



Provincia di Padova

Decreto del Presidente della Provincia

N° di Reg. **12**
del **26/01/2026**

25

Immediatamente eseguibile

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028.**

Con l'assistenza del: Segretario Generale CHIANESE CLAUDIO.

IL PRESIDENTE

PREMESSO che:

- l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il PIAO ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;

- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

- a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", il cui art. 1, comma 1, prevede, per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60-bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 3. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (per gli enti locali è disapplicato a decorrere dall'anno 2020, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera e) del D.L. n. 124/2019, convertito in Legge n. 157/2019);
 4. Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 5. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
 6. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
 7. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- b) dal D.M. 30 giugno 2022 n. 132, con il quale è stato approvato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione”, il quale stabilisce il Piano-tipo, strutturato nelle seguenti sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni:
- SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
- SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
- Sottosezione 2.1: Valore Pubblico
- Sottosezione 2.2: Performance
- Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza
- SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa
- Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile
- Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale
- SEZIONE 4: MONITORAGGIO

TENUTO CONTO, altresì, che il D.M. n. 132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, comma 1, che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema

di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;

- all'art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

CONSIDERATO che:

- il Consiglio provinciale con deliberazione del 3.11.2025 n. 25 di reg., ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2026 - 2028, comprensivo degli allegati previsti;
- il Consiglio provinciale con deliberazione in data 18.12.2025 n. 34 di reg., ha approvato il Bilancio di previsione 2026 - 2028 e i suoi allegati;

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.M. 132/2022 per gli enti locali la Sottosezione sul “Valore Pubblico” fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione;

RITENUTO che gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Amministrazione intende realizzare, in relazione alle competenze esercitate, sono rappresentati dagli obiettivi strategici individuati nella Sottosezione Performance del PIAO 2026 – 2028;

CONSIDERATO che con decreto presidenziale del 18.12.2025 n. 169 di reg., è stato approvato il Regolamento relativo al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente (SMVP);

RILEVATO che in tema di “performance organizzativa”, il nuovo SMVP prevede che la stessa sia articolata su due livelli:

- la performance complessiva dell'Ente;
- la performance delle Unità organizzative (Settori e Aree funzionali).

ATTESO che la performance organizzativa viene quantificata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto agli indicatori di risultato/target prefissati, contenuti

nella Sottosezione “Performance” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia;

CONSIDERATO che la Sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO 2026 - 2028 è composta dai seguenti Obiettivi:

- a) gli Obiettivi di gestione contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, costituiscono obiettivi generali di primo livello assegnati ai Settori e alle Aree funzionali (peso 30/100);
- b) gli Obiettivi specifici, di secondo livello, indicati nella Sottosezione Performance del PIAO per ciascun Settore ed Area funzionale (peso 70/100).

RILEVATO che con decreto presidenziale del 22.12.2025 n. 171 di reg., è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2026 - 2028 contenente:

- a) gli obiettivi di gestione assegnati alla Strutture organizzative dell’Ente e ai Responsabili della realizzazione degli stessi obiettivi e le relative risorse finanziarie;
- b) la ripartizione delle entrate del Bilancio 2026 - 2028 in titoli, tipologie e categorie per capitoli, nonché quella delle spese in missioni, programmi, titoli e macroaggregati per capitoli.

CONSIDERATO che le Schede previsionali contenenti gli obiettivi specifici, di secondo livello, assegnati a ciascuna Area funzionale e ad ogni Settore, sono state debitamente compilate e che l’elaborato confluisce nella Sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO 2026 – 2028;

RICORDATO, inoltre, che il Regolamento approvato con il decreto presidenziale n. 169/2025 sopra citato ha disciplinato anche il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale riguardante il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti, le Alte specializzazioni e le Elevate Qualificazioni, il personale di comparto non titolare di Elevata Qualificazione;

CONSIDERATO, altresì, che lo schema della Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” è stato pubblicato dal 15 al 20 gennaio 2026 nel Sito internet istituzionale di questa Provincia, al fine di raccogliere eventuali osservazioni, proposte, suggerimenti e che entro il termine indicato non sono pervenute osservazioni o proposte;

RILEVATO che:

- con riferimento ai fabbisogni di personale, in particolare, l’art. 6, comma 2, del D.L.

n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, precitato prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (cioè quelle formative), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- l'adozione del PIAO e, con esso, del piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenta presupposto necessario per l'assunzione di nuovo personale;
- è stata pertanto predisposta una proposta di Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2026-2028, destinata a confluire nella sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO;
- in ordine a tale proposta si è preventivamente acquisito il parere previsto dall'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, con il quale il Collegio dei Revisori ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, ai sensi del citato art. 4 del DM 11 gennaio 2022, previste nel medesimo Piano triennale dei fabbisogni di personale, ed è stata altresì effettuata l'informazione preventiva alle OO.SS. di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni locali 16/11/2022;
- con riferimento alla formazione, gli artt. 54 e 55 del CCNL 16.11.2022 stabiliscono che, nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del medesimo contratto, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali;
- è stata quindi predisposta una proposta di Piano della formazione del personale per

il triennio 2026-2028, che confluisce nella medesima sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO, che è stata trasmessa:

