



# Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE.....</b>                | <b>6</b>  |
| <b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>         | <b>6</b>  |
| 2.1 VALORE PUBBLICO.....   | 6         |
| <i>Sottosezione non obbligatoria per Comuni con &lt; di 50 dipendenti.....</i> | <i>6</i>  |
| 2.2 PERFORMANCE .....  | 7         |
| <i>Sottosezione non obbligatoria per Comuni con &lt; di 50 dipendenti.....</i> | <i>7</i>  |
| 2.3 ANTICORRUZIONE .....   | 8         |
| <b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>                       | <b>9</b>  |
| 3.1 <i>Struttura Organizzativa dell' ente .....</i>                            | <i>9</i>  |
| 3.2 <i>Uguaglianza di genere .....</i>   | <i>10</i> |
| 3.3 <i>Organizzazione del Lavoro Agile .....</i>                               | <i>11</i> |
| 3.4 <i>Formazione del personale.....</i>                                       | <i>12</i> |
| <b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....</b>   | <b>12</b> |



## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 77 del 27/11/2025 e della nota di aggiornamento al DUP approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 87 del 29/12/2025 ed il bilancio di previsione

finanziario 2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 88 del 29/12/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive. Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Si segnala, inoltre, come il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028 tenga conto degli aggiornamenti introdotti dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 ottobre 2025, recante approvazione delle nuove Linee guida e dei relativi Manuali operativi in materia di redazione e gestione del PIAO.

Le disposizioni intervenute rafforzano l'integrazione tra le diverse sezioni del Piano, con particolare riferimento alla programmazione strategica e operativa, alla gestione dei rischi corruttivi e alla trasparenza, al ciclo della performance, alla pianificazione del fabbisogno di personale e alla formazione, nonché al presidio degli obiettivi di valore pubblico.

Le nuove Linee guida pongono inoltre maggiore attenzione alla misurabilità degli obiettivi, alla coerenza tra risorse assegnate e risultati attesi, alla digitalizzazione dei processi, al monitoraggio periodico e alla rendicontazione degli esiti, promuovendo un approccio orientato al miglioramento continuo e alla semplificazione amministrativa.

Alla luce di tali aggiornamenti, l'Ente avvierà un percorso graduale di adeguamento dei propri strumenti di programmazione e controllo, assicurando il progressivo allineamento alle indicazioni metodologiche e operative introdotte, anche attraverso la revisione dei processi interni, l'aggiornamento dei sistemi di monitoraggio e la formazione del personale coinvolto. L'adeguamento sarà attuato entro il triennio di riferimento, garantendo la piena coerenza del PIAO con il quadro normativo vigente e con le nuove Linee guida ministeriali.

Si fa inoltre presente, da ultimo, che il CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23/02/2026, ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine alle relazioni sindacali, con particolare riguardo al rafforzamento degli obblighi di informazione e di confronto preventivo con le Organizzazioni Sindacali. Tali disposizioni trovano applicazione anche con riferimento alle sottosezioni del PIAO, in particolare per il PTFP, per il POLA e per il Piano della Formazione, per le quali l'Amministrazione è tenuta ad assicurare forme strutturate e tempestive di informativa, nonché, nei casi previsti, l'attivazione del confronto, in coerenza con i contenuti e le modalità stabilite dal nuovo impianto contrattuale.

Questo Ente ha adeguato i processi interni di programmazione e adozione del PIAO alle richiamate previsioni, garantendo il pieno rispetto delle prerogative sindacali e la trasparenza delle scelte organizzative e gestionali.

Il presente documento, nell'ottica della costruzione di uno strumento di facile consultazione, fa ampio uso di links che rinviano agli specifici contenuti richiamati. Come illustrato da ANAC nel Paragrafo 3, del PNA 2022/2024, il PIAO, viene pubblicato nel sito web dell'amministrazione che lo approva, nella sezione Amministrazione trasparente> Disposizioni generali> Atti generali con link di rimando su Altri contenuti>Prevenzione della corruzione.



Il PIAO viene, inoltre, pubblicato nel Portale del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al link <https://piao.dfp.gov.it/>.  
La pubblicazione nel sito web e nel portale deve essere effettuata tempestivamente.

