



Comune di Deago
Provincia di Savona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

(N.B.: la Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza è stata approvata con precedente delibera di
Giunta comunale n. 4 del 25/01/2024)
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "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 Piano tipo 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".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "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".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "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.";

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Dego	
Indirizzo	Via Municipio n. 10	
Recapito telefonico	019/577792	
Indirizzo sito internet	www.comune.dego.sv.it	
e-mail	protocollo@comune.dego.sv.it	
PEC	comune.dego@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00296440092	
Sindaco	Franco Siri	
Numero dipendenti al 31.12.2023	12	
Numero abitanti al 31.12.2023	1809	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<i>Non compilata in quanto ente con meno di 50 dipendenti.</i>
----------------------------	--

2.2 Performance	<i>Costituisce un allegato al PIAO 2024/2026.</i>
------------------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<i>La presente Sezione 2.3 è stata approvata con delibera di Giunta comunale n. 4 del 25/01/2024. Con tale delibera, trattandosi di ente con meno di 50 dipendenti, è stata confermata, per il corrente triennio 2024/2026, la stessa Sezione del precedente triennio 2023/2025.</i>
--	--

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

L'organigramma dell'ente è composto da cinque unità organizzative oltre alla Polizia Municipale che non è però incardinata, funzionalmente, in nessuna unità organizzativa ma risponde gerarchicamente al Sindaco.

Le cinque unità organizzative sono le seguenti:

- servizio finanziario e del personale
- servizio affari generali
- servizio tecnico
- servizio demografico
- servizio attività produttive e tributi

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

I livelli di responsabilità organizzativa, trattandosi di un ente senza la dirigenza, sono direttamente collegati con le posizioni apicali appartenenti all'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, mediate in alcuni casi, da dipendenti a cui sono state assegnate "Specifiche responsabilità" ai sensi del vigente ccnl 16/12/2022.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

Le unità organizzative o "Servizi" sono composte come segue:

- servizio finanziario e del personale: n. 2 unità di personale
- servizi affari generali: n. 1 unità di personale
- servizio tecnico: n. 3 unità di personale
- servizio demografico: n.3 unità di personale
- servizio attività produttive e tributi: n. 2 unità di personale

N. 1 agente di Polizia municipale non incardinato in nessuna unità organizzativa ma collegato funzionalmente al Sindaco.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nessuno.

INTERVENTI CORRETTIVI

Nessuno.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Non rilevandosi esigenze di lavoro agile, sia da parte dell'amministrazione che dei dipendenti, la sezione "3.2 Organizzazione del lavoro agile" non viene al momento compilata.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

-

COMPETENZE PROFESSIONALI

-

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

-

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

-

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (tabellare iniziale come da vigente ccnl 16/12/2022)
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari ed Elevate qualificazioni	4				€ 100.586,85
Istruttori	4				€ 92.702,44
Operatori esperti	2	1			€ 51.551,80
Operatori		1			€ 11.004,73
TOTALE	10	2	0	0	€ 255.845,82

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Funzionali ed Elevate qualificazioni	n. 4 di cui n. 1 specialista in attività amministrative e contabili, n. 1 specialista in attività amministrative e n. 2 specialisti in attività tecniche
Istruttori	n. 4 di cui n. 2 istruttori amministrativi finanziari, n. 1 agente di polizia municipale e n. 1 istruttore amministrativo
Operatori esperti	n. 3 di cui n. 1 addetto ai servizi manutentivi/scuolabus, n. 1 addetto ai servizi cimiteriali e n. 1 addetto ai servizi demografici
Operatori	n. 1 addetto ai servizi ausiliari e di supporto

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2024	- n. 1 unità di personale appartenente all'area degli operatori esperti part time 50%	Collaboratore amministrativo addetto al servizio demografico. Si prevede la sostituzione mediante utilizzo elenco di idonei/scorrimento graduatorie di altri enti con contestuale trasformazione del posto dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori. (cessazione il 29/02/2024 e nuova assunzione il 11/03/2024)
2025	- n. 1 unità di personale appartenente all'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni - n. 1 unità di personale appartenente all'area degli Operatori esperti	Specialista in attività tecniche addetto al servizio tecnico. Si prevede la sostituzione mediante utilizzo elenco di idonei/scorrimento graduatorie altri enti. Operatore dei servizi manutentivi/scuolabus addetto al servizio tecnico. Si prevede la sostituzione mediante utilizzo elenco di idonei/scorrimento graduatorie altri enti.
2026	- nessuno	

Stima del trend delle cessazioni		
2024	- n. 1 unità di personale appartenente all'area degli operatori esperti part time 50%	Collaboratore amministrativo addetto al servizio demografico (cessato il 29/02/2024).
2025	- n. 1 unità di personale appartenente all'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni - n. 1 unità di personale appartenente all'area degli Operatori esperti	Specialista in attività tecniche addetto al servizio tecnico. Operatore dei servizi manutentivi/scuolabus addetto al servizio tecnico
2026	- nessuno	

Con riferimento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, in sede di rendiconto 2022 (ultimo approvato) l'ente si colloca, con riferimento alla disciplina vincolistica, all'interno della fascia dei comuni intermedi, né virtuosi né non virtuosi, non può pertanto essere superato il rapporto percentuale delle spese di personale rispetto alle spese correnti.

Nel triennio 2024/2026 sono esclusivamente programmate, infatti, sostituzioni del personale che sarà collocato in quiescenza, come riportato nelle tabelle precedenti, ovvero:

- **anno 2024:** collocamento in quiescenza di un collaboratore amministrativo addetto al servizio demografico appartenente all'area degli operatori esperti, tempo parziale 50% (cessato il 29/02/2024). Si prevede sostituire tale posto mediante utilizzo di elenco di idonei/scorrimento graduatorie di altri enti con contestuale trasformazione del posto dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori di cui al vigente ccnl funzioni locali 16/12/2022 (assunzione effettuata a far data dal 11/03/2024)
- **anno 2025:** collocamento in quiescenza di n. 2 unità di personale a tempo pieno di cui n. 1 addetto ai servizi manutentivi/scuolabus appartenente all'area degli operatori esperti e n. 1 specialista in attività tecniche appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni. Si prevede di sostituire tali posti mediante utilizzo elenco di idonei/scorrimento graduatorie di altri enti.
- **anno 2026:** nessun movimento di personale.

Con il presente PIAO si dà atto, inoltre, che non risulta personale soprannumerario o in eccedenza.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito di internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: nessuno
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: nessuno
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: nessuno
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	-	
2025	-	
2026	-	
Modifica del personale in termini di livello/inquadramento		
2024	- trasformazione del posto di collaboratore amministrativo addetto al servizio demografico part time 50% in istruttore amministrativo addetto al servizio demografico.	Trasformazione del posto dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori in occasione della copertura del posto che si renderà vacante a seguito del pensionamento (cessazione il 29/02/2024 e nuova assunzione il 11/03/2024)
2025	-	
2026	-	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	
Premessa	
<p>Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni. 	

Soluzioni interne all'amministrazione			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Meccanismi di progressione di carriera interni			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			
	2024	- Trasformazione del posto di addetto al servizio demografico part time 50% dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori in occasione della copertura del posto che si renderà vacante a seguito del pensionamento.	Cessazione il 29/02/2024 e nuova assunzione il 11/03/2024
	2025	-	
	2026	-	
Soluzioni esterne all'amministrazione			
	2024	Utilizzo elenchi di idonei/ Scorrimento graduatorie di altri enti	

	2025	Utilizzo elenchi di idonei/ Scorrimento graduatorie di altri enti	
	2026	-	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Concorsi			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	
Stabilizzazioni			
	2024	-	
	2025	-	
	2026	-	

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Le priorità strategiche sono costituite dalla necessità di formare il personale non solo dal punto di vista tecnico ma anche con riferimento ai processi di digitalizzazione e di utilizzo degli applicativi informatici. L'ente, a tal fine, è dotato di un'unica piattaforma informatica integrata che consente una migliore e più efficace gestione delle banche dati sia in ottica di gestione che di consultazione e reperimento delle informazioni.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Nessuna

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

L'ente si avvarrà di percorsi webinar o di lezione in presenza, secondo le esigenze che saranno valutate dai singoli responsabili dei servizi.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

L'ente è iscritto sulla piattaforma Syllabus che rappresenta una piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI:

- a) QUALI: miglioramento e velocizzazione dei singoli processi e dello scambio di informazioni tra i vari uffici.
- b) IN CHE MISURA: adeguata alla tipologia dell'ente e alle conoscenze di base del personale.
- c) IN CHE TEMPI: entro il triennio di riferimento del presente PIAO 2024/2026, con valutazione annuale.

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO****4. Monitoraggio**

***Non compilata in
quanto ente con
meno di 50
dipendenti.***

Si chiarisce che:

- il piano di valorizzazione delle dotazioni strumentali è solo facoltativo e non sarà approvato.

- il piano delle azioni concrete deve essere approvato dalla Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica.

- il piano triennale delle azioni positive 2024/2026 è allegato al presente PIAO 2024/2026.