



PROVINCIA  
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 1

Segreteria Generale

Servizio Controllo di Gestione – Programmazione Strategica – Partecipate

**OGGETTO: ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2026-2028.**

Allegati: Si (42)

Riscontro di bilancio: No

Servizi Interessati:

Corpo Polizia Provinciale

Presidente Provincia

Segreteria Generale

Settore Amministrativo

Settore Edilizia e Pianificaz.

Settore Finanziario e Istruz.

Settore Viabilità LL.PP.

Classifica/Fascicolo: 03.B7.00 - 00000000034



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

# Decreto del Presidente

n. 52

del 18/05/2026

Pagina 2

## IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

**PREMESSO** che l'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, concernente «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive modifiche ed integrazioni, testualmente dispone:

«1. Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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) 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), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

c-bis) in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data;

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.

2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

# Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina **3**

capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità.

2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata.

3. Il Piano definisce 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.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.

7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

7-ter. Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 4

anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

8-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.».

**CONSIDERATO** che lo scopo del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (in seguito semplicemente PIAO) è quello 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.

**VISTO** che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, concernente «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113, sono stati adottati i successivi provvedimenti:

- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, recante «Regolamento di individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione» di cui all'art. 6, comma 5 del Decreto-legge n. 80/2021 convertito con in Legge n. 113/2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale in data 30.6.2022, n. 151;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione» di cui all'art. 6, comma 6 del Decreto-legge n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021, pubblicato nel sito internet del Ministero per la pubblica amministrazione e nella Gazzetta Ufficiale in data 07.09.2022, n. 209.

**ATTESO** che il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (tramite i Piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- 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;



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. 52

del 18/05/2026

Pagina 5

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili;
- 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;
- 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;
- 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;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

**CONSTATATO**, inoltre, che il PIAO definisce, in apposita sezione, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti (c.d. questionari di gradimento), mediante gli strumenti di cui al Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

**RILEVATO** che il PIAO e i relativi aggiornamenti sono pubblicati nel proprio sito internet istituzionale e inviati al Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

**DATO ATTO** che il PIAO comprende/assorbe:

- il PDO/performance (Piano degli obiettivi/delle performance), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- il POLA (Piano lavoro agile) e il Piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il PTFP (Piano triennale del fabbisogno del personale), poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il PTPCT (Piano anticorruzione e trasparenza), così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;
- il Piano delle azioni positive, uniformando le azioni, anche di genere;
- il Piano delle azioni concrete, la razionalizzazione della spesa e dell'organizzazione.

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 8 del DM 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto e



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 6

che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

### VISTI, inoltre:

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche;
- il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche;
- la Legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.;
- il D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97;
- il D.lgs. 8 marzo 2013, n. 39;
- la Deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 (Pna), approvato, in via definitiva, dal Consiglio dell'ANAC con delibera n. 19 del 28 gennaio 2026;
- la Legge 22 maggio 2017, n. 81;
- il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il "Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio";
- il Decreto-legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";
- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2024-2026", aggiornamento 2026;
- la Direttiva del 28 dicembre 2023 del Ministero per la pubblica amministrazione sulle nuove indicazioni azioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 7

- la Direttiva del 16 gennaio 2025 del Ministero per la pubblica amministrazione sulla Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti;
- il vigente Regolamento di contabilità di questo Ente.

**VISTA** la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 06.03.2026, con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2026-2028.

**VISTA** la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 06.03.2026, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2026-2028.

**VISTO** il Decreto del Presidente della Provincia n. 34 del 19.03.2026, di approvazione del Piano esecutivo di gestione per il triennio 2026-2028, composto dai documenti contabili “allegato A) PEG finanziario 2026-2028” ed “allegato B) assegnazione risorse umane”, definiti per ciascuna categoria per le entrate e programmi per le spese in capitoli e articoli, in conformità con il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2026-2028.

**ATTESO** che il termine previsto per l'adozione del PIAO è fissato al 31.03.2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal Decreto del Ministro dell'interno del 24.12.2025.

