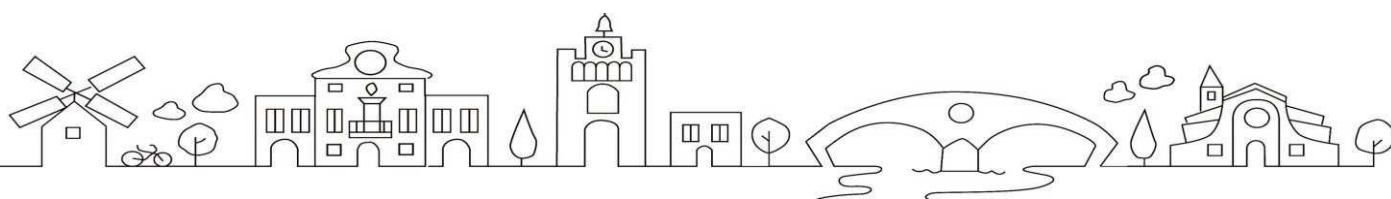




Comune di  
Caravino



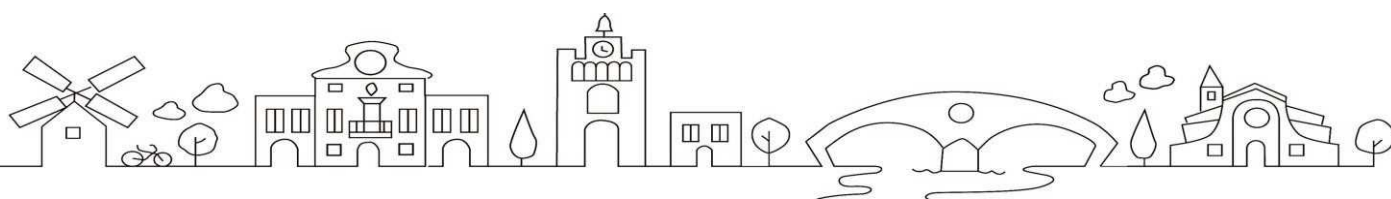
## **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023 -2025**



# SOMMARIO

## Sommario

PREMESSA.....	3
METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE DEL PIAO .....	5
1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE .....	6
Codice Catastale (Belfiore): B733 .....	6
Sito web istituzionale: <a href="https://www.comune.caravino.to.it/">https://www.comune.caravino.to.it/</a> .....	6
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO.....	7
2.1.1 Piena accessibilità dei cittadini all'Amministrazione.....	10
2.1.2 Reingegnerizzazione e semplificazione dei processi.....	11
2.2 PERFORMANCE .....	12
2.3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA(PTPCT), RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	13
- Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA).....	14
- Il Responsabile della protezione dei dati RPD .....	14
2.4 PIANO BIENNALE DEGLI ACQUISTI E FORNITURE E PIANO TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI .....	15
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	16
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	16
3.2 P.O.L.A. E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	17
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	18
3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE .....	18
3.5 CODICE DI CONDOTTA .....	19
4. MONITORAGGIO.....	20
4.1 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 2.....	20
4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 3.....	20



## PREMESSA

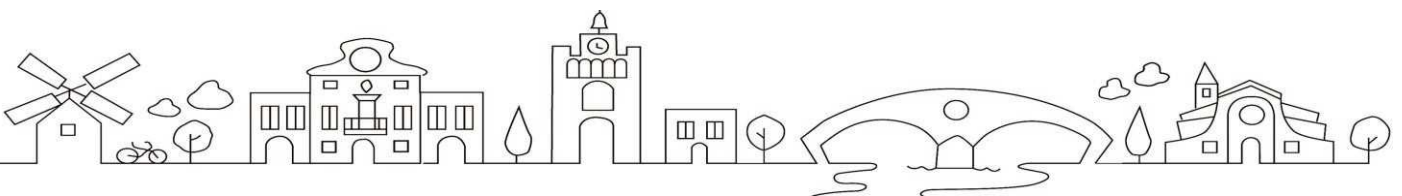
Nell'ambito del programma europeo "Next Generation EU" (NGEU), strumento di carattere temporaneo volto a consentire la ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere, con il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, l'Italia ha definito il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), delineando i tre capisaldi che guideranno i cambiamenti nella Pubblica Amministrazione: a) la digitalizzazione; b) la reingegnerizzazione dei processi; c) la semplificazione.

