

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 3 del 30.01.2025

Premessa

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*per abbreviazione denominato nel prosieguo: PIAO*), nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”*

Il presente Piano, pertanto, è adottato secondo il suddetto schema tipo nei termini ivi indicati, nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e s.m.i., del decreto legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i.. nonché delle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di Organizzazione del lavoro agile, Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Trattasi di un documento programmatico, di durata triennale, aggiornato annualmente, complesso, sperimentale e di transizione, all'interno del quale sono confluiti alcuni dei principali piani triennali tra cui:

- a) il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- b) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- c) le disposizioni e indicazioni in materia di lavoro agile.

Considerata la specifica natura dell'ente, come più volte ribadita anche nelle numerose e qualificate sentenze della Corte Costituzionale in materia di natura delle IPAB (n. 173 del 1981, n. 195 del 1987, n.396 del 1988 e n. 146 del 2012 fra le altre) deve essere considerata le medesime IPAB non assimilabili o inquadrabili in precise categorie di enti pubblici.

La Corte, in più occasioni, ha “...avuto modo di rilevare la peculiarità di detti enti (sentenza n. 173 del 1981) e del loro regime giuridico, caratterizzato dall’ intrecciarsi «di una intensa disciplina pubblicistica con una notevole permanenza di elementi privatistici, il che conferisce ad esse una impronta assai peculiare rispetto ad altre istituzioni pubbliche» (sentenza n. 195 del 1987), giungendo ad affermare che «devesi convenire con quella dottrina che parla di una assoluta tipicità di questi particolari enti pubblici, in cui convivono forti poteri di vigilanza e tutela pubblica con un ruolo ineliminabile e spesso decisivo della volontà dei privati, siano essi i fondatori, gli amministratori o la base associativa» (sentenza n. 396 del 1988)”.

Infine, va considerato che l’importanza rivestita nel tempo da tali Istituzioni, la rilevanza degli statuti e delle tavole di fondazione, peraltro notevolmente eterogenei, nonché i poteri di vigilanza e di tutela pubblica “...inducono ad affermare un’indubbia peculiarità di questo genere di soggetti, non catalogabili in precise categorie di enti pubblici.”. (sentenza n.161 del 2012)

Sulla base del quadro normativo di riferimento e tenuta in particolare considerazione la suddetta giurisprudenza della Corte, il PIAO 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell’IPAB, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Riferimenti normativi

DL 80/2021 convertito con modificazioni nella L. 113/2021 in data 6 agosto 2021;

DM PA n. 132/2022 del 30.06.2022

L’art. 6, del DL 80/2021 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 (non applicabile alle IPAB ai sensi del parere della CIVIT, ora ANAC, rilasciato in data 26/11/2010), il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle Azioni Positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Ai sensi dell’art. 7, comma 1, del citato DM il termine per l’aggiornamento del PIAO negli anni successivi alla prima adozione è stabilito al 31 gennaio di ogni anno. Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

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 lavoro agile;*
- *Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;*

Sezione 4 = Monitoraggio.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: IPAB Opere Riunate Buon Pastore

Sede: San Polo n. 2123 CAP 30125 Venezia

Codice fiscale e P.Iva: 94020070275

Codice IPA: orbp

Codice univoco: UFVZU0

Presidente e legale rappresentante: Dott. Carmine Scarano

Segretario Direttore Generale: Dott. Giocondo Leonardi

Telefono: 041.5222689

Sito web: <http://www.buonpastore.org>

E-mail: sede@buonpastore.org

PEC: opereriunitebuonpastore@pec.it

Dipendenti al 31/12/2024: 8

Ospiti nelle varie unità di offerta:

- a. Comunità educativa per minori con PA: 24
- b. Comunità educativa riabilitativa con PA: 21
- c. Comunità educativa mamme: 5 + figli minori
- d. Convenzione ex. art. 15 L. 241/1990 Prefettura di Venezia: 23

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

La sottosezione non è applicabile per gli enti con meno 50 dipendenti.

Si rinvia, in ogni caso, a quanto previsto nella Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 35 del 20.12.2024 di approvazione della Relazione del Presidente al Bilancio Economico di previsione anno 2025 e nella Relazione del Patrimonio e Piano di valorizzazione qui allegate. (all. 1 e 2)

2.2 - Performance

La sottosezione non è applicabile agli enti con meno 50 dipendenti.

