

*Area Programmazione Statistica e Presidio Sistemi di  
Controllo interni  
Direzione Generale  
Area Personale e Organizzazione  
Segretaria Generale*

Proposta N.: **DG/PRO/2024/350**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2025-2027 – AI SENSI DELL’ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN  
LEGGE N. 113/2021**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **Premesso che:**

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d’ora in poi PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 con l’obiettivo 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”;
- il quadro normativo è stato successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:
  - all’art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
  - all’art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
  - all’art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis;
- a completare il quadro normativo sono stati pubblicati in data 30 giugno 2022:
  - il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 sulla Gazzetta Ufficiale;
  - il Decreto interministeriale che definisce il contenuto e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 sul sito del Ministero per la Pubblica Amministrazione;

- in conseguenza delle modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, che si compone di 10 commi, prevede che tutte 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 adottino il Piano integrato di attività e organizzazione, Piano con durata triennale e da aggiornare annualmente;

- secondo tale norma il PIAO, che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, 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;
- 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.

- il Piano definisce altresì le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sull'utenza, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza stessa 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;

### **Rilevato che:**

- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, in precedenza citato, stabilisce:

all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- o Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- o Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- o Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- o Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

o Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;

o Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

o Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO;

il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, in precedenza citato, stabilisce:

all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti Sezioni (e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale):

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE 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 del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 Piano della Formazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

**Dato atto che** il succitato quadro normativo prevede che, a regime, il PIAO sia adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente. Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto 30 giugno 2022, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

**Ritenuto opportuno**, in coerenza con l'obiettivo che, da diversi anni, caratterizza l'azione del Comune di Bologna di approvare i documenti di bilancio e programmazione generale dell'ente entro il 31 dicembre dell'anno precedente, di approvare anche il PIAO entro tale termine.

**Preso atto** che il D. Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227" integra l'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 e che tale norma definisce il concetto di accessibilità, intesa come accesso e fruibilità dell'ambiente fisico e digitale, dell'informazione e della comunicazione e stabilisce alcuni adempimenti, tra i quali:

- la definizione di obiettivi e azioni relative all'accessibilità delle persone con disabilità e over 65 nel sistema della performance, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) e nella programmazione della gestione del capitale umano e della formazione (e la nomina di una figura interna per il coordinamento di tali attività);
- la previsione del coinvolgimento delle associazioni del Terzo Settore rappresentative delle persone con disabilità nel percorso di formazione del PIAO con riferimento alla sezione del PIAO relativa alle azioni finalizzate a realizzare l'accessibilità fisica e digitale, con possibilità di presentare

- osservazioni anche al Piano e alla relazione della performance;
- la previsione di nomina di un dirigente responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.

**Dato atto** che con propria deliberazione DG/PRO/2024/243 (P.G. n. 622366/2024) si è provveduto ad individuare il direttore del Settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza quale dirigente per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento delle azioni programmatiche in tema di accessibilità (art 3) nonché la relativa funzione vicaria, e ad individuare la dirigente del Servizio Programmazione, acquisizione e assegnazione risorse umane quale responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità (art 6), nonché a dare mandato alle direzioni apicali dell'Amministrazione di verificare e aggiornare le Carte dei Servizi relativamente ai requisiti di accessibilità.

**Dato atto altresì** che è stato presentato alla Consulta per il Superamento dell'Handicap un documento con le principali specifiche azioni, elaborate dalle diverse strutture dell'Ente, correlate all'obiettivo esecutivo del PIAO di inclusività e accessibilità, chiedendo alla stessa Consulta di elaborare eventuali osservazioni che sono state, in parte, inserite nella sezione specifica del PIAO.