- con nota prot. n. 89223 del 16.12.2025 ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), del CCNL 16.11.2022;
- con nota prot. n. 89211 del 16.12.2025 al Comitato Unico di Garanzia per la Provincia di Padova per l'acquisizione del parere consultivo di competenza;
- con riferimento al Piano Azioni Positive, il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 57, comma 1, lettera d), del vigente D.Lgs. n. 165/2001, stabilisce inoltre che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (denominato di seguito CUG), nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;
- al fine di dare attuazione alle succitate disposizioni normative nazionali ed agli indirizzi comunitari in materia, è stata predisposta la proposta del Piano triennale delle Azioni Positive 2026-2028, finalizzato, da un lato, a garantire le condizioni necessarie per realizzare effettive pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane e favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, dall'altro, a tutelare il benessere psico-fisico dei dipendenti. E ciò sia attraverso azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale e dei componenti del Comitato Unico di Garanzia, sia attraverso interventi concreti;
- in ordine a tale proposta si è provveduto ad effettuare apposita informativa alle organizzazioni sindacali e Consigliera di Parità;
- il principio di tutela dei diritti delle persone con disabilità è tema centrale del recente decreto legislativo 222/2023 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", che ha riscritto alcune norme del decreto legislativo 150/2009 riguardanti la *performance* e i suoi obiettivi. In ottemperanza a tale decreto, con D.P. n. 52 del 03.06.2024, è stato individuato nella persona del Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane il "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità", ai sensi dell'art. 39-ter d.lgs. n.

165/2001 ss.mm.ii., come novellato dal d.lgs. n. 222/2023.

Sul Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità gravano i seguenti compiti:

- a) curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- b) promuovere le azioni per il reclutamento del personale con disabilità nel rispetto delle percentuali stabilite dalla legge;
- c) provvedere all'assegnazione del personale nel rispetto delle specifiche capacità;
- d) organizzare la formazione necessaria ad assicurare l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati adeguando la modalità di fruizione della formazione stessa alle singole esigenze anche connesse a particolari disabilità;
- e) predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- f) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

La realizzazione di tali attività, quale garanzia di inclusione del personale con disabilità, si attua attraverso percorsi individualizzati che tengono conto delle esigenze personali di ciascuno in stretta connessione con il Medico competente, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e con i Responsabili delle strutture di assegnazione dei soggetti interessati. Particolare rilievo è dato dall'Amministrazione alla formazione necessaria ad assicurare l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati adeguando la modalità di fruizione della stessa alle singole esigenze anche connesse a particolari disabilità.

Gli obiettivi per migliorare l'accesso e la fruibilità da parte delle persone con disabilità devono muoversi in via generale attraverso tre direttrici: l'ambiente fisico, i servizi pubblici, i servizi elettronici.

Gli obiettivi di performance "Inclusione sociale e accessibilità di persone con disabilità" sono contenuti nell'apposita Sottosezione di programmazione "Performance" del PIAO 2026 - 2028 e nel Piano della formazione del personale triennio 2026 – 2028.

VISTO l'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 - 2028, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento (D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Piano nazionale anticorruzione e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e delle ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili;

ATTESO che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito internet istituzionale della Provincia e nel Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

DATO ATTO che in ordine alla presente proposta di decreto, concretatasi nel presente atto, è stato espresso dal Dirigente dell'Area Segreteria Generale dott. Franco Nicastro il parere tecnico favorevole e dal Dirigente del Settore Programmazione Finanziaria e Bilancio dott. Massimo Cremonese il parere contabile favorevole previsti dall'art. 49 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267;

DATO ATTO, altresì, che in ordine al presente decreto, il Segretario Generale ha apposto il visto di conformità, in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 97 del D. Lgs. n. 267/2000;

DECRETA

1. di approvare, per quanto in premesse precisato, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026 – 2028, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione del PIAO 2026 – 2028 nella Sezione “Amministrazione trasparente” del Sito internet istituzionale della Provincia e nel Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Presidente dichiara il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di poter dar corso con tempestività ai successivi adempimenti.

Sottoscritto dal Presidente

GIORDANI SERGIO

con firma digitale

Facciate nr.: 10

Allegati nr.: 9 / 988



Provincia di Padova

AREA SEGRETERIA GENERALE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta di DECRETO DEL PRESIDENTE CON PARERE CONTABILE I.E. n. 25 /2026 del Area AREA SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028**. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Padova, 21/01/2026

Sottoscritto dal Dirigente
(NICASTRO FRANCO)
con firma digitale



Provincia di Padova

Ufficio SPESA

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta di DECRETO DEL PRESIDENTE CON PARERE CONTABILE I.E. n. 25 /2026 del Area AREA SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028**. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Padova, 22/01/2026

Sottoscritto dal Dirigente
(CREMONESE MASSIMO)
con firma digitale



Provincia di Padova

AREA SEGRETERIA GENERALE

VISTO di CONFORMITA'

In ordine alla proposta di DECRETO DEL PRESIDENTE CON PARERE CONTABILE I.E. n. 25 /2026 del Area AREA SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028,** se ne attesta la conformità in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 97 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Padova, 26/01/2026

Sottoscritto dal Dirigente
(CHIANESE CLAUDIO)
con firma digitale