



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 14 del 30/01/2026

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028. APPROVAZIONE.

L'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale.

Il DPR n. 81 del 24/06/2022 individua i Piani assorbiti dal PIAO, sopprimendo gli adempimenti inerenti i seguenti atti di pianificazione: Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano dei fabbisogni del personale, Piano organizzativo per il lavoro agile, Piano delle azioni positive.

Con il D.M. 132 del 30 giugno 2022 è stato adottato il regolamento che definisce il contenuto del PIAO. Il decreto sottolinea che il PIAO deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto strategico e operativo.

Il Bilancio di previsione 2026-2028 è stato approvato dal Consiglio con atto n. 104 del 16/12/2025.

Il PEG 2026-2028 è stato approvato con atto del Presidente n. 5 del 14/1/2026.

Il PIAO è stato predisposto sulla base dello schema tipo indicato nel D.M. 132 del 30/6/2022 pertanto è costituito da 3 sezioni suddivise ulteriormente in sottosezioni. La prima sezione si apre con una scheda anagrafica di presentazione dell'Ente, la Sezione 2 è dedicata al Valore pubblico, alla performance e all'anticorruzione, la Sezione 3 è relativa all'Organizzazione e al capitale umano e la Sezione 4 è inerente al Monitoraggio.

Il Piano della Performance è stato assorbito nella sezione 2, sottosezione Performance diventando Allegato A al presente documento.

Al riguardo si richiama che, l'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 prevede che le Amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance articolato, secondo i principi di trasparenza e rendicontazione, nelle fasi di definizione e assegnazione degli obiettivi, monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, rendicontazione dei risultati.

Il Piano della Performance pertanto è stato redatto in modo coerente con le finalità di mandato espresse nelle linee programmatiche presentate dall'attuale Presidente, con gli obiettivi strategici ed operativi delineati nel DUP, con gli obiettivi di gestione individuati nel Peg, con le risorse assegnate attraverso il Bilancio di previsione, così come previsto all'art. 10 del suddetto decreto, ed è composto da: obiettivi premianti assegnati ai dirigenti, da indicatori di performance di Ente e da indicatori di performance individuale che misurano la performance di struttura. Ai fini della misura-

zione e valutazione della performance dei dirigenti sono compresi nel Piano, ai sensi dell'art. 8 bis della L. 190/2012, anche gli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, sintetizzati in una tabella riepilogativa.

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, di recente aggiornato con Atto del Presidente n. 196 del 29/12/2025, recependo le direttive fissate dal decreto Brunetta, esplicita al titolo III Capo I il sistema integrato della programmazione, gestione e controllo dell'Ente e al Capo II la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti disponendo gli strumenti premiali, i criteri per l'individuazione delle fasce di merito per la valutazione della performance individuale, le funzioni del Nucleo di valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con DG n. 261/2011 e successive modifiche, prevede che, nel corso del processo di definizione del bilancio preventivo e del piano esecutivo di gestione, il Presidente e il Segretario generale a seguito di confronto formale con i dirigenti, individuino obiettivi premianti connotati da alti livelli di complessità tecnica. Il Piano della Performance così composto viene sottoposto al Nucleo di valutazione per presa visione degli obiettivi e degli indicatori e successivamente approvato dal Presidente. Alla fine del mese di dicembre il Presidente ha condiviso con i dirigenti le azioni strategiche. Il Piano della Performance è stato visionato dal Nucleo di Valutazione dandone riscontro in data 23 gennaio 2026.

Come previsto dalla attuale metodologia di valutazione approvata dal Presidente con atto numero 20 il 4/3/2025, gli indicatori di performance individuale di struttura sono stati costruiti ex novo, sulla base dei miglioramenti espressi nella stesura del PEG.

Il Piano della Performance contiene, inoltre, le modalità di premialità delle elevate qualificazioni e dei dipendenti, i sistemi incentivanti derivanti da progetti di collaborazione esterna, nonché da progetti trasversali ed attribuzione di responsabilità di progetto o di procedimento.

Il Piano della performance, ovvero l'allegato A del PIAO verrà tempestivamente aggiornato coerentemente con quanto stabilito negli atti del Presidente n. 192 del 19/12/2025 e n. 13 del 29/01/2026, secondo le tempistiche ivi contenute. La riorganizzazione oggetto dei due atti in parola, infatti, comporterà spostamenti di obiettivi da un dirigente all'altro con ovvie ripercussioni in termini di indicatori di performance.

Il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato assorbito nella sezione 2 sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" diventando Allegato B.

La Legge 190/2012 aveva previsto che ogni PA predisponesse un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC). Con Delibera n. 72/2013 la CIVIT (ora ANAC) ha approvato il 1° Piano Nazionale Anticorruzione che contiene le linee guida per l'elaborazione del Piano di prevenzione della corruzione di ciascuna PA.

Con deliberazione n. 1064 datata 13/11/2019 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 dettando le regole per la nuova stima di misurazione del livello di esposizione al rischio di tipo "qualitativo" utilizzando nuovi indicatori. Il PTPC dell'Ente è stato uniformato ai dettami delle delibere ANAC sopra menzionate. A tal fine, per esempio, per ogni livello valutativo di rischio è stato espresso un giudizio sintetico motivato per rendere maggiormente fruibile all'esterno e agli stakeholders la lettura del piano includendo indicatori di monitoraggio. I 36 processi mappati nell'Ente, contenenti le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione sono sintetizzati in un elenco al termine del Piano della Performance.

La sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è stata aggiornata in coerenza con l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato con Delibera Anac n.7 del 17.01.2023 e le successive delibere ANAC n° 601 e n. 605 del 19 dicembre 2023. e con il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio di Anac dell'11 novembre 2025.

Come per il Piano della performance, anche il PTPC verrà adeguato sulla base della nuova struttura organizzativa coerentemente con quanto stabilito negli atti del Presidente n. 192 del 19/12/2025 e n. 13 del 29/01/2026 e secondo le tempistiche ivi contenute.

Il Piano delle Azioni positive è stato assorbito nella sezione 3 sottosezione Piano triennale del fabbisogno del personale, rinominato quest'anno quale Allegato C.

Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi." Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni in materia di pari opportunità contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

La sezione 3 contempla anche una sottosezione dedicata all'organizzazione del lavoro agile le cui linee guida sono contenute in un Regolamento già approvato col PIAO 2022-2024 e successivamente aggiornato col PIAO 2023-2025 e pubblicato nella sua versione stabile e definitiva, sul sito istituzionale nella competente sezione trasparenza tra i regolamenti dell'Ente.

La sezione 3 termina con la sottosezione dedicata al Piano triennale dei fabbisogni di personale. Tale Piano, relativamente alla parte inherente il quadro economico dei limiti e dei vincoli assunzionali, è stato validato dal Collegio dei Revisori ed è stato approvato nel DUP, quale parte integrante, con gli atti del Presidente n. 132 in data 28/10/2025 e successivamente con l'atto del Consiglio Provinciale n. 103 del 16/12/2025.

Tale Piano si completa ora nel PIAO con la programmazione delle prossime assunzioni, validato in data 28/1/2026 dal Collegio dei Revisori.

Si può pertanto concludere che il PIAO ha l'obiettivo di assorbire e razionalizzare la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, di molti dei documenti di pianificazione e programmazione cui sono tenute le amministrazioni.

Si dà atto che con l'entrata in vigore della Legge "Del Rio" n. 56/2014 gli organi della Provincia e le relative funzioni sono state modificate e il nuovo Statuto della Provincia, adottato dall'Assemblea dei Sindaci con delibera n. 6 del 30/09/2015 le ha recepite prevedendo, all'art. 8, che le funzioni prima attribuite alla Giunta siano ora di competenza del Presidente della Provincia, salvo alcune materie indicate all'art. 13.

Il responsabile del procedimento è il direttore dell'Area Amministrativa, dott. Raffaele Guizzardi.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento europeo n. 679/2016, l'Ente Provincia di Modena, in qualità di "Titolare" del trattamento, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali, consultabili nel sito internet dell'Ente:

<https://www.provincia.modena.it/servizi/urp/accessibilita-e-note-legali-del-sito/privacy/>

Il Titolare del trattamento dei dati personali di cui alla presente Informativa è l'Ente Provincia di Modena, nella persona del Presidente della Provincia pro-tempore, con sede in Modena, Viale Martiri della libertà n. 34, CAP 41121.

L'Ente Provincia di Modena ha designato quale Responsabile della protezione dei dati la società Lepida S.c.p.A., contattabile tramite e-mail dpo-team@levida.it oppure telefonicamente al numero 051/6338860.

L'Ente ha designato i Responsabili del trattamento nelle persone dei Direttori d'Area in cui si articola l'organizzazione provinciale, che sono preposti al trattamento dei dati contenuti nelle banche dati esistenti nelle articolazioni organizzative di loro competenza.

Il Direttore dell'Area Amministrativa ha espresso parere positivo, rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile, in relazione alla proposta del presente atto, ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del Testo Unico degli Enti Locali.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE

- 1) Approva il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 di cui si considerano parti integranti gli allegati A) “Piano della performance”, B) “Piano Rischi corruttivi e trasparenza”, C) “Piano delle azioni positive”, così come dettagliatamente indicato in premessa e nel rispetto delle linee guida emanate dal D.M. 132 del 30 giugno 2022.
- 2) Dispone di prevedere il monitoraggio delle diverse sezioni che compongono il PIAO attraverso l'utilizzo dei documenti di rendicontazione già in essere nell'Ente: Stato di attuazione degli obiettivi infrannuale e al 31/12 (SAP), Relazione sulla performance, Relazione del Presidente sulla gestione e tramite ogni altro strumento e/o modalità che eventualmente verranno introdotti a livello normativo e organizzativo.
- 3) Dispone di aggiornare tempestivamente il PIAO e relativi allegati, in particolare in riferimento al Piano della Performance e al Piano rischi corruttivi e trasparenza, coerentemente con quanto stabilito dagli atti del Presidente n.192 del 19/12/2025 e n. 13 del 29/01/2026 e secondo le tempistiche ivi indicate.
- 4) Dispone di pubblicare il PIAO sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente.
- 5) Dispone di trasmettere il PIAO al Dipartimento della Funzione Pubblica secondo i modi e i tempi previsti dalla normativa vigente in materia.

Il Presidente
BRAGLIA FABIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)