**Preso atto che** il PIAO 2025-2027 è stato redatto da un gruppo di lavoro costituito da:

Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni  
 Area Personale e Organizzazione  
 Settore Innovazione e Semplificazione Amministrativa e Cura delle Relazioni con la Cittadinanza  
 Settore Innovazione digitale e dati  
 Segretaria Generale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)  
 coordinato dall'Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni e con la condivisione nell'ambito della Direzione Integrata e la collaborazione di tutte le Aree, Dipartimenti, Settori e Quartieri per quanto attiene alla sezione 2.2 Performance;

**Dato atto che:**

- con Delibera di Consiglio Comunale DC/PRO/2024/114 N. O.d.G. 312/2024, P.G. n. 896659/2024 del 17/12/2024, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, sezione strategica e sezione operativa;
- con Delibera di Consiglio Comunale DC/PRO/2024/98 N. O.d.G. 321/2024, P.G. n. 901331/2024 del 20/12/2024, è stato approvato il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2025-2027;
- con Delibera di Giunta Comunale DG/PRO/2024/298 del 23/12/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione del Comune di Bologna 2025-2027;

**Richiamati:**

- la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", s.m.i.;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", s.m.i.;

**Considerato che:**

- per la Sezione 4 - Monitoraggio la norma prevede modalità differenziate e per la sottosezione 2.2 Performance è previsto un monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- con la deliberazione di Giunta P.G n. 131572/2013 sono state approvate, in relazione al "Ciclo di

gestione della performance", le linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale in conformità ai dettati del D. Lgs. n. 150/2009, e annualmente si è proceduto a successive integrazioni ed aggiornamenti, da ultimo all'interno della delibera DG/PRO/2023/357 - Repertorio DG/2023/301 - P.G. n. 849024/2023 esecutiva dal 27/12/2023 avente oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021";

**Preso atto che:**

- il D. Lgs. n. 74/2017 ha apportato significative modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevedendo tra l'altro, che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance" (art 7 co.1);

**Ritenuto opportuno** apportare minime modifiche ed aggiornamenti al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

**Dato atto che** il Nucleo di Valutazione ha dato parere positivo alle citate modifiche in data 12/12/2024;

**Dato altresì atto che:**

- l'aggiornamento delle Azioni Positive 2025-2027 è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che ha espresso parere favorevole nella riunione del 21/11/2024;

- dal triennio 2025-2027, l'aggiornamento del Piano per le azioni di parità dell'amministrazione comunale (Gender Equality Plan - GEP) è stato previsto come parte integrante del Piano delle Azioni Positive;

- relativamente alle Azioni Positive:

è stato espresso parere favorevole dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bologna (PG n. 875317/2024 del 10/12/2024);

è stato richiesto in data 27/11/2024 il parere alla RSU aziendale e alla RSA dirigenti;

**Preso atto inoltre che** il Sindaco, con provvedimento PG.N. 510959/2023, ha individuato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nella Segretaria Generale, ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge n. 190/2012. Il RPCT è il soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. Il RPCT, coadiuvato dall'UI Presidio Sistemi di controllo interni dell'Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni, ha svolto, unitamente ai dirigenti e alla rete dei referenti, un'approfondita analisi dei processi amministrativi, dei rischi di corruzione e delle misure di prevenzione applicabili, tenuto conto delle specificità funzionali e delle competenze delle singole unità organizzative, per addivenire all'aggiornamento dell'apposita sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO per il triennio 2025-2027. La proposta è stata redatta utilizzando il software, che permette di gestire in modo integrato con la performance le mappature di processi e rischi corruttivi presenti nell'Ente, di evidenziare il livello di rischio, individuare le misure necessarie per mitigare lo stesso e programmare gli interventi. Il RPCT ha elaborato la proposta, tenuto conto di:

1. indirizzi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, contenuti nel Documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027;
2. Piano Nazionale Anticorruzione approvato da ANAC;
3. evoluzione del quadro normativo in materia di anticorruzione;
4. contesto esterno derivante da dati di fonte istituzionale, analisi e relazioni provenienti da soggetti terzi che, per la prima volta, per evitare duplicazioni, è stato unificato nel Cap. 1 del PIAO;
5. aggiornamento della mappatura dei processi organizzativi, aggregati per "Aree di rischio", realizzata con il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative;
6. coinvolgimento stakeholders a mezzo pubblicazione di specifica consultazione tramite il sito istituzionale senza che siano pervenute osservazioni;