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Denominazione Ente              | Comune di Crespina Lorenzana  |
| Indirizzo                       | Piazza Cesare Battisti, 22 – 56042 Crespina Lorenzana (PI)  |
| Sindaco <i>pro tempore</i>      | David Bacci   |
| PEC                             | comune.crespinalorenzana.pi@postacert.toscana.it  |
| C.F./Partita Iva                | 90054240503/02117780508   |
| Natura giuridica                | Ente Locale   |
| <i>Codice Istat</i>             | 050041  |
| Numero dipendenti al 31/12/2025 | 31  |
| Numero abitanti al 31/12/2025   | 5367  |
| Sito web istituzionale          | <a href="https://www.comune.crespinalorenzana.pi.it/">https://www.comune.crespinalorenzana.pi.it/</a>               |
| Pagina Facebook                 | <a href="https://www.facebook.com/comunedicrespinalorenzana">https://www.facebook.com/comunedicrespinalorenzana</a> |
| E mail                          | urp@comune.crespinalorenzana.pi.it  |
| Telefono                        | 050 634711  |

**SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****2.1 VALORE PUBBLICO****SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER COMUNI CON < DI 50 DIPENDENTI**

L'art. 6 DL 80/2021 istitutivo del PIAO mette in evidenza la necessità per gli enti locali di conseguire il VALORE PUBBLICO, ovvero la massimizzazione del benessere della collettività amministrata.

Secondo Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017, il valore pubblico può essere definito come “il miglioramento del livello di BENESSERE economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza”, cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Creare Valore Pubblico significa quindi riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile al fine del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto territoriale e sociale di riferimento (utenti, cittadini, stakeholders in generale).

Il Documento Unico di Programmazione - D.U.P (articolo 170 del TUEL), è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornati.

**Documento Unico di Programmazione 2026-2028**, di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n 77 del 27/11/2025 e l'approvazione della successiva nota di aggiornamento di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n 87 del 29/12/2025 - Inoltre: Programma triennale dei Lavori Pubblici 2026/2028 - Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari 2026/2028 - Programma triennale degli incarichi di studio, ricerca e consulenza 2026/2028 - **ALLEGATO N 1**



## 2.2 PERFORMANCE

### SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER COMUNI CON < DI 50 DIPENDENTI

Il **Piano Esecutivo di Gestione - P.E.G. 2026-2028** (articolo 169 del TUEL) approvato dalla Giunta con deliberazione n. 1 del 15/01/2026 declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento, affidando ai responsabili di area le risorse.

## **P.E.G. 2026/2028** di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n 1 del 15/01/2026 – **ALLEGATO N 2**

Per quanto riguarda i **singoli obiettivi di Area e di Ente**, si rimanda alle schede che sia allegano al presente, ai fini della loro approvazione – **ALLEGATO N 3**

### **2.3 ANTICORRUZIONE**

Il PTPCT è il documento di natura “programmatoria” con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio.

L’individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte fondamentale del PTPCT. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

In assenza di un’adeguata analisi propedeutica, l’attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione nel PTPCT può, infatti, rivelarsi inadeguata.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza allegato, tiene inoltre conto delle indicazioni dell’A.N.A.C. per la definizione della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO (contenute nel documento approvato il 23/07/2025), mirando a promuovere una logica di integrazione e coordinamento tra sottosezioni, che è propria del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Poiché, infatti, le Amministrazioni/Enti nei propri PIAO pianificano obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza e li declinano in misure di prevenzione volte a proteggere anche specifici obiettivi di performance e, attraverso questi, specifici obiettivi di valore pubblico, la prevenzione della corruzione e trasparenza diventa lo strumento di creazione e protezione del valore pubblico.

Questo legame tra valore pubblico e prevenzione della corruzione e trasparenza ha quindi importanti conseguenze in termini di rapporto/integrazione fra le varie sezioni/sottosezioni del PIAO e di collaborazione fra gli attori coinvolti.

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2026 – 2028,**  
allegato ai fini della sua approvazione – **ALLEGATO N 4**

## **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura Organizzativa dell'ente**

L'organizzazione del Comune si articola in Aree e in Uffici. L'Area è strutturata per l'esercizio di attività omogenee e ha rilevante complessità organizzativa, con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni e alla tipologia di domanda servita.

