



COMUNE DI LUGO DI VICENZA

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza XXV Aprile, 28

CF 84001250244 - PI 00178950242

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 n _____ del _____

Indice

1. Premessa

2. Riferimenti normativi

3. Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

1. Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIANO sono, dunque, in sintesi:

- 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 missione 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.

2. 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.

3. Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di LUGO DI VICENZA (VI)
Indirizzo: Piazza XXV Aprile, 28
Codice fiscale: 84001250244 Partita IVA: 00178950242
Sindaco: DALLA COSTA Loris
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 17
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3555
Telefono: 0445860542
Sito internet: www.comune.lugo.vi.it
E-mail: info@comune.lugo.vi.it
PEC: lugodivicenza.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione valore pubblico	<ul style="list-style-type: none">➤ Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 30.09.2021➤ Nota aggiornamento DUP di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 13.01.2022
Sottosezione di programmazione Performance	<ul style="list-style-type: none">➤ Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 22/02/2022 e s.m.i;➤ Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 14/12/2021
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<ul style="list-style-type: none">➤ Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 19/04/2022

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<ul style="list-style-type: none">➤ Struttura organizzativa, di cui al titolo II del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 31 maggio 2011 e aggiornato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 01 giugno 2021➤ Dotazione organica, di cui all'allegato e al piano triennale fabbisogno di personale 2022-2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 13 gennaio 2022, modificato con delibera di G.C. n. 34 del 28/04/2022 ed integrato con deliberazione n. G.C. n. 47 del 17/05/2022.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none">➤ Piano organizzativo del lavoro agile per il triennio 2021-2023 approvato con delibera di G.C. n. 53 del 25 luglio 2021.
Sottosezione di programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale Formazione del personale	<ul style="list-style-type: none">➤ piano triennale fabbisogno di personale 2022-2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 13 gennaio 2022, modificato con delibera di G.C. n. 34 del 28/04/2022 ed integrato con deliberazione n. G.C. n. 47 del 17/05/2022.➤ Piano di formazione del personale triennio 2022/2024 approvato con il presente atto Allegato 1

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo o 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";➤ secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";➤ su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di

valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

5. DOCUMENTI ALLEGATI

Fanno parte integrante e sostanziale del presente Piano:
Allegato 1: -Il Piano di formazione del personale triennio 2022/2024



COMUNE DI LUGO DI VICENZA

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza XXV Aprile, 28

CF 84001250244 - PI 00178950242

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

2022 – 2024

INDICE

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI DEL PIANO
3. SOGGETTI COINVOLTI
4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO
5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO
6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI
7. RISORSE DISPONIBILI
8. INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2022 – 2024
9. MONITORAGGIO
10. DURATA

1. PREMESSA

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

La formazione è, quindi, un investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Si tratta di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

Ciò implica, in primo luogo che l'Amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmazione che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

2. OBIETTIVI DEL PIANO

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano Triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- b) valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- c) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- d) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- e) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- f) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- g) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

3. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti da parte dei singoli Responsabili di Area sarà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- esperienze lavorative.

I Responsabili di Area avranno comunque cura di provvedere, ognuno per il proprio Servizio, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente.

Per la programmazione della formazione si è tenuto conto dei seguenti elementi:

1. correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
2. osservanza dei limiti imposti dalla normativa in merito alle risorse finanziarie da impiegare nella formazione.

Il Piano della Formazione 2022/2024 è stato oggetto di apposita informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, al Comitato Unico di Garanzia e all'Organismo Interno di Valutazione.

5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione del Segretario comunale e dei titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione
- **formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione, associazioni a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- **formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

Sono, inoltre, attivi alcuni abbonamenti a riviste e servizi on line specializzati che consentono un aggiornamento costante sulle entrate in vigore di nuove norme.

