperimentazione ha portato a dei buoni risultati, pertanto, la Provincia con provvedimento del Presidente n. 51 del 12/4/2023 ha approvato le "Linee guida per la sperimentazione del lavoro agile". Tale sperimentazione ha coinvolto il personale di tutte le strutture, ad eccezione di chi svolge attività di vigilanza e di controllo. Questo ha consentito al personale che ne ha fatto richiesta di potersi avvalere flessibilmente di nuove modalità spazio-temporali di esecuzione del rapporto di lavoro. Con riferimento allo smart working sperimentale, il 17/04/2023 è iniziato un periodo sperimentale di questa modalità lavorativa, a cui ha aderito circa la metà degli aventi diritto la cui conclusione era prevista per fine agosto, poi prorogato al 31 ottobre 2023. D'intesa con le organizzazioni sindacali alla fine del periodo, sono state valutate le risultanze di tale sperimentazione e si sono adottate conseguentemente le linee più opportune.

Nel corso di un incontro di confronto fissato per il 25/10/2023 con le organizzazioni appartenenti al tavolo sindacale, è stato analizzato il testo relativo al regolamento sul lavoro agile. Le organizzazioni sindacali hanno effettuato alcune osservazioni e proposte di modifica che sono state accolte dall'Ente. Il testo del Regolamento per la disciplina del lavoro agile è stato recepito con decreto del Presidente della Provincia n. 117 del 31/10/2023, che compatibilmente con la normativa vigente, ne stabilisce oltre alle modalità di applicazione, organizzazione e monitoraggio, le finalità che s'intendono raggiungere applicando questa nuova modalità lavorativa.

Questa modalità lavorativa deve tradursi in impatti positivi, sia all'interno dell'ente in termini, ad esempio, di benessere e conciliazione dei tempi casa - lavoro, che all'esterno sui cittadini destinatari dei servizi che l'Ente offre e sull'ambiente.

Il lavoro agile viene riconosciuto dalla provincia di Vicenza quale valido strumento di conciliazione di vita e lavoro, nonché come strumento importante di benessere organizzativo purché venga svolto in maniera performante e preveda l'assegnazione di specifici obiettivi individuali, oltre che sistemi di monitoraggio.

FINALITA'

- a) sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività e dell'efficienza;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro promuovendo l'utilizzo di nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- d) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.
- e) miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

PRESUPPOSTI

La prestazione può essere eseguita in modalità di lavoro agile quando sussistono le seguenti condizioni:

1. l'attività può essere svolta almeno in parte in autonomia operativa e il lavoratore ha capacità di conseguire gli obiettivi senza bisogno di supervisione continuativa senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;
2. l'attività può essere svolta con l'ausilio di tecnologie e strumenti informatici;
3. l'attività non richiede l'uso di materiale cartaceo (atti e documenti), del quale sia vietata o inopportuna, per motivi di sicurezza e/o di privacy, la dislocazione al di fuori dell'ufficio;
4. l'attività deve essere pianificabile e misurabile tramite standard qualitativi e quantitativi per la misurazione delle prestazioni.

Sono comunque escluse le attività che richiedono una presenza continuativa presso la sede di lavoro esempio attività di vigilanza e/o di controllo, o nel caso in cui per svolgere la propria attività sia necessaria la presenza.

DESTINATARI

È ammesso alla sperimentazione il personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato a tempo pieno ed in part time con almeno sei mesi di servizio.

LUOGO DI LAVORO

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile il dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro, purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza - risponda ai requisiti minimi di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. A tal fine il datore di lavoro pubbli-

ca un'informativa che sarà inserita nel portale del dipendente.

Il dipendente concorda con l'Amministrazione i luoghi dove è possibile svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile.

CONTENUTO DELL'ACCORDO

Con il lavoratore viene stipulato specifico accordo che ne disciplina:

- a) durata dell'accordo;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione della giornata di lavoro da svolgere a distanza;
- c) l'indicazione degli strumenti informatici eventualmente forniti dall'Amministrazione o se di proprietà del dipendente;
- d) le modalità di recesso e le ipotesi di giustificato motivo di recesso come previsto nell'art.15;
- g) indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità di cui all'art. 5 i cui i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza;
- h) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro che saranno stabilite da ciascun dirigente;
- i) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
- l) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

MONITORAGGIO

Ciascun dirigente/responsabile definisce obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire la successiva valutazione dei risultati della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ciascun dirigente/responsabile può monitorare l'attività lavorativa svolta attraverso report, di norma mensili, da parte del dipendente. Inoltre, al termine del periodo di lavoro agile, il dirigente/responsabile verifica il raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente.

