



PROVINCIA DI VICENZA



PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025

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
MONITORAGGIO	Pag. 22
CONCLUSIONI	Pag. 24

Allegato 1 – Piano delle Performance

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

Allegato 3 – Organigramma

Allegato 4 – Piano della Formazione

Allegato 5 – Piano Triennale delle Azioni Positive

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato 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.

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.

La compilazione del presente PIAO 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 Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 7 del 28/03/2023 rubricata “Approvazione dello schema di bilancio di previsione per gli anni 2023-2025 e della nota di aggiornamento al DUP 2023-2025”, in ottemperanza all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 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=4532&servizio=Dettaglio>

con Decreto Presidenziale n. 52 del 12/04/2023 è stato parimenti approvato il Piano Esecutivo di Gestione. Il documento integrale è disponibile al seguente link:

<https://jenteweb.provincia.vicenza.it/jattipubblicazioni/AttiPubblicazioni?idAtto=7508&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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione	
Denominazione	Provincia di Vicenza
Presidente (dal 29/01/2023)	Andrea Nardin
Sede dell'ente	Contrà Gazzolle, 1 – 36100 Vicenza
Sito web istituzionale	https://www.provincia.vicenza.it/
Posta elettronica ordinaria (p.e.o.)	info@provincia.vicenza.it
Posta elettronica certificata (p.e.c.)	provincia.vicenza@cert.ip-veneto.net
Telefono (centralino)	0444/908111
Codice fiscale/Partita IVA	00496080243
Territorio	
Superficie	2.722,2 km ²
Popolazione residente (al 31/12/2021)	852.861 *
Densità	313,29 ab/km ²
Comuni	114 Comuni
Altre informazioni	
Codice ATECO	84.11.10
Codice catastale	L840
Codice IPA	p_vi
Codice ISTAT	024116

* dato ISTAT al 01/01/2022

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 **852.861**, di cui n. 422.019 maschi e n. 430.842 femmine. (*dati Istat al 1° Gennaio 2022*).

La Popolazione straniera è composta da n. 80.332 residenti, di cui n. 40.058 maschi e n. 40.274 femmine. (*dati Istat al 1° Gennaio 2022*).

I Comuni sono 114 e quelli che superano i 15.000 abitanti sono: Vicenza (110.675 abitanti), Bassano del Grappa (42.371 abitanti) Schio (38.528 abitanti), Valdagno (25.667 abitanti), Arzignano (25.210 abitanti), Thiene (23.939 abitanti), Montebelluna (23.206 abitanti) e Lonigo (15.771 abitanti).

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 2023/2025, 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
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>
Obiettivo Strategico 3	Trasporto pubblico locale
	<p>Si intende continuare l'opera di attuazione di un Piano efficiente del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità nell'ambito della provincia.</p> <p>Si intende poi rafforzare i servizi con le località turistiche (altopiano di Asiago) ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico.</p> <p>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.</p>

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
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Tutto questo sarà poi affiancato e rafforzato da una serie di iniziative che, in continuità con le azioni già avviate nel precedente mandato, anche</p>

	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
	<p>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.</p> <p>Compito del Consigliere referato sarà quello di predisporre un Piano di Sviluppo provinciale.</p>
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
	<p>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 conseguire naturalmente, considerate le peculiarità del nostro territorio montano, anche lo sviluppo di attività connesse al turismo.</p> <p>Occorre pertanto prioritariamente che la Provincia di Vicenza, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

VALORE PUBBLICO NR. 9	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED URBANISTICA
Obiettivo Strategico 1	Mantenere una pianificazione territoriale condivisa con gli enti territoriali
	<p><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).</p> <p><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.</p> <p>Tale procedimento si esplica attraverso l'esperienza di conferenze di Servizi. Nella riunione conclusiva il progetto viene approvato e si adotta la variante urbanistica.</p> <p><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.</p>

VALORE PUBBLICO NR. 10	GENTILEZZA
Obiettivo Strategico 1	Promozione della gentilezza
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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

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

Al raggiungimento di ogni valore pubblico contribuiscono gli obiettivi strategici individuati per il mandato (DUP 2023-2025).

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 2023/2025, annualità 2023, 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 del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2023/2025, annualità 2023, 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. 7 del 28/03/2023, asseverata dal Collegio dei Revisori dei Conti, con la quale sono stati approvati la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2023/2025, della programmazione delle assunzioni 2023 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 2023-2025.

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 E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	DIRIGENTI	Totale	CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI
26	51	44	3	124	TOTALE FONDAMENTALI
0	15	2	0	17	TOTALE NON FONDAMENTALI
1	6	4	0	11	TOTALE DELEGATE

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 si è dotata di un regolamento interno con il richiamato Decreto del Presidente n. 51 del 12/04/2023 che, compatibilmente con la normativa vigente, ne stabilisce oltre alle modalità di applicazione, organizzazione e monitoraggio, le finalità che s'intende raggiungere applicando questa nuova modalità lavorativa. Tali finalità devono 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, 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

Con riferimento allo smart working, il 17/04/2023 è iniziata una sperimentazione di questa modalità lavorativa, per la durata di 3 mesi a cui ha aderito circa la metà degli aventi diritto e nel mese di giugno, d'intesa con le organizzazioni sindacali, si valuteranno le risultanze di tale sperimentazione e si adotteranno conseguentemente le linee più opportune.



FINALITA'

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;

razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro promuovendo l'utilizzo di nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;

rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

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.