**RICORDATO** che, in caso di mancata adozione del PIAO, per richiamo espresso e sistematico dell'art. 6, comma 7 del Decreto-legge n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021, trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ed ovvero è *atto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano della performance, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati e, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ed ovvero, salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamenti.*

**CONSTATATO** che, in relazione alla natura della programmazione integrata, con le relative Linee Guida e rappresentazione grafiche allegate al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), viene indicato il Piano tipo per le amministrazioni pubbliche, quale il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal PIAO e consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. 52

del 18/05/2026

Pagina 8

di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3), costituiscono una premessa comune e introduttiva dell'intero PIAO.

**ATTESO** che, nella predisposizione del PIAO, un ruolo importante è assegnato al RPCT quale coordinatore della strategia della prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della *performance*, in vista della realizzazione di obiettivi di valore pubblico.

**CONSIDERATO** che le scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione, a servizio della collettività, sono il frutto di condivisione e non sono operate singolarmente dai soggetti responsabili delle sezioni - e sottosezioni- del PIAO, al fine di creare sinergia e coordinamento tra gli stessi, stanti le diverse finalità e le differenti responsabilità connesse.

**CONSIDERATO**, pertanto, che il PIAO non è un adempimento fino a sé stesso, bensì costituisce lo strumento utile alla creazione di Valore pubblico, nell'Ente (attraverso le politiche mirate della Provincia) e nel territorio (attraverso l'adeguato esercizio delle funzioni attribuite alla Provincia). Alla predisposizione del PIAO hanno partecipato gli Organi politici, il Segretario generale, i Dirigenti ed i Responsabili dei servizi. Esso, nell'Ente non viene considerato l'ennesimo documento di programmazione voluto dal legislatore, ma si coordina e si integra con il Documento Unico di Programmazione e con il Piano esecutivo di gestione. Il PIAO rappresenta uno strumento di semplificazione dell'azione politico - amministrativa, sia in termini di creazione del Valore pubblico (attraverso il miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi al territorio provinciale), che in termini di protezione del Valore pubblico (tramite la mitigazione dei rischi corruttivi), che, infine, in termini di abilitazione del Valore pubblico (mediante il miglioramento delle condizioni di salute organizzativa, professionale, digitale, economico-finanziaria dell'Ente).

**ATTESO** che, in tale mutato contesto nell'adozione del PIAO, sono stati definiti quegli ulteriori obiettivi che terranno conto dell'evoluzione normativa e contrattuale nonché di una ricognizione totale dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale già in servizio a cui va riconosciuto formalmente le competenze ed esperienze acquisite.

**CONSIDERATO** che è collegato alla sottosezione "Performance" della 2 Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del Piano integrato di attività ed organizzazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua, tra l'altro, i criteri di programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza ed efficacia dell'amministrazione.

**RICHIAMATO** il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con proprio Decreto n. 44 del 04.04.2023 e successivi aggiornamenti.



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. 52

del 18/05/2026

Pagina 9

**ATTESO** che, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

**RICHIAMATA** la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 che, facendo seguito alle indicazioni fornite precedentemente dal Dipartimento della funzione pubblica (nel seguito "Dipartimento"), definisce le modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale delle Amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

**ATTESO** che, nella predetta Direttiva ministeriale, si evidenzia che il Sistema di misurazione e valutazione della performance sia proiettato verso il progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale - nella quale il superiore valuta il sottoposto - a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione.

**RITENUTO** necessario ampliare il catalogo delle competenze, integrandole con i fattori che tengano conto delle peculiarità specifiche del lavoro agile, nell'ambito dei "**comportamenti organizzativi**" per il personale dirigenziale e quale elemento di valutazione denominato "**Lavorare agilmente**".

**RITENUTO** di predisporre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, alla luce del quadro normativo vigente, anche in relazione al fatto di non incorrere in violazioni e/o ritardi che apparirebbero, peraltro, non coerenti con la disciplina vigente, con i principi di organizzazione pubblica, con la natura semplificatoria e di razionalizzazione, ossia i cardini della *ratio legis* che attiene direttamente al PIAO, secondo le sezioni indicate nel Decreto ministeriale, con le relative Linee Guida e rappresentazione grafiche.