Va tenuto conto, altresì, del parere in tema di applicabilità del d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i. alle IPAB fornito in data 26/11/2010 dalla CIVIT - Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC), In particolare, secondo quanto ivi indicato “...*la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell’avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al d. lgs. n.207/2001 [...], non rientrano nell’ambito di applicazione del d. lgs. n. 150/2009*”.

L’ente, tuttavia, ha adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 del 20.01.2023 un “*Sistema di valutazione performance organizzativa e individuale-Regolamento per l’attribuzione delle risorse previste nel Fondo risorse decentrate*”. Il regolamento è allegato al presente Piano quale parte integrante (all.3), in quanto strumento atto a consentire l’attribuzione delle risorse ai fini dell’attivazione del sistema premiale previsto dal vigente CCDI.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'IPAB n. 33 del 28/09/2018. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.m. 132/2022 - che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Con deliberazione n.3 del 30.01.2025 il Consiglio di amministrazione ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, allegato al presente (all.4) e cui si rimanda per le attività e le verifiche di cui all'art. 6 cc.1 e 2 del DM PA 132/2022.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. d.m. 132/2022) è illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione.

La struttura organizzativa dell'I.P.A.B Opere Riunite Buon Pastore è costituita da due organi:

- *il Consiglio di amministrazione a cui spetta la funzione di indirizzo e controllo politico ed è composto da cinque membri, tra cui il Presidente che detiene la rappresentanza legale dell'Ente.*
- *Il Segretario Direttore a cui spetta la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria dell'Ente.*

Si riporta in allegato (all.5), per formare parte integrante del presente Piano, l'Atto aziendale recante la struttura organizzativa, il funzionigramma e l'organigramma dell'IPAB, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n.28 del 16.10.2023.

Gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

La recente pandemia da COVID -19 ha facilitato l'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro agile e da remoto per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81" Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Durante il primo periodo dell'emergenza sanitaria, infatti, per consentire ai dipendenti di lavorare da remoto è stata messa loro assegnata la strumentazione tecnica necessaria (PC portatili, VPN) necessaria per poter lavorare da remoto. Sono stati altresì adottati i provvedimenti relativi alla fruizione del buono pasto.

L'Ipab ha inteso fin dal CCDI 2019-2021, confermando e migliorando tale indicazione nel successivo CCDI 2022-2024, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro individuando le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021.

Il nuovo contratto collettivo disciplina il lavoro a distanza ai seguenti articoli:

art. 63 Definizione e principi generali

art. 64 Accesso al lavoro agile

art. 65 Accordo individuale

art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

art. 67 Formazione lavoro agile

art. 68 Lavoro da remoto

La promozione del lavoro agile e da remoto, poi, dopo le positive esperienze avviate nel 2020 fin dal mese di marzo, ha visto l'inserimento anche nel CCDI 2023-2025 approvato e sottoscritto con le OO.SS. in data 5 aprile 2023, dell'art. 19 circa l'organizzazione del lavoro agile e da remoto.

Ivi sono state individuate le attività indifferibili da rendere in forma diretta presso le sedi dell'ente e i contingenti minimi di personale che dovrà assicurare la propria presenza sul luogo di lavoro.

Il personale che intende aderire al lavoro agile in forma consensuale e volontaria – sia esso con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato – è autorizzato a svolgere attività in modalità agile qualora ricorrendo le condizioni minime di cui al suddetto art. 19 del CCDI 2023-2025.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il vigente Piano triennale dei fabbisogni del personale dell'IPAB 2024-2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 3 del 30.01.2024 e aggiornato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 26 del 27.09.2024

Lo stesso sarà aggiornato con la deliberazione del Consiglio di amministrazione del 30 gennaio 2025 in ordine agli obiettivi di formazione del personale.

Ulteriori aggiornamenti saranno possibili qualora dovessero emergere fabbisogni di personale derivante dalle nuove unità di offerta approvate dagli organi preposti, qualora dette unità saranno gestire con proprio personale.

Lo stesso è allegato al presente Piano (all.6), per formarne parte integrante e sostanziale.

Nel piano è insita una programmazione strategica delle risorse umane necessarie considerati gli attuali bisogni amministrativi e le unità di offerta presenti, nonché quelle in fase di nuova realizzazione, la gestione del patrimonio disponibile messo a reddito e a servizio dell'attività di missione.

La programmazione tiene conto della normativa applicabile alle IPAB in materia di assunzione e dei relativi vincoli di spesa, della quantificazione delle risorse superando il concetto della dotazione organica per approdare a una valutazione più legata agli effettivi fabbisogni.