PRESUPPOSTI

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

- a) 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;
- b) l'attività può essere svolta con l'ausilio di tecnologie e strumenti informatici;
- c) 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;
- d) 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

E' ammesso alla sperimentazione il personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato a tempo pieno ed in part time e in contratto formazione e lavoro.

Al fine di garantire continuità organizzativa e gestionale nelle attività, per ciascun servizio deve essere assicurata la presenza in ufficio di almeno il 50% dei lavoratori. La pianificazione delle giornate di lavoro agile deve altresì garantire la presenza di tutto il personale afferente al medesimo ufficio/servizio per almeno un giorno a settimana **di norma il MARTEDI'**.

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 pubblica 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 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

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 2023-2025 e relativi allegati e del Bilancio di Previsione 2023- 2025, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 7 del 28 marzo 2023 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.

La Provincia di Vicenza ha elaborato il piano delle assunzioni tenendo conto dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, 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;
- fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

La Provincia di Vicenza ha elaborato ulteriori strategie di organizzazione delle risorse umane attraverso la modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e in termini di livello di inquadramento oppure facendo acquisire le competenze necessarie alla copertura dei fabbisogni.

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.

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Limite spesa del personale per fini assunzionali	8.121.121,24	8.186.593,99	7.305.600,97
Spesa personale macroaggregato 01 previsto a bilancio	7.108.800,00	6.914.100,00	6.322.200,00

Nel corso del 2023 avvalendosi anche di quanto previsto dall'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 come sostituito dal DL 80/2021 si procederà ad ulteriori assunzioni, secondo il piano dei fabbisogni e delle sostituzioni per quiescenza.

Qualora risultassero più efficaci azioni di turn over del personale con diverse modalità (mobilità, utilizzo graduatorie di altri enti, assegnazione da selezione statale, ecc.) si procederà in tal senso. Potranno essere avviate anche procedure selettive ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 congiuntamente ad altri enti.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano nella fattispecie del lavoro flessibile poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Con riferimento al Corpo della Polizia Provinciale la Regione Veneto con proprio provvedimento ha regolamentato i finanziamenti da riconoscere a ciascuna Provincia del Veneto stabilendo altresì il numero ottimale di dipendenti ritenuti necessari per garantire il servizio sul territorio di riferimento. Per la Provincia di Vicenza è stato definito in n. 25 agenti e n. 1 amministrativo l'insieme dei dipendenti a tempo indeterminato destinati al servizio della Polizia Provinciale e pertanto sono da prevedere le relative scoperture dei posti. Per il 2023 risultano da assumere 2 istruttori di vigilanza e 1 istruttore amministrativo, nel 2024 altri 2 istruttori di vigilanza e nel 2025 un ulteriore istruttore di vigilanza, oltre alle eventuali sostituzioni per quiescenza.

Il programma delle assunzioni si intende pertanto integrato anche di questi ulteriori profili previsti dalla delibera Regionale.

PROGRAMMA ASSUNZIONI TRIENNIO 2023-2025 ULTERIORI RISPETTO ALLE CESSAZIONI NEL RISPETTO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI

PROGRAMMA ASSUNZIONI 2023-2025 SULLA BASE DEI CESSATI PRESUNTI

Categoria giuridica di accesso	Nr. Posti a concorso comprese mobilità CDC34/2021	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Cat. B	5	3	-	2
Cat. C	5	-	3	2
Cat. C vigili	6	3	2	1
Cat. D	6	2	2	2
TOTALE	22	8	7	7

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;

Si prende atto inoltre che la Provincia di Vicenza ha:

- approvato il bilancio consolidato e trasmesso i relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche entro 30 giorni.

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;

La programmazione del fabbisogno di personale sopra indicata è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

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.

Per il costante monitoraggio dell'attuazione della normativa sulle pari opportunità, con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 7 del 28 marzo 2023 è stato approvato il **Piano triennale delle azioni positive** in materia di pari opportunità per il periodo 2023/2025, che 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 2024	
	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 (Sistema di misurazione e valutazione della performance)	Direzione generale e dirigenti	Stato attuazione programmi peg (30/06) e monitoraggio conclusivo	30 giugno	Art. 6 e 10, D.Lgs. 150/2021
	Relazione annuale sulla performance	Direzione generale + Nucleo di Valutazione	Relazione con decreto (validazione nucleo)	30 giugno	Art. 10 co. 1 le\$ b) del D.Lgs. 150/2009
	Pari opportunità	Comitato unico di garanzia	Relazione da parte del Comitato unico di garanzia	30 marzo	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019
	Agenda digitale	Dirigente del Servizio			
Sez. 3 – Rischi corruttivi e trasparenza	Rischi corruttivi (così come previsto dal PNA)			Periodico	Piano nazionale Ancorruzione
	Rischi corruttivi	RPCT	Relazione annuale del RPCT su modello ANAC		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

Sez. 3 – Struttura organizzativa	Coerenza fra struttura organizzativa e obiettivi di performance	Nucleo di valutazione		Dal 2024	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		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
	Lavoro agile assegnazione obiettivi	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		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro 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 generali 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, o per dirlo coerentemente con il PNRR, di ripresa e resilienza.

Alla luce della riforma orizzontale della pubblica amministrazione, che si sviluppa parallelamente alla riforma della giustizia, il PIAO si configura come una sfida di adeguamento al PNRR per l'azione e l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, sfida che però, dati gli stringenti vincoli previsti per il raggiungimento di *milestone* e *target*, deve necessariamente tradursi in raggiungimento concreto dell'obiettivo.

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, quale misura di attuazione degli obiettivi del PNRR, 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.