**CONSIDERATO** che, nella sottosezione "Performance" della II Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del Piano integrato di attività ed organizzazione, sono indicati gli obiettivi minimi, previsti dall'art. 3, comma 1, lett. b) del DM 30 giugno 2022, n. 132, la cui pesatura è stata definita dal Nucleo di valutazione, con il supporto del Segretario generale, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, come da Verbale conservato in atti.

**ATTESO** che, con Avviso del 13.03.2026 del Segretario Generale, sono stati invitati i portatori di interessi collettivi ad inviare osservazioni e proposte utili ad una migliore individuazione delle misure di prevenzione della corruzione, di cui l'Amministrazione terrà conto in sede di aggiornamento. Le eventuali osservazioni e/o proposte relative agli aggiornamenti dei contenuti



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. 52

del 18/05/2026

Pagina 10

della Sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, alla scadenza prevista del giorno 30.03.2026, ore 13,00, non sono pervenute.

**CONSIDERATO** che, ai sensi dell’art. 4, comma 5 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2022-2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, la proposta del Piano dei fabbisogni del personale, per il triennio 2026 - 2028, è stata esaminata e condivisa in apposito incontro in data 23.04.2026 con i soggetti sindacali di cui all’art. 7 del medesimo contratto.

**CONSIDERATO** che, ai sensi dell’art. 5 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2022-2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, la proposta di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, è stata esaminata in data 23.04.2026, in sede di confronto con i soggetti sindacali di cui all’art. 7 del medesimo contratto.

**CONSTATATO** che in merito alla proposta inerente i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile non si è raggiunto l’accordo, in sede di confronto, ai sensi dell’art. 5, comma 3, lett. l) del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2022 - 2024, con i soggetti sindacali di cui all’art. 7 del medesimo contratto.

**ATTESO** che, ai sensi dell’art. 21-quater, 1° comma della legge 7 agosto 1990, n. 241, i provvedimenti amministrativi efficaci sono eseguiti immediatamente, salvo che sia diversamente stabilito dalla legge o dal provvedimento medesimo.

**RITENUTO**, in questo quadro ordinamentale, di adottare il PIAO allegato, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell’azione amministrativa, in coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, dando attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all’art. 6, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante «*Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*» e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

**RITENUTO** di procedere, altresì, all’aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, ai sensi dell’art.7, comma 1, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

**RITENUTO** che i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile avranno efficacia a conclusione del confronto, ai sensi dell’art. 5, comma 3, lett. l) del contratto collettivo nazionale



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

# Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 11

di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2022 – 2024, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del medesimo contratto.

**CONSIDERATO** che, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. n. 267/2000-TUEL, introdotto dalla Legge n. 213/2012 di conversione con modificazioni del D.L. n. 174/2012, il Segretario generale, con la sottoscrizione del presente atto, rilascia il parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

**VISTO** il parere favorevole del Dirigente del Servizio finanze e bilancio, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000.

**DATO ATTO**, in particolare, della propria competenza ad adottare il presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in combinato disposto con l'art. 11 del 30 giugno 2022, n. 132.

**ACQUISITI** i pareri necessari:

Nucleo di valutazione in data 20 aprile 2026

Organo di revisione in data 30/04/2026;

Osservato il giusto procedimento ex legge 7 agosto 1990, n. 241.