Appare in questa sede necessario evidenziare come alle I.P.A.B. vengano concesse le seguenti deroghe:

- a. *per effetto dell'art. 4 comma 12 bis del D.L. 66/2014, le limitazioni assunzionali valide per gli Enti Locali non sono applicabili, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello di costi coerente con la qualità dei servizi erogati. Detta norma trova la sua ratio nel consentire a questa tipologia di Enti, i cui ricavi sono determinati da entrate derivanti dall'offerta di servizi perlopiù di tipo socioassistenziali, di poter rispettare i livelli di standard previsti dalle norme regionali di settore;*
- b. *l'obbligatorietà di rilevazione e trasmissione del Conto Annuale delle spese sostenute per il personale, previsto dall'art. 60 del D.lgs. n. 165 del 30/03/2001, non è applicabile così come precisato a pag. 74 della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 19 del 27 aprile 2017.*

tab. 1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 e stima del personale necessario dal 01.01.2025 a seguito ampliamento unità di offerta. (in corsivo)

Servizio/ufficio assegnazione	Profilo professionale	Area	Posizione economica	Risorse	Funzione aziendale	atto
Direzione generale	Segretario DG		Dirigente	1		

Servizio di direzione/Servizio Amministrazione Controllo	Funzionario specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche	Funzionari/ Elevata qualificazione	(Ex D4)	1	Responsabile del servizio
Totale Servizio di direzione				2	
Ufficio Gare-Appalti-Contratti	Istruttore amministrativo - contabile	Istruttori	(Ex C1)	1	Collaboratore di Ufficio
Totale Ufficio Gare-Appalti-Contratti				1	
Ufficio Bilancio - Tesoreria	Istruttore amministrativo - contabile	Istruttori	(Ex C1)	2	Collaboratore di Ufficio
Totale Ufficio Bilancio - Tesoreria				2	
Ufficio Amm.vo/arc./prot. Ufficio Patrimonio - logistica	Collaboratore amministrativo- collaboratore servizi supporto	Operatori Esperti	(ex. C1)	*	Collaboratore di ufficio
Totale Ufficio Amm.vo/arc./prot. Ufficio Patrimonio - logistica				1	
Servizio socio – sanitari educativi	Specialista in attività socioassistenziali	Funzionari/ Elevata qualificazione	(Ex D3) 1 differenziale stipendiale	1	Responsabile del servizio
	Psicologo clinico - Psicoterapeuta	Funzionari/ Elevata qualificazione	(Ex D1)	1****	Supervisore attività educative e psicoterapiche Ipab – possibile incarico Responsabile Clinico CER
	Istruttore amministrativo/operatore sociale	Istruttori	(ex C1)	1***	Collaboratore di ufficio
Ufficio rifugiati accordo Prefettura	Istruttore amministrativo/operatore sociale	Istruttori	(ex C1)	1**	Collaboratore di ufficio
Totale servizi socio sanitari educativi				4	
TOTALE ENTE				10	

* Tempo parziale di 25h/sett.

** Tempo parziale 20h/sett. e determinato al 31.12.2024. Dal 01.01.2025 a tempo indeterminato a seguito di procedura concorsuale.

*** Tempo parziale e indeterminato di 20h/sett. dal 01.01.2025 a seguito di procedura concorsuale.

**** dal 01.01.2025 a conclusione prove selettive concorsuali. L'incarico di Responsabile Clinico C.E.R. sarà conferito, a seguito del superamento del periodo di prova, all'atto della consegna del Servizio, a seguito della conclusione della procedura per l'affidamento in appalto dei Servizi educativi ed educativo – riabilitativi delle comunità residenziali, nonché dei servizi accessori di pulizia, ristorazione, manutenzioni ordinarie, accompagnamento, coperture assicurative, utenze e attività connesse per la realizzazione delle progettazioni educative e riabilitative individuali degli ospiti delle unità di offerta di cui in premessa, autorizzate e accreditate ai sensi della L.R. del Veneto n. 22/2002 e dei requisiti previsti dalle delibere della Regione Veneto n. 84/2007 e n. 242/2012.

Si attesta che sono rispettate le unità a tempo determinato (inferiore al 20% del personale a tempo indeterminato) e part-time (inferiore al 25% del personale a tempo pieno) previste dalle normative vigenti.