È in tale contesto che con il D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO), un nuovo strumento di pianificazione diretto a rafforzare la capacità funzionale e operativa delle pubbliche amministrazioni e che, anche nell'ottica di un (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO ha, pertanto, l'obiettivo di assorbire - nell'ottica della massima semplificazione - molti degli attuali atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche, racchiudendole in un unico atto da pubblicare nel proprio sito internet istituzionale e da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale.

Nello specifico Il PIAO, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, definisce quindi:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo con particolare attenzione agli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, della completa alfabetizzazione digitale, dello sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e dell'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale anche in ottica dell'ambito d'impiego e delle progressioni di carriera;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne secondo la clausola di compatibilità finanziaria rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le 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;
- d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) e in conformità agli indirizzi adottati dall'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; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.



Il successivo DL n. 228/2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (decreto “milleproroghe”), convertito, con modificazioni dalla legge n. 15/2022, ha differito, in sede di prima applicazione come riportato all’art.1, c.12, al 30 aprile 2022, il termine per l’adozione del PIAO; detto termine è stato, poi, ulteriormente differito nuovamente dall’art. 7, comma 1, lett. a), n. 1) del D.L. 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. 79/2022 dal decreto legge n. 36/2022 al 30 giugno 2022 e infine dall’art. 8 c.3 del DPR 81/2022 che ha stabilito che: “In sede di prima applicazione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione”.

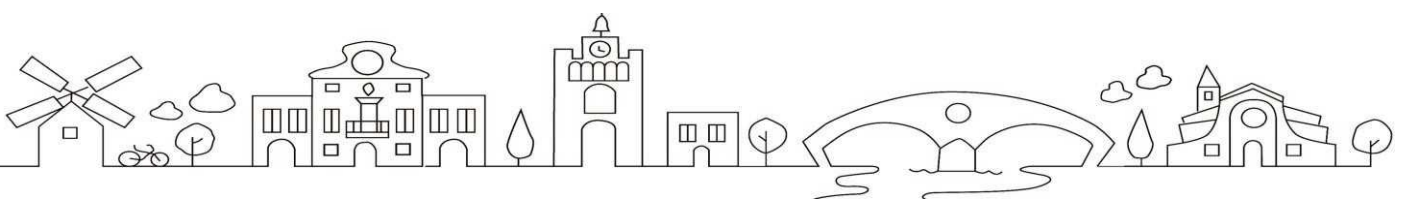
Da un punto di vista strutturale il PIAO, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 5 del citato D.L. 80/2021 e ribadito con l’art. 1 del già citato DPR n. 81 del 24 giugno 2022, sostituisce e assorbe gli adempimenti inerenti ai previgenti Piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del d.lgs. 165/2001;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio. Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del d.lgs. n. 150/2009 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della Legge n. 190/2012 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre 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.

L’ art. 6 comma 7 D.L. 80/2021 riporta, infine, anche le conseguenze inerenti a una mancata adozione del PIAO che riguardano:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'impossibilità di procedere, da parte dell'Amministrazione inadempiente, ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
- la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall’articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.



## METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE DEL PIAO

Il 30 giugno 2022 è stato pubblicato, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, il Piano tipo, adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Nella fase di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta, avendo già provveduto all'adozione formale di atti e provvedimenti che per legge vi devono confluire, è stato quello di costruire un documento che possa rappresentare in modo organico, e nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati anche attraverso la tecnica degli atti già approvati dall'Amministrazione Comunale, con il fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti e tradurre i contenuti di tali strumenti in quelli previsti dalla normativa nelle diverse sezioni del PIAO.

In fase di prima applicazione il PIAO recepisce quindi gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- a) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) - 2021-2023, approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 13 del 30.03.2021;
- b) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 approvato con deliberazione di G.M. n. 5 del 19.01.2022 e n. 38 del 8.06.2022 e con deliberazione C.C. n. 22 del 13.07.2022;
- c) Piano delle azioni positive approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 08.03.2023;
- d) Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 08.03.2023.