## DECRETA

*Per quanto esposto in narrativa che di questo atto ne costituisce parte integrante e sostanziale,*

1. **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni del D.P.R. 81/2022 e secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, il Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028, avente la seguente struttura:

### PRESENTAZIONE

#### SEZIONE 1) ANAGRAFICA

#### SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE E ANTICORRUZIONE

##### 2.1 Valore Pubblico

##### 2.2 Performance

##### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

##### 3.1 Struttura organizzativa

##### 3.2 Organizzazione lavoro agile

##### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

##### 3.4 Il Piano della formazione



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

# Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 12

## SEZIONE 4) MONITORAGGIO

2. **DI APPROVARE** i documenti allegati del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, contiene aggiornamenti necessari a seguenti documenti, per costituirne parte integrante e sostanziale, nei termini seguenti:

- All. A) – *Struttura del Piano integrato attività ed organizzazione - 2026 - 2028;*
- All. B) – *Presentazione;*
- All. C) – *Sezione I – Anagrafica;*
- All. D.1) – *Valore pubblico territoriale;*
- All. D.2) – *Sottosezione 2.1. Valore pubblico;*
- All. E.1) – *Il ciclo di gestione della performance;*
- All. E.2) – *Aggiornamenti Sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- All. E.2.a) *Scheda valutazione - Segretario*
- All. E.2.b) *Scheda valutazione - dirigenti;*
- All. E.2.c) *Scheda valutazione – incaricati elevata qualificazione;*
- All. E.2.d) *Scheda valutazione – funzioni EQ – istruttori;*
- All. E.2.e) *Scheda valutazione – operatori esperti;*
- All. E.3) – *Sottosezione 2.2. – Performance;*
- All. E.4) – *Obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;*
- All. E.5) – *Obiettivi di digitalizzazione;*
- All. E.6) – *Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;*
- All. E.7) – *Obiettivi esecutivi di II Livello;*
- All. E.8) – *Obiettivi di performance di Ente;*
- All. E.9) – *Valutazione partecipativa;*
- All. F.1) - *Sottosezione 2.3. – Rischi corruttivi e trasparenza;*
- All. F.2) – *Mappatura dei processi;*
- All. F.3) – *Analisi dei rischi;*
- All. F.4) – *Misure per aree di rischio;*
- All. F.5) – *Individuazione e programmazione delle misure;*
- All. F.6) – *Le altre misure;*
- All. F.7) – *Protocollo Intesa Gdf- Provincia di Arezzo;*
- All. F.8) – *Codice di autodisciplina;*
- All. F.9) – *Codice etico;*
- All. F.10) – *Codice di comportamento di Ente;*
- All. F.11) – *Social manager policy;*
- All. F.12) – *Misure di trasparenza;*
- All. G.1) - *Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano;*
- All. G.2) – *Struttura organizzativa;*
- All. G.3) – *Organizzazione lavoro agile;*
- All. G.4) – *Criteri generali lavoro agile;*
- All. G.5) – *Fabbisogno personale;*
- All. G.7) – *Formazione;*



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

# Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 13

- *All. G.8) – Regolamento della formazione*
  - *All. H – Monitoraggio.*
3. **DI PRENDERE ATTO** che il presente provvedimento, nella sua efficacia, venga eseguito immediatamente, salvo che per l'allegato G.4) – Criteri generali lavoro agile, che acquista efficacia a conclusione del confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. l) del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2022 – 2024, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del medesimo contratto. Conseguentemente vengono a cessare gli effetti dell'accordo del 23 maggio 2023.
  4. **DI PRENDERE ATTO**, altresì, che sono stati acquisiti i pareri del Nucleo di valutazione, in data 20 aprile 2026 (All. E.2.g), in merito agli aggiornamenti al Sistema di misurazione e valutazione delle performance e del Collegio di revisione in merito al piano dei fabbisogni di personale in data 30.04.2026 (All. G.6).
  5. **DI PRENDERE ATTO** che il Nucleo di valutazione ha effettuato la pesatura degli obiettivi di performance approvati con il presente atto, come da Verbale conservato in atti.
  6. **DI DARE MANDATO** al Segretario generale di provvedere alla pubblicazione del presente Decreto unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali".
  7. **DI DARE, altresì**, mandato al Segretario generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, come approvato dal presente Decreto, al Dipartimento della Funzione pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PRESIDENTE  
Dott. Alessandro Polcri