Per quanto concerne la programmazione del fabbisogno 2025 e anni successivi, ferma restando l'eventuale riforma regionale delle IPAB, che potrà comportare una diversa organizzazione del personale, anche legata alla gestione diretta di alcuni servizi al momento affidati in appalto, la stessa è, al momento aggiornata tenendo conto dell'incremento dei posti nelle unità di offerta.

In particolare, l'aggiornamento per l'annualità 2024 dei Piani di zona 2023-2025 dei distretti dell'ULSS 3 Serenissima territorialmente corrispondenti, intervenuto in data 28 febbraio 2024, ha previsto l'aggiornamento delle Unità di offerta approvato dal Comitato dei Sindaci dei Distretti Veneziani 1 e 2, inserendo tra queste una nuova Comunità educativa per minori con pronta accoglienza e MSNA per 8 posti da realizzarsi in Venezia a cura dell'ente.

In data 10 aprile 2024, inoltre, era sottoscritto tra la Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo di Venezia e l'ente un Accordo quadro di durata quinquennale ex. Art. 15 L. 241/90 e s.m.i., che ampliava in durata quello in essere dal 15 settembre 2021, finalizzato alla progettazione e svolgimento di interventi mirati a prestare servizi di accoglienza, assistenza sanitaria, sociale e mediazione linguistico-culturale a favore delle categorie di beneficiari stranieri in condizione di fragilità richiedenti protezione internazionale.

La stima del personale necessario dal 01 gennaio 2025, come sinteticamente esposto nella Tabella 1 che precede, è stata quantificata nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensione organizzativa analoghe a quelle dell'IPAB e avuta ragione degli elementi specifici che la caratterizzano da un punto di vista organizzativo.

Il numero delle progressioni verticali di carriera verrà stabilito annualmente tenuto conto delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate. Tali progressioni non influiranno sul numero totale di risorse attribuite all'organico trattandosi, appunto, di una progressione di carriera riservata al personale interno.

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, del personale sono annualmente declinate nel Piano annuale della Formazione del Personale approvato con determinazione del Segretario direttore generale e qui accluso (all.7)

Il Piano declina, altresì, le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi fissati annualmente, tenuto conto anche della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025: *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*.

Il programma rispetta, in ogni caso, le seguenti indicazioni

a. Formazione obbligatoria

- sicurezza di cui al D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

b. Formazione necessaria

- Aggiornamento normativa Privacy
- Aggiornamento Codice Amministrazione Digitale e nuove piattaforme PA
- Normativa in materia di Trasparenza e Anticorruzione e adempimenti correlati (albo on line, amministrazione trasparente)
- Normativa Codice Appalti e piattaforme Anac e ministeriali collegate
- Le Ipab, aggiornamento normativo
- Il procedimento amministrativo e la stesura degli atti amministrativi
- Tracciabilità e adempimenti correlati
- Gestione contabile per la PA , verifiche e controlli
- Lingua inglese

Nell'ambito della sicurezza del lavoro, l'RSPP Aziendale programma annualmente le attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative. Inoltre, si procede annualmente alla formazione e aggiornamento del personale in materia privacy ad opera del DPO nominato.

I costi relativi alla spesa per il personale dipendente, per l'anno 2025, trovano copertura nel bilancio di previsione esercizio 2025.

La spesa per la copertura economica dell'organico del personale dipendente per gli anni 2026-2027 troverà copertura negli atti di programmazione corrispondenti.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

Ai sensi del DM 132/2022, art. 4, cc.3 e 4 il monitoraggio non è obbligatorio per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Tenuto conto di quanto contenuto nelle 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 un monitoraggio, secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

ALLEGATI:

2.1 – SOTTOSEZIONE: VALORE PUBBLICO

Relazione del Presidente al Bilancio Economico di previsione anno 2025

Relazione del Patrimonio e Piano di valorizzazione allegate al Bilancio di previsione 2025

2.2 - SOTTOSEZIONE: PIANO DELLA PERFORMANCE

"Sistema di valutazione performance organizzativa e individuale-Regolamento per l'attribuzione delle risorse previste nel Fondo risorse decentrate"

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027.

3.1 - SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Atto aziendale recante la struttura organizzativa, il funzionigramma e l'organigramma dell'IPAB

3.3 - SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

Piano triennale dei fabbisogni del personale dell'IPAB 2025-2027

Piano annuale della Formazione del Personale anno 2025

Venezia, 30 gennaio 2025

Dott. Giocondo Leonardi
Segretario Direttore Generale

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'articolo 3, comma 2, del D.lgs n. 39 del 1993*