Le Aree sono attualmente 5:

Area 1 – SERVIZI AL CITTADINO;

Area 2 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE UMANE;

Area 3 - SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO;

Area 4- SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE;

Area 5 - SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E AMBIENTE.

A capo di ogni Area è posto un Responsabile con incarico di E. Q. . Ogni E.Q. assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

L'organigramma e i dati relativi al personale sono desumibili dal **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2028**, allegato ai fini della sua approvazione – **ALLEGATO N 5**.

Al 31/12/2025 la situazione era la seguente:

| NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE<br>dal 1 aprile 2023 | N°                   |
|---|----------------------|
| SEGR. GENERALE  | 1                    |
| AREA dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione     | 8<br>(di cui 5 P.O.) |
| AREA degli Istruttori                                 | 17                   |
| AREA degli Operatori Esperti                          | 5                    |
| TOTALE  | 31                   |

Il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Sulla programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028 il Revisore Unico ha espresso parere favorevole con Verbale n. 3 in data 31/01/2026.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni si rimanda al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028.

### 3.2 Uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il **Piano delle Azioni Positive**, di durata triennale, tende ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro – e nel lavoro – tra uomini e donne.

In data 15/01/2026 con nota prot. arrivo n. 856, la Consigliera di Parità della Provincia di Pisa ha espresso parere favorevole sul "Piano triennale azioni positive 2025-2027" trasmessole in data 14/01/2026.

In allegato, il **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028** ai fini della sua approvazione - **ALLEGATO N 6**

### **3.3 Organizzazione del Lavoro Agile**

Il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 disciplina il lavoro agile agli artt. da 63 a 67.

Il Comune di Crespina Lorenzana ha individuato le modalità attuative del lavoro agile redigendo il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), che si allega al presente, ai fini della sua approvazione.

Gli obiettivi sono, da un lato, di mantenere la produttività e l'efficienza dell'attività dell'ente, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la regolare conclusione dei procedimenti.

Attraverso l'istituto del lavoro agile l'Amministrazione comunale persegue inoltre le seguenti finalità: promuove l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione nonché modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo; sperimenta forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi ed ispirata all'organizzazione in cui sia il raggiungimento dei risultati a guidare le scelte; facilita l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa e Comune di Crespina Lorenzana e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative; offre un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza; promuove una modalità che consenta all'Amministrazione una possibile razionalizzazione degli spazi fisici in un'ottica di riduzione dei costi.

In definitiva, la previsione di tali modalità innovative della prestazione lavorativa, è orientata verso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che contribuisca ad un innalzamento della produttività, ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti.

In allegato, il **PIANO ORGANIZZATIVO DELA LAVORO AGILE (P.O.L.A.)** ai fini della sua approvazione - **ALLEGATO N 7**

### **3.4 Formazione del personale**

La formazione del personale costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare le competenze generali e specifiche e svolge altresì un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni Pubbliche.

La formazione, in particolare, assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Intesa come processo continuo, essa deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione, finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio ed alla cittadinanza.

Il Comune di Crespina Lorenzana incentiva, in correlazione con gli obiettivi strategici, l'attività volta a favorire la formazione continua del personale, garantendo l'accesso a percorsi di istruzione e aggiornamento.

Oltre alla formazione obbligatoria, sono già attivabili per i dipendenti, corsi in presenza o formazione *on line*, nella forma sincrona e asincrona, attraverso le piattaforme alle quali l'Ente ha aderito.

In ottemperanza alla Direttiva Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/2023 e alle relative prime indicazioni operative per le Amministrazioni, sono assegnati obiettivi di formazione a tutto il personale dipendente sulle tematiche del piano di formazione e ulteriori materie necessarie a sviluppare nel personale adeguate competenze tecniche, tra cui quelle di accrescimento individuale e organizzativo in materia digitale ed in tema comportamentale.

In allegato il **PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE**, per la sua approvazione - **ALLEGATO N 8**

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

### Sezione **non obbligatoria** per Comuni con < di 50 dipendenti

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle 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:



- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene la sottosezione “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- sulla base di relazioni de Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Da valutare il mantenimento e l’implementazione della sottosezione nel prossimo triennio di programmazione, in particolare per quanto concerne la sostenibilità, tenuto conto delle dimensioni organizzative dell’ente.