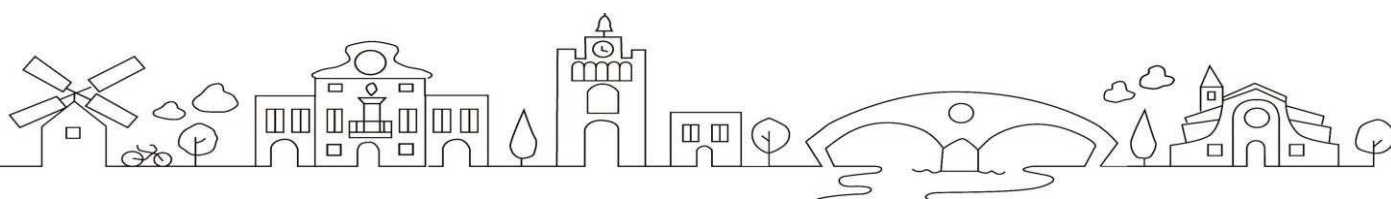
Il presente PIAO si pone quindi come una sorta di un documento "pilota" prodotto dalla coordinata azione dei vari Settori dell'Ente coinvolti che hanno operato nel rispetto tanto delle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, quanto della normativa precedente, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente Piano si articola perciò nelle seguenti sezioni:

- ✓ la Scheda anagrafica dell'Ente contenente i dati identificativi dell'amministrazione;
- ✓ il Valore Pubblico, la Performance e l'Anticorruzione;
- ✓ l'Organizzazione e il Capitale Umano;
- ✓ il Monitoraggio contenente le modalità di aggiornamento e la periodicità del monitoraggio riferiti a quanto riportato nelle precedenti sezioni del Piano.

L'obiettivo per il futuro, a regime, una volta che si sia compiuto il processo di transizione al nuovo sistema è di giungere a una elaborazione integrata ab origine dei diversi contenuti del PIAO, secondo quanto previsto dalla normativa e seguendo la logica della piena integrazione fra le diverse sezioni. A questo scopo, trattandosi dello strumento cardine per la creazione di "Valore Pubblico", dovranno essere sempre più coinvolti sia gli uffici dell'Amministrazione Comunale, tanto nella fase di elaborazione quanto di sua attuazione, sia i cittadini verso i quali dovranno essere costruiti specifici canali di comunicazione al fine di favorirne l'apporto partecipativo.



# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Denominazione Ente:** Comune di Caravino

**Indirizzo:** Via Capitano Saudino n. 6

**CAP:** 10010

**Città Metropolitana/Provincia:** Torino

**Regione:** Piemonte

**Sindaco:** Adriano Siletti

**Tipologia:** Pubblica amministrazione

**Categoria:** Comuni e loro Consorzi e Associazioni

**Natura Giuridica:** Comune

**Attività Ateco:** 84.11.10 Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

**Domicilio digitale/PEC:** [caravino@cert.ruparpiemonte.it](mailto:caravino@cert.ruparpiemonte.it)

**Partita Iva:** 04562650012

**Codice Fiscale:** 84003450016

**Codice Istat:** 001056

**Codice Ipa:** UF3OCA

**Codice Elettorale:** 1010810550

**Codice Catastale (Belfiore):** B733

**Sito web istituzionale:** <https://www.comune.caravino.to.it/>

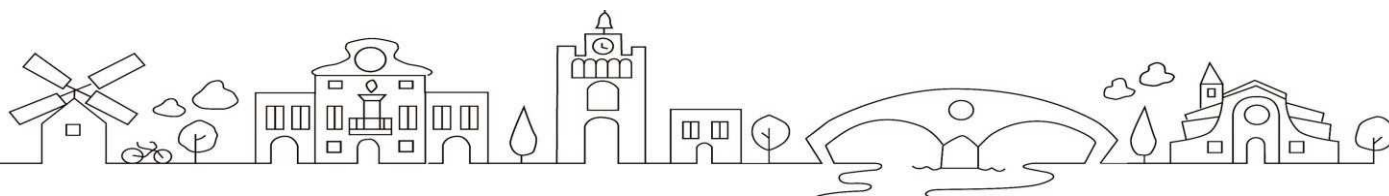
La collocazione del Comune di Caravino nella Città Metropolitana di Torino

Il territorio del Comune di Caravino ha una superficie pari 11,5 kmq ed è situato tra le colline del Canavese eporediese orientale, confinando ad ovest con Strambino e Ivrea, ad est con Cossano Canavese e Settimo Rottaro, a sud con Vestignè e Borgomasino, a nord con Azeglio e Albiano d'Ivrea.



La popolazione residente al 1° gennaio 2023, secondo i dati ISTAT, è pari a 901 abitanti, un dato che conferma l'andamento stabile della popolazione negli ultimi anni dopo una leggera decrescita del primo secondo cinquantennio del secolo scorso.

Il Comune ha un proprio Gonfalone e un proprio Stemma, concessi con decreto del