**ALLEGATI** - **Allegato A - Struttura Piano Integrato Attività ed Organizzazione**  
(impronta: FA52A0C14676BAB1885012199321C06FF16DF9CE5E1B4C770960A74427AF4387)  
- **Allegato B - Presentazione**  
(impronta: 7ACD1F8AEACB8FB250582BD3766A25F487C45EB5242B16936A6B68BC1AC042CE)  
- **Allegato C - Sezione I - Anagrafica**  
(impronta: 390D7D8D0B8D31456884A832EC6C90B16CCCB444DBEA6ABA3E5874DB175DE72A)  
- **Allegato D.1 - Valore Pubblico territoriale**  
(impronta: 8F19D49127AFA3EC031BBD23410E9F42874CD6B5FEA41C56CE51038209C2201C)  
- **Allegato D.2 - Sottosezione 2.1 valore Pubblico**  
(impronta: 25745B8D7C8AC5844AF2203B3A51B5D323447872EA2E480EBA2D0BFC2EAD5761)



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

# Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 14

- **Allegato E.1 - Ciclo di gestione della Performance**  
(impronta: 6FDEBCDFB3304FD333C7067586F1C55DD808EE3F1D0AAF7B991AD5F2870FB753)
- **Allegato E.2b - Scheda valutazione Dirigenti**  
(impronta: 03FDC5DD98D0099032779C64804222617DE2D20521F3C12599C85AEB6795E198)
- **Allegato E.2c - Scheda valutazione Incaricati E.Q.**  
(impronta: 76680A7C3DAB8C11C98BC60495A416062B72D59ABC9C89B03E57C085A61B5B09)
- **Allegato E.2e - Scheda valutazione operatori esperti**  
(impronta: 027E6DCD342098CA0869992CFA246B15CD14EEEB6AA1B05C7A39F5A5DE9C56E8)
- **Allegato E.2d - Scheda valutazione Funzionari - istruttori**  
(impronta: FCF221591E2DAD673FE93E8D0A94F03824EBF926E229F9539BCA98D4150498A6)
- **Allegato E.2g - Verbale Nucleo valutazione - parere su aggiornamento**  
(impronta: 277DC75100A5CB8CD8931245F108BA45E055D4575CD94252E3909590759ED584)
- **Allegato E.3 Sottosezione 2.2 - Performance**  
(impronta: 01721A2B9D290428C84C7C1C7E5DF070B76877AD7C859466E5EDBEE392CEAF8D)
- **Allegato E.8 - Obiettivi di performance di Ente**  
(impronta: 2D63C94E011F2B75435E61E3E85E84E113DDC8EEF02D8D4339D9BD970D2AEB77)
- **Allegato E.9 - Valutazione partecipativa**  
(impronta: 87E1625376CBB4AE319B0C23899A0665F0C69F8D6930547A35957B12E44EB80)
- **Allegato F.1 - Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza**  
(impronta: 1EC05DF744179DA7CE1730B60747D6FCD5D62B2D91A9358E8FEDA9CE4579B966)
- **Allegato F.2 - Mappatura processi**  
(impronta: 1E3AE8293771393D05E9AED7E7119D2060660D46A5FC4C7B2399C9060752F823)
- **Allegato F.3 - Analisi dei rischi**  
(impronta: 7930EBC0D011BAE8B6F26C09C274211D8F07B118E0658F5DCD8048ADC62FC1C1)
- **Allegato F.4 - Misure per aree rischio**  
(impronta: 5D33989DFDA1024C6E7E0049FE121957E725A9D42B810518E93A736B26485844)
- **Allegato F.5 - Individuazione e programmazione delle misure**  
(impronta: E4AF3B9A2D6DCBC38A5791975EE08A284E1342AC4AB41BD836815244BA6FBF92)
- **Allegato F.7 - Protocollo Intesa GdF-Provincia di Arezzo**  
(impronta: C609B802228CFCFF43A7A55D5DC475DA28381C1F431875C4B6407ADEC928F10C)
- **Allegato F.8 - Codice di autodisciplina**  
(impronta: 606702C3C45DE317228EE4B1845B655B69652820DE9E98976F9DEA0812C94797)
- **Allegato F.9 - Codice etico**  
(impronta: 15B84BD54297E907DB210F2C37B6D2D0FB602DEFA426B66A8A49EE79CACCB1ED)
- **Allegato F.10 - Codice di comportamento**  
(impronta: CC51D21B5BCF05BD5448947C92578F5BF73E4AE1BDD40208582145AF4F1E5754)
- **Allegato F.11 - Social manager policy**  
(impronta: 24F95D5D3F55DBFC0978B11E721657157866EBE1F38090B4E27B99BF17CEE20D)
- **Allegato F.12 - Misure di trasparenza**  
(impronta: 9BE9EB3E35A4F6E087A641CEAC62402731666BC9E44A4F51493BF8C913B57247)
- **Allegato G.1 - Organizzazione e capitale umano**  
(impronta: A60B64619E2E0E71D51827460398287B3133C9944A52BB4F4961D402E8E21E39)
- **Allegato G.2 - Struttura organizzativa**  
(impronta: EC114DDA12166D2112022E97B2D22BA2D2A0315A65CFB07D6AC50DA210752945)
- **Allegato G.3 - Organizzazione lavoro agile**  
(impronta: 2BEC413803E82EEE87DAB811902E3F9B7D57DFA7B08142A5D7B2171FAC2D903F)
- **Allegato G.4 - criteri generali lavoro agile**  
(impronta: A3B2C1B186D438C76EA5F389D2DBC1855862F6ECB9720EA7116CD35B041D87A1)
- **Allegato G.5 - Fabbisogno personale**  
(impronta: 84B273D29118030565CE80355960BF3316AAF395BE0AEA5285E24BDD0A7EDA7F)
- **Allegato G7 - Formazione**  
(impronta: 8308FCFA85815228F6ADD292BDA9C8D724336A62BF2743D5953BBDCCBF78B43F)
- **Allegato G.8 - Regolamento Formazione**  
(impronta: 473484399D8E872E2D84F9503937AAE47C827E02E5462252FD676E6523A0E9A3)
- **Allegato E.2 - Sistema di misurazione delle performance - aggiornamento**  
(impronta: 269C84E05007A50B6EB233405650CB8227B47FE4DFEBE189E57CB5002108F67D)



