



COMUNE DI ISOLA VICENTINA

Provincia di Vicenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

(Art. 6, commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 209 del 06/12/2022

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Isola Vicentina

Regione: Veneto

Provincia: Veneto

Indirizzo: Via G. Marconi 14

Codice fiscale: 80014150249 – Partita IVA 00740270244

Codice ISTAT: 024048

Codice catastale: E354

Superficie: 27 km²

Sindaco: Francesco Enrico Gonzo

Numero dipendenti al 31/12/2021: 28

Numero abitanti al 31/12/2021: 10305

Sito internet: <http://www.comune.isola-vicentina.vi.it/web/isolavicentina/>

E-mail: info@comune.isola-vicentina.vi.it

PEC: isolavicentina.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Documento Unico di programmazione 2022-2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 70 del 29/12/2021, in cui sono stati individuati gli indirizzi e obiettivi strategici e quelli operativi programmati per il triennio 2022-2024, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria.

2.2 Sottosezione di programmazione : Performance

Piano della performance – piano dettagliato degli obiettivi, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 19/04/2022.

Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 03/09/2022.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022 – 2024 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 26/04/2022 ed adottato in via definitiva con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 12/07/2022;

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Ai sensi del Documento unico di programmazione (Sezione strategica) 2022 – 2024 e del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 11/11/2020, risulta la seguente struttura organizzativa:

SEGRETARIO GENERALE

SETTORI	SERVIZI
1° AMMINISTRATIVO - CONTABILE	segreteria
	personale
	contratti
	protocollo
	u.r.p.
	servizi all'infanzia e per i minori, istruzione
	cultura, sport e tempo libero
	biblioteca
	sociale
	anagrafe, demografici ed elettorale
	polizia mortuaria
	bilancio e contabilità
	tributi
	economato
sistema informatico	
2° LAVORI PUBBLICI – ECOLOGIA - PATRIMONIO	lavori pubblici
	gestioni e manutenzioni
	ecologia, ambiente, sanità e igiene pubblica
	demanio e patrimonio
3° URBANISTICO – EDILIZIA PRIVATA – ATTIVITA' PRODUTTIVE	pianificazione urbanistica
	disciplina e vigilanza attività edilizia privata
	commercio – attività produttive

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

L'approvazione del Piano per il Lavoro Agile per il triennio 2022/2024, relativamente alla sua disciplina a regime per il periodo post-emergenziale, è stata da questo Ente momentaneamente sospesa, essendo la relativa disciplina di riferimento per gli enti locali demandata dalla legge alla contrattazione nazionale di comparto. Essendo stato da poco tempo sottoscritto il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, all'interno del quale è prevista apposita sezione (TIT.VI) dedicata al lavoro a distanza, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Isola Vicentina, rimane regolato per l'anno

in corso dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione; con l'impegno, da parte dell'Amministrazione di procedere, in sede di contrattazione, alla regolamentazione del lavoro a distanza, conformemente a quanto disciplinato dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 21/06/2022 è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.

Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo non solo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti ma anche per migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell'ente e dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto, oltre che dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, anche delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Le principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, che all'art. 15, comma 5 prevede che “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 che all'art. 32, paragrafo 4, prevede un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, che all'art 13 disciplina la "Formazione informatica dei dipendenti pubblici";
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" che all'art. 37 dispone che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei responsabili di area ciascuno per il proprio ambito di competenza;
- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

Formazione in aula

Formazione attraverso webinar

Formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza e sarà rinnovata l'adesione ad Anci Veneto e Anusca, nella formula che prevede corsi gratuiti per il personale dipendente.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Responsabile di Area o dal Segretario Generale) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di Area o il Segretario Generale devono confermare, autorizzando la rinuncia.

Programma formativo

Con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità formative per il periodo di riferimento, sono state individuate le seguenti tematiche formative:

Evoluzione della disciplina sul procedimento amministrativo

Evoluzione della disciplina in materia di codice dei contratti

Anticorruzione e trasparenza

Diritto di accesso agli atti, accesso civico semplice, accesso civico generalizzato

Trattamento dei dati personali e difesa e tutela della privacy

Pari opportunità

Sicurezza informatica

Codice di comportamento

Processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, primo intervento e pronto soccorso

Bilancio armonizzato e gestione finanziaria

Stato civile, anagrafe ed elettorale

Normativa in materia di tributi comunali

Normativa in materia di pianificazione, urbanistica, attività edilizie ed economiche

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. 18/08/2000, 267 relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.