



## *Provincia di Padova*

### **Decreto del Presidente della Provincia**

N° di Reg. **11**  
del **27/01/2025**

**78**

**Immediatamente eseguibile**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027.**

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

**CONSIDERATO** che:

- il Consiglio provinciale con deliberazione del 30.9.2024 n. 21 di reg., ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025 - 2027, comprensivo degli allegati previsti, aggiornato dal Consiglio provinciale con

deliberazione del 25.11.2024 n. 27 di reg.;

- il Consiglio provinciale con deliberazione in data 19.12.2024 n. 30 di reg. ha approvato il Bilancio di previsione 2025 - 2027 e i suoi allegati;
- con decreto del Presidente della Provincia in data 19.12.2024 n. 165 di reg., è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, costituito da:
  - a) PEG obiettivi gestionali 2025, articolato per "obiettivi strategici" e per "obiettivi relativi alle attività consolidate/ordinarie", riguardante le varie Strutture dell'Ente;
  - b) PEG Parte Contabile 2025 - 2027, concernente le risorse finanziarie assegnate alle Strutture per il triennio 2025 – 2027;
- con decreto del Presidente della Provincia del 2.9.2024 n. 102 di reg., è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente;
- con decreto del Presidente della Provincia del 27.2.2023 n. 21 di reg., sono stati approvati il "Regolamento recante la disciplina per il lavoro agile" e il "Regolamento recante la disciplina per il lavoro da remoto". Con decreto presidenziale in data 11.4.2023 n. 45 di reg., è stata approvata la modifica ai "Criteri per l'individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile presso la Provincia di Padova", allegati al Regolamento recante la disciplina per il lavoro agile;

**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";

**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;

**CONSIDERATO** che la Sottosezione 2.2 “Performance” contiene:

- gli obiettivi gestionali previsti dal Piano Esecutivo di Gestione;
- gli Indicatori, con i relativi pesi, ed i Risultati attesi individuati nelle Schede previsionali per la rilevazione del Risultato delle Aree funzionali;

**CONSIDERATO** inoltre che, per agevolare la consultazione dei dati, è stato redatto un elaborato nel quale sono elencati gli obiettivi e gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia di questa Amministrazione contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione e nelle Schede previsionali per la rilevazione del Risultato delle Aree, così articolati:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità digitale dell'amministrazione;
- obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità fisica dell'Amministrazione (eliminazione delle barriere architettoniche);
- obiettivi legati all'efficientamento energetico;
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

**RICORDATO**, altresì, che i criteri per la rilevazione del Risultato di ciascuna Area funzionale, contenuti nell'apposito Regolamento, sono stati approvati con deliberazione della Giunta provinciale in data 6.7.2010 n. 158 di reg.;

**RILEVATO** che in applicazione dei criteri previsti dalla deliberazione n. 158/2010 sopra citata, per ciascuna Area funzionale va individuato un Piano degli Indicatori, allo scopo di poter disporre di validi elementi di giudizio e di assicurare un organico collegamento tra programmazione, controllo di gestione e sistema di valutazione;

**RITENUTO** che per dar corso alla procedura di cui sopra è stata predisposta un'apposita Scheda, nella quale, in via preventiva, vanno riportati gli Indicatori con i relativi pesi ed i Risultati attesi;

**CONSIDERATO** che, per quanto concerne l'anno 2025, le Schede previsionali per la rilevazione del Risultato delle Aree funzionali sono state debitamente compilate e che

l'elaborato confluisce nella Sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO;

**RICORDATO**, inoltre, che la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti provinciali e dei titolari di posizione organizzativa, dei dirigenti, a tempo indeterminato e determinato, degli esperti ad alta specializzazione è disciplinata dal "Regolamento misurazione e valutazione performance individuale", approvato con decreto del Presidente della Provincia in data 30.8.2019 n. 124 di reg.;

**CONSIDERATO**, altresì, che lo schema della Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" è stato pubblicato dal 14 al 20 gennaio 2025 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 2025-2027, destinata a confluire nella sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO;
- in ordine a tale proposta si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori previsto dall'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (prot. n. 4617/2025), 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 2024/2026, 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 2025-2027, che confluisce nella medesima sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO, che è stata trasmessa:
  - con nota prot. n. 88295 del 20.12.2024 ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), del CCNL 16.11.2022;
  - con nota prot. n. 88308 del 20.12.2024 al Comitato Unico di Garanzia per la Provincia di Padova per l'acquisizione del parere consultivo di competenza;
- in esito a tali comunicazioni non sono pervenute né da parte sindacale né da parte del CUG osservazioni ostative rispetto all'adozione del citato Piano nella forma e con i contenuti proposti;
- 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, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, la proposta del Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027, 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 Consiglieri di Parità in data 10.12.2024, a seguito della quale non sono pervenute osservazioni ostative all'adozione del Piano;
- 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.

Per il 2025, gli obiettivi di performance "Inclusione sociale e accessibilità di persone con disabilità" sono contenuti nell'apposita Sottosezione di programmazione "Performance" del PIAO 2025 - 2027 e nel Piano della formazione del personale triennio 2025 - 2027.

**VISTO** l'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 - 2027, 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. Carlo Sartore 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 il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 – 2027, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione del PIAO 2025 – 2027 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.: 10 / 854



## *Provincia di Padova*

AREA SEGRETERIA GENERALE

### **PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta di DECRETO DEL PRESIDENTE CON PARERE CONTABILE I.E. n. 78 /2025 del Area AREA SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027**. 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, 23/01/2025

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. 78 /2025 del Area AREA SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027**, 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, 23/01/2025

Sottoscritto dal Dirigente  
**(SARTORE CARLO)**  
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. 78 /2025 del Area AREA SEGRETERIA GENERALE ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027,** se ne attesta la conformità in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 97 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Padova, 27/01/2025

Sottoscritto dal Dirigente  
**(CHIANESE CLAUDIO)**  
con firma digitale