I periodi di lavoro effettuati in modalità agile concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione approvati dall'Ente e sono utili al fine del riconoscimento degli incentivi alla performance, sulla base di quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance approvato dall'Ente e secondo le modalità definite negli accordi decentrati nel tempo vigenti.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

La programmazione dei fabbisogni di personale avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, e pertanto tiene conto della rideterminazione della dotazione organica, delle proposte rilevate dai Dirigenti di Settore, del Piano triennale della performance, del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e relativi allegati e del Bilancio di Previsione 2025-2027, approvati rispettivamente con Deliberazione del Consiglio n. 2 del 13/01/2025 e infine dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Si richiamano a tal riguardo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08.05.2018, in base alle quali le amministrazioni, nell'ambito del proprio PTFP, fermo restando il rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima – che, per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente - possono procedere annualmente alla **rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale**, in base ai fabbisogni programmati, prevedendo la copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e indicando nel medesimo Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Nel PTFP la **dotazione organica** va espressa, quindi, **in termini finanziari**, ossia “in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

La Provincia di Vicenza ha elaborato il piano delle assunzioni tenendo conto dei seguenti fattori, così come previsto dall'art. 4, lett. c), D.M. 24 giugno 2022:

- **consistenza di personale al 31 dicembre 2024**, suddiviso per inquadramento professionale;
- **programmazione delle cessazioni dal servizio** effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- **capacità assunzionale** dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- **strategie di copertura del fabbisogno**, in funzione delle scelte organizzative legate alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate), alla esternalizzazione/internalizzazione oppure potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni.

Consistenza di personale al 31 dicembre 2024, suddiviso per inquadramento professionale

In tabella viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale della Provincia di Vicenza in servizio alla data del 31/12/2024, suddivisa per Area organizzativa e accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali presenti nell'Ente; tale consistenza costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

Area	Profilo professionale			Posti coperti al 31/12/2024
AREA RISORSE E SERVIZI FINANZIARI				
	Amm.vo contabile	Tecnico	Informatico	
Dirigenti	1			1
Funzionari	13	2		15
Istruttori	11	2	3	16
Operatori Esperti	6			6
Totale	31	4	3	38

AREA SEGRETERIA DIREZIONE GENERALE E SERVIZI AI COMUNI				
	Amm.vo contabile	Tecnico	Informativo	
Dirigenti				0
Funzionari	10			10
Istruttori	6	3	1	10
Operatori Esperti	13	2		15
Totale	29	5	1	35

POLIZIA PROVINCIALE				
Funzionari				3
Agenti di Vigilanza				19
Operatori Esperti				1
Totale				23

AREA TECNICA				
	Amm.vo contabile	Tecnico	Informativo	
Dirigenti		1		1
Funzionari	3	19		22
Istruttori	6	14		20
Operatori Esperti	8			8
Totale	17	34	0	51

AREA AVVOCATURA				
	Amm.vo contabile	Tecnico	Informativo	
Dirigenti	1			1
Funzionari	3			3

Istruttori	1			1
Operatori Esperti	2			2
Totale	7	0	0	7
Totali complessivi				154

Programmazione delle cessazioni dal servizio effettuata sulla base della disciplina vigente

Nell'operare il piano di reclutamento sono state considerate le cessazioni avvenute nel 2024 e quelle programmate per il triennio 2025-2027, come da prospetto sottostante. Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni ad oggi non calcolabili nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio.

Cessazioni 2024				
Area	Profilo professionale	N. unità	Decorrenza	Causa
F	Funzionario amm.vo/contabile	1	01/04/2024	Pensione anticipata
	Funzionario amm.vo/contabile	1	01/08/2024	Pensione anticipata
	Funzionario tecnico	1	01/08/2024	Pensione vecchiaia
	Funzionario tecnico	1	01/10/2024	Pensione anticipata
I	Istruttore amm.vo/contabile	1	01/02/2024	Pensione vecchiaia
	Istruttore amm.vo/contabile	1	30/07/2024	Dimissioni
	Istruttore amm.vo/contabile	1	30/11/2024	Dimissioni
	Istruttore tecnico	1	31/05/2024	Dimissioni
	Istruttore tecnico	1	01/06/2024	Pensione vecchiaia
Totale		9		

Cessazioni 2025				
Area	Profilo professionale	N. unità	Decorrenza	Causa
F	Funzionario di vigilanza	1	31/12/2025	Pensione vecchiaia
I	Istruttore amm.vo/contabile	1	01/05/2025	Pensione vecchiaia
	Istruttore tecnico	1	01/02/2025	Pensione vecchiaia
	Istruttore informatico/statistico	1	01/07/2025	Pensione vecchiaia
	Agente di vigilanza	1	01/02/2025	Pensione anticipata
	Agente di vigilanza	1	31/12/2025	Pensione vecchiaia
Totale		6		

Cessazioni 2026				
Area	Profilo professionale	N. unità	Decorrenza	Causa
F	Funzionario amm.vo/contabile	1	01/03/2026	Pensione vecchiaia
	Funzionario di vigilanza	1	01/12/2026	Pensione vecchiaia
I	Istruttore amm.vo/contabile	1	01/02/2026	Pensione anticipata
	Istruttore informatico/statistico	1	01/12/2026	Pensione vecchiaia

Totale		4		
Cessazioni 2027				
Area	Profilo professionale	N. unità	Decorrenza	Causa
F	Funzionario informatico/statistico	1	01/04/2027	Pensione anticipata
I	Istruttore tecnico	1	01/02/2027	Pensione vecchiaia
	Agente di vigilanza	1	01/04/2027	Pensione anticipata
OE	Collaboratore terminalista	1	01/08/2027	Pensione vecchiaia
Totale		4		

Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Come anticipato sopra, il D.M. n. 49 del 11/01/2022, in particolare all'art. 4 commi 1 e 3 e all'art. 5 comma 1, stabilisce i parametri soglia per le Province e Città Metropolitane, su cui determinare la propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato, in funzione del numero di abitanti e della sostenibilità finanziaria.

A tal riguardo, si rileva che la Provincia di Vicenza rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000,00 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,9%.

Ciò detto, il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, relativa all'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021/2022/2023), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, per questo Ente, a fronte di un valore soglia pari al 13,9% in base al citato art. 4, comma 1, lett. e) del citato D.M. 11/01/2022, è pari al 6,28%, come di seguito rappresentato:

	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Media
Entrate – Titolo I	€ 61.319.813,00	€ 53.539.557,00	€ 60.783.852,00	€ 58.547.740,67
Entrate – Titolo II	€ 28.849.490,00	€ 56.926.213,00	€ 47.760.950,00	€ 44.512.217,67
Entrate – Titolo II	€ 4.677.936,00	€ 4.919.725,00	€ 6.687.761,00	€ 5.428.474,00
Totale				€ 108.488.432,33
FCDE BPF 2023	€ 129.980,00			
A) Media entrate correnti al netto del FCDE BPF 2023	€ 108.358.452,33			
B) Spesa di personale anno 2023 (ultimo rendiconto approvato)	€ 6.801.438,00			
C) Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti (B/A)	6,28			

D) Valore soglia ai sensi del DM 11/01/2022	13,9%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A*D)	€ 15.061.824,87
Limite capacità assunzionale aggiuntiva (E-B)	€ 8.260.386,87

Si dà atto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2023 e che pertanto il rispetto del valore soglia andrà verificato alla luce dell'approvazione del rendiconto relativo all'anno 2024.

Risulta verificata la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025- 2027, di cui si dirà nei prossimi paragrafi, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026, essendo la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento e riferita alle componenti di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11/01/2022) per il triennio 2025-2027 inferiore alla spesa massima consentita.

Strategie di copertura del fabbisogno

La Provincia di Vicenza può procedere ad assunzione di personale nei limiti del valore soglia del 13,9%, calcolato sulla base dei criteri specificati dal D.M. 11/01/2022. La ricerca del personale potrà utilizzare molteplici canali:

- concorso pubblico (per soli esami, per titoli ed esami e corso-concorso), ivi incluse le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali (art. 3-bis D.L. 80/2021);
- selezione pubblica, ivi inclusa quella diretta al conferimento di incarichi a contratto ai sensi dell'art. 110 D.Lgs. 267/2000;
- scorrimento di graduatorie proprie e di altri Enti;
- mobilità tra Enti (artt. 30 e 34-bis D.Lgs. 165/2001);
- stabilizzazioni previste dalla normativa vigente;
- progressione tra le Aree.

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 predisposizione e approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale;
- art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
- art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
- art. 10, comma 5, del d. lgs. 150/2009, adozione del piano delle performance;
- art. 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti;
- art. 6, commi 2bis e 2ter del d.l. n. 80/2021 convertito con modificazioni nella legge n. 113/2021, come modificato dal d.lgs 13/12/2023 n. 222 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità.

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 febbraio 2020 ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare, il comma 1 dell'art. 17 ha apportato una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che attraverso l'inserimento del comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 così come stabilito all'art. 1 comma 562 della legge 30/12/2021 n. 234.

Restano fuori dal limite del 100% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, per progetti e attività che non rientrano nelle funzioni fondamentali delle Province.

Il piano assunzionale sotto illustrato, riporta le assunzioni programmate per le annualità 2025, 2026, 2027, sulla base dei fabbisogni di personale rilevati dai Dirigenti dell'Ente, contemperati con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente e in coerenza con le capacità di bilancio.

PROGRAMMA ASSUNZIONI TRIENNIO 2025-2027 ULTERIORI RISPETTO ALLE CESSAZIONI NEL RISPETTO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI					
Area	Profilo professionale	Dotazione al 31/12/2024	Nuove assunzioni 2025	Nuove assunzioni 2026	Nuove assunzioni 2027
Dirigenti		3		1	
Funzionari	Funzionari amministrativi	29	1	1	
	Funzionari tecnici	21	1		
	Funzionari informatici				1
Istruttori	Istruttori amministrativi	24	1	1	1
	Istruttori tecnici	19	2		1
	Istruttori informatici	4		1	
Operatori esperti	Operatori esperti amministrativi	29			
	Operatori esperti tecnici	2			
TOTALE (A)		131	5	4	3
Polizia provinciale					
Funzionari	Funzionari di vigilanza	3		1	
Istruttori	Agenti di vigilanza	19	1	2	1
Operatori esperti	Operatori esperti	1			
TOTALE (B)		23	1	3	1
TOTALE (A+B)		154	6	7	4

Con riferimento al piano assunzionale dell'anno 2025, resta confermata la copertura del posto del Dirigente dell'Area Tecnica, a supporto dell'attività dell'area stessa e ai fini dell'attuazione degli obiettivi del PNRR, nel rispetto dei possibili canali assunzionali. Nel rispetto alla spesa complessiva del personale così come certificata nel DUP il presente atto di programmazione prevede l'incremento della dotazione organica di un posto di qualifica dirigenziale per l'anno 2026, per effetto delle minori assunzioni nell'anno 2025.

Si dà atto che la citata assunzione ai sensi del comma 1 dell'art. 110 TUEL rispetta il limite percentuale rispetto alla dotazione organica previsto dalla medesima disposizione (30% dei posti di dirigenti istituiti in dotazione organica e comunque almeno un'unità, quanto all'art. 110 comma 1; 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva, e comunque almeno un'unità, quanto all'art. 110 comma 2).

Oltre alla copertura dei posti sopra indicati, va aggiunta la copertura dei posti destinati alle progressioni tra le aree professionali, programmate per l'anno 2025, il cui costo complessivo è ricompreso nel Piano delle Assunzioni 2025.

Il personale cessato in corso d'anno per dimissioni volontarie non derivanti da collocamento a riposo potrà essere sostituito, senza maggiori costi e senza necessità di ulteriori atti di programmazione dei fabbisogni, con valenza autorizzatoria, previa valutazione dell'effettiva necessità da parte del Direttore Generale, o, in caso di sua assenza, dal Segretario Generale, sentito il dirigente del Settore Risorse Umane e il dirigente interessato.

Con riferimento alla quota d'obbligo ai sensi della legge n. 68/1999, non sarà necessario attivare alcuna procedura essendo coperta la quota d'obbligo.

Programmazione assunzioni Polizia Provinciale

La programmazione delle assunzioni, per gli anni 2025 e seguenti, relativa alla Polizia Provinciale, è fatta in osservanza degli accordi con la Regione del Veneto. Pertanto, la programmazione in esame può essere compresa solo previa illustrazione delle attuali competenze in materia di Polizia Ittico Venatoria.

Infatti, l'art. 9, comma 7, della Legge Regionale del Veneto n. 19 del 29 ottobre 2015 dispone che *“Nelle more di un intervento statale, al fine di garantire il mantenimento della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria e conseguentemente assicurare un efficiente controllo sul territorio, il personale addetto allo svolgimento delle funzioni di polizia amministrativa provinciale di cui all'articolo 2 comma 1, rimane inserito nelle dotazioni organiche delle province e della Città metropolitana di Venezia, con oneri a carico della Regione.”*.

Tuttavia, l'art. 1, comma 1, della Legge Regionale del Veneto n. 30 del 30 dicembre 2016 ha disposto di riallocare in capo alla Regione le funzioni non fondamentali già conferite, alla data di entrata in vigore della presente legge, alle province e alla Città metropolitana di Venezia in materia, tra l'altro, di caccia e pesca, così come individuate nell'Allegato A della presente legge e che, ai sensi dell'art. 6 della Legge Regionale citata, con l'istituzione del Servizio regionale di vigilanza, il personale suddetto avrebbe dovuto essere trasferito nei ruoli regionali.

Pertanto, con Deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 357 del 26 marzo 2019 è stata sospesa l'attivazione del suddetto Servizio regionale di vigilanza sino all'intervento statale di modifica legislativa che riconosca anche ai dipendenti regionali le funzioni di Polizia giudiziaria e di Pubblica sicurezza e ha specificato che, nel rispetto del principio di continuità amministrativa, le funzioni di controllo e vigilanza continuano ad essere svolte dalle province e dalla Città metropolitana di Venezia, con oneri a carico della Regione.

Pertanto le funzioni di controllo e vigilanza in materia di Caccia e di Pesca restano ancora transitoriamente in capo alle province ed alla Città metropolitana di Venezia. A tale scopo è stata stipulata idonea convenzione tra la Regione del Veneto e la Provincia di Vicenza al fine di consentire

lo svolgimento delle funzioni di controllo e vigilanza in materia di caccia e pesca nelle more dell'attivazione del Servizio regionale di vigilanza.

Considerato pertanto che, con Delibera n. 269 del 15 marzo 2023, la Giunta della Regione del Veneto ha approvato lo schema dell'Accordo in oggetto, avente ad oggetto, in particolare, l'obiettivo annuale agenti e dipendenti per ogni Corpo provinciale della Polizia Ittica Venatoria (art. 1) e il riparto del budget per gli anni 2023-2025 (art. 2), nonché le indicazioni per la redazione del bando di concorso pubblico finalizzato alla copertura dei posti di agente polizia ittica venatorio (art. 4).

Ciò premesso e tornando dunque alla programmazione delle assunzioni, per l'**anno 2025**, l'art. 1 dell'Accordo citato prevede che la Provincia di Vicenza deve garantire – compatibilmente con le vigenti disposizioni normative nazionali e con le dinamiche assunzionali legate alla formazione, utilizzo e gestione delle procedure e delle graduatorie concorsuali – una **dotazione organica pari a 23 dipendenti**. Ora, come indicato nella tabella illustrativa di cui sopra, al 31/12/2024 la dotazione risulta già pari a 23 dipendenti, con la precisazione però che nel 2025 è prevista la cessazione per collocamento a riposo di due agenti di vigilanza, di cui uno a titolo di pensione anticipata con decorrenza dal 01/02/2025 e un altro a titolo di pensione di vecchiaia, ma con decorrenza soltanto dal 31/12/2025, sicché è comunque garantita la sua presenza per tutto il 2025. Con ciò si spiega la necessità di assumere nel 2025 un solo agente di vigilanza.

Disposizioni finali

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 potrà essere modificata e/o integrata in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

In riferimento alle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, la Provincia ha elaborato il **Piano della Formazione (Allegato 4)**, che fa parte integrante e sostanziale del presente PIAO e che, coerentemente con gli altri documenti del PIAO, è finalizzato alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, ed è, altresì, inteso come strumento di sviluppo.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione sarà oggetto della valutazione individuale.

Il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2024/2026 viene integrato e allegato al presente Piano (**Allegato 5**), per farne parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

A completamento del lavoro di razionalizzazione, semplificazione e coordinamento di tutti gli atti di pianificazione integrati nel presente Piano, vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

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

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

SEZIONE PIAO	COSA MONITORA	CHI MONITORA	COME MONITORA	QUANDO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Sez. 2 – Valore pubblico	Valore pubblico	Direzione generale	Stato attuazione DUP	annuale	Art. 147 ter TUEL
	Coinvolgimento beneficiari	Dirigenti competenti	Customer satisfaction	Dal 2025	Art. 147, c. 2 lett. e) TUEL
	Obiettivi accessibilità	Dirigente responsabile sito istituzionale e CED	Dichiarazione accessibilità	Di norma al 31 marzo	Circolare AGID e art. 9, c. 7, DL 179/2012
Sez. 2 - Performance	Gli obiettivi di performance fino al 30 giugno	Direzione generale, dirigenti e Nucleo di Valutazione	Stato attuazione programmi peg (30/06) e monitoraggio semestrale degli obiettivi performance di cui al PIAO	30 giugno 2025	Art. 6 e 10, D.Lgs. 150/2021
	Gli obiettivi di performance fino al 31 dicembre	Direzione generale, dirigenti e Nucleo di Valutazione	Relazioni con decreto (validazione nucleo)	30 giugno 2026	Art. 10 co. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009
	Pari opportunità	Comitato unico di garanzia (in corso di costituzione)	Relazione da parte del Comitato unico di garanzia	30 marzo	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019
Sez. 3 – Rischi corruttivi e trasparenza	Rischi corruttivi	RPCT	Relazione annuale del RPCT su modello ANAC	31 gennaio	Piano nazionale Anticorruzione Art. 1 co. 14, L. n. 190/2012
	Trasparenza	Nucleo di valutazione	Attestazione su assolvimento obblighi	Annuale (di norma primo semestre)	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009

SEZIONE PIAO	COSA MONITORA	CHI MONITORA	COME MONITORA	QUANDO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Sez. 3 – Struttura organizzativa	Coerenza fra struttura organizzativa e obiettivi di performance	Nucleo di valutazione	Relazione annuale della performance	Dal 2025	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
Sez. 3 – organizzazione lavoro agile	Coerenza fra struttura organizzativa e obiettivi di performance	Nucleo di valutazione	Relazione annuale della performance	Dal 2025	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
	Lavoro agile assegnazione obiettivi	Nucleo di valutazione	Relazione annuale della performance	30 giugno	Art. 14 co. 1 L. n. 124/2015
Sez. 3 – Piano triennale fabbisogno personale	Coerenza fra struttura organizzativa e obiettivi di performance	Nucleo di valutazione e controllo periodico del collegio dei revisori per coerenza tra atti di programmazione e copertura delle spese.	Relazione annuale della performance	Dal 2025	Art. 5 co. 2, D.M. per la P.A. del 24/06/2022

Monitoraggio anticorruzione e trasparenza

Il monitoraggio, circa l'effettiva applicazione delle misure previste nella presente sezione del PIAO, è svolto in autonomia dal RPCT avvalendosi dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza e dell'attività che viene svolta dall'Ufficio Segreteria Direzione Generale in materia di controllo successivo sugli atti.

Per quanto concerne il monitoraggio delle misure della trasparenza il monitoraggio è effettuato dal RPCT, avvalendosi del supporto dell'Ufficio Trasparenza in collaborazione con i dipendenti preposti alla gestione dei siti Web e dei Sistemi informativi dell'Ente.

I monitoraggi sullo stato di attuazione delle misure sono pubblicate in "Amministrazione trasparente" nell'ambito della "sotto-sezione" in cui è pubblicata anche la Relazione specifica ANAC sullo stato attuativo delle misure di prevenzione.

Con le scadenze previste all'interno del PTCPT il RPCT, con il supporto dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza e dell'attività del controllo sugli atti, verifica il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso al fine di superare le eventuali criticità riscontrate e impostare la programmazione delle misure per l'anno successivo. Resta inteso che per garantire l'acquisizione della massima efficacia delle misure generale e specifiche di prevenzione ogni Dirigente con specifici atti di micro-organizzazione, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del dlgs 165/2001, dovrà coinvolgere i propri collaboratori anche nella fase di monitoraggio circa lo stato di attuazione delle stesse nei Settori di competenza.

CONCLUSIONI

La redazione del presente PIAO ha fornito a questa Amministrazione l'occasione per riflettere, ancora una volta, sull'esigenza di pianificazione come sforzo di ricostruzione

La strada che il PIAO è chiamato a percorrere, per dimostrare la sua natura di strumento di semplificazione, è quella costantemente illuminata da due fari: il monitoraggio e la formazione.

Il monitoraggio si applica sia sul piano normativo che su quello operativo, integrando progressivamente il Piano di informazioni, anche osservando i cambiamenti apportati dal Piano stesso;

la formazione, con particolare riferimento al Piao, è finalizzata a dotare la Provincia di Vicenza di personale competente, ben organizzato, orientato al raggiungimento del risultato, provvisto di una nuova cultura della programmazione e consapevole del valore intrinseco della pianificazione.