6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI

L'Amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche di particolari settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti prevalenti tematiche:

- 1) Area Amministrativa:
 - giuridico/amministrativa;
 - specifica attinente i servizi gestiti;
- 2) Area Finanziaria:
 - economico/finanziaria;
 - Tributi;
 - specifica attinente i servizi gestiti;
- 3) Area Tecnica:
 - urbanistica/lavori pubblici;

- Edilizia privata;
 - specifica attinente i servizi gestiti;
- 3) Formazione trasversale
- obbligatoria: (piano anticorruzione – codice di comportamento personale - sicurezza nei luoghi di lavoro)
 - formazione digitale.

7. RISORSE DISPONIBILI

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2022-2024 sono le seguenti:

Risorse finanziarie	2022	2023	2024
Per tutte le aree Cap. n. 450/1	1.540,00	1.540,00	1.540,00

8. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2022 – 2024

AREA	MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO	SPESA 2022	SPESA 2023	SPESA 2024
<p>1. AMMINISTRATIVA dipendenti assegnati n. 7</p> <p>Formazione specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • servizi demografici (n.2 dip) • servizi culturali (n. 2 dip) • servizio prot./notificazioni (n.1 dip); • servizio istruzione (n. 2 dip) 	<p>Webinar gratuiti – aggiornamento mediante servizi on line in essere e corsi di formazione a pagamento o gratuiti anche in presenza</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 400,00</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 400,00</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 400,00</p>
<p>2. FINANZIARIA dipendenti assegnati n. 4</p> <p>Formazione specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • servizio tributi (n.2 dip) • gestione del personale (n.2 dip) • servizio finanziario (n.2 dip) 	<p>Webinar gratuiti – aggiornamento mediante servizi on line in essere e corsi di formazione a pagamento o gratuiti, anche in presenza</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 700,00</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 640,00</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 640,00</p>

<p>3. TECNICA dipendenti assegnati n. 6</p> <p>Formazione specialistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opere pubbliche forniture e servizi (n. 3 dip) • Edilizia privata/urbanistica (n.2 dip) • Corsi sicurezza squadra esterna (n. 2 operai) 	<p>Webinar gratuiti – aggiornamento mediante servizi on line in essere e corsi di formazione a pagamento o gratuiti, anche in presenza</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 440,00</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 500,00</p>	<p>(Cap.450/1)</p> <p>€ 500,00</p>
<p>3. TUTTE LE AREE</p>				
<p>Formazione Trasversale</p> <p>1. Digitalizzazione della pubblica amministrazione (n. 12 dipendenti)</p> <p>Formazione obbligatoria tutti i dipendenti n. 17</p> <p>Piano anticorruzione/codice comportamento dipendenti</p> <p>Aggiornamento corso sicurezza</p>	<p>- Formazione gratuita del Ministero dell'Interno nell'ambito dell'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale".</p> <p>- formazione interna del Responsabile anticorruzione e/o in accordo con altri enti o formazione esterna</p> <p>- formazione esterna ditta specializzata</p>	<p>gratuito</p> <p>Fornita gratuitamente da associazione enti locali dei quali l'ente è socio</p>	<p>gratuito</p> <p>Fornita gratuitamente da associazione enti locali dei quali l'ente è socio</p> <p>Compreso nell'appalto</p>	<p>gratuito</p> <p>Fornita gratuitamente da associazione enti locali dei quali l'ente è socio</p> <p>Compreso nell'appalto</p>
<p>TOTALE</p>		<p>€ 1.540,00</p>	<p>€ 1.540,00</p>	<p>€ 1.540,00</p>

I Responsabili di Area gestiranno autonomamente, anche sulla base delle esigenze e delle richieste dei propri dipendenti la partecipazione degli stessi ai corsi specialistici secondo le suddette risorse.

9. MONITORAGGIO

Annualmente all'interno della relazione sul grado di aggiornamento degli obiettivi i Responsabili di Area dovranno prevedere una sezione contenente una scheda sintetica sulle modalità di formazione e di partecipazione ai corsi da parte del personale del proprio settore.

10. DURATA

Il presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente in apposita sezione. Nel periodo di vigilanza potranno essere raccolti pareri, consigli osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un eventuale aggiornamento.