### **Dato atto inoltre che:**

- relativamente all'organizzazione del Lavoro agile 2025-2027, in data 06/12/2024 è stata resa informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative e alla RSU relativamente ai criteri generali da applicare per l'anno 2025, che hanno condiviso;

- relativamente al Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, è stato acquisito il parere dei Revisori dei Conti n. 74 in data 10/12/2024 ed è stata data informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative e alla RSU in data 19/12/2024;

- relativamente infine al Piano della Formazione 2025-2027, il documento è stato trasmesso e illustrato alle organizzazioni sindacali rappresentative e alla RSU in data 06/11/2024;

**Dato atto infine che** i riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dal piano del fabbisogno di personale 2025-2027 ammontano ad una spesa di personale di complessivi EURO 4.930.000 annui (comprensivi di oneri ed irap) per gli esercizi 2025, 2026 e 2027 che trova la necessaria copertura finanziaria sul bilancio di previsione 2025/2027 e che corrisponde alle 145 assunzioni annue previste dal Piano del Fabbisogno, a fronte di cessazioni previste di maggiore importo;

**Preso atto infine**, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dal D. L. 174/2012, dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espressi, rispettivamente, dalla Responsabile dell'Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni, dal Direttore Generale, dalla Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione e dalla Segretaria Generale e del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dalla Responsabile dell'Area Risorse finanziarie;

**Su proposta** dell'Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni, della Direzione Generale, della Segretaria Generale e dell'Area Personale e Organizzazione;

A voti unanimi e palesi;

### **DELIBERA**

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 di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025-2027 allegato alla presente deliberazione e i relativi allegati, parte integrante e sostanziale:

- 1) **Allegato Sez. 2.2 A)** Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Obiettivi esecutivi 2025 (parte integrante Sez. 2.2)
- 2) **Allegato Sez. 2.2 B)** Piano delle Azioni Positive e GEP - Gender Equality Plan (parte integrante Sez. 2.2)
- 3) **Allegato Sez. 2.3 A)** Elenco Misure generali anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3)
- 4) **Allegato Sez. 2.3 B)** Elenco Misure specifiche anticorruzione (parte integrante Sez. 2.3)
- 5) **Allegato Sez. 2.3 C)** Obblighi Trasparenza (parte integrante Sez. 2.3)
- 6) **Allegato Sez. 3.2 A)** Disciplina per il lavoro agile nel Comune di Bologna (parte integrante Sez. 3.2)
- 7) **Allegato Sez. 3.2 B)** Modello Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile (parte integrante Sez. 3.2)
- 8) **Allegato Sez. 3.3 A)** Tabella dipendenti presenti al 30/11/2024 - Piano dei Fabbisogni di Personale (parte integrante Sez. 3.3)
- 9) **Allegato Sez. 4 A)** Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)
- 10) **Allegato Sez. 4 A.1)** Disciplina di dettaglio annuale 2025 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)

11) **Allegato Sez. 4 A.2)** Dizionario dei comportamenti organizzativi 2025 - Sistema di misurazione e valutazione della Performance (parte integrante Sez. 4)

2. **Di escludere** dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. **Di dare mandato** alla Capo Area Programmazione, Statistica e Presidio Sistemi di controllo interni di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, come approvato dalla presente deliberazione, 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;

4. **Di disporre** che la Capo Area Personale e Organizzazione, in coerenza con i contenuti del Piano come documento unico e integrato, potrà procedere autonomamente agli aggiornamenti che si rendessero necessari in corso d'anno alla Sezione 3 del PIAO;

Infine, con votazione separata, all'unanimità:

## **D E L I B E R A**

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 del Decreto legislativo 18/8/2000 n.267, al fine di procedere agli adempimenti conseguenti.

Il Sindaco  
Matteo Lepore

La Vice Segretaria Generale Vicaria  
Lara Bonfiglioli

- Documento informatico predisposto, firmato digitalmente e conservato ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. -