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

n. **52**

del **18/05/2026**

Pagina 15

- **Allegato E.2a - Scheda valutazione Segretario generale**  
(impronta: BCEA5705A8BD0616CE04CA82BB48868F71E26A6E7EB36DF879E99B44FF38DE53)
- **Allegato H - Monitoraggio**  
(impronta: 447533B003C8C7568A7EBDC388D6B164C1D0819DDC5E985915579F782422C7A7)
- **Allegato G.6 - Parere dei Revisori**  
(impronta: BC089E7C667C262B5666C4F7F8C2AF4A84DF5AC119B200931E0314B4389FAB75)
- **Allegato G.5 - Fabbisogno personale**  
(impronta: E160258371B05BBDC4795143DC14AEA7758F0576DD710C847FD21C89254780EF)
- **Allegato E.4 - Obiettivi di semplificazione**  
(impronta: EF59E20399C5AA13C7271AEB3F09B89F13AA64ACCA6BCEE4A6E7D5C7FB52B4DA)
- **Allegato E.5 - Obiettivi di digitalizzazione**  
(impronta: 2D66712BE7359EC857D5D91D50D95AEF6019AD166BC06ADB4213BC60152851AE)
- **Allegato E.6 - Obiettivi pari opportunità**  
(impronta: 30E2FB6153D63F9FBCC3655E2F0D136EE5FD7D9B941350DA5921C9E66BD458EE)
- **Allegato E.7 - Obiettivi esecutivi di II Livello**  
(impronta: F9D8A70ACFF7DBFA55D8D7373B1938251062E01D14FCD2311C1FC90CF3270162)
- **Allegato F.6 - Altre misure**  
(impronta: A3941ACC45DF4DD1A326C53622360DCC52DC1136D37BE7DF98E53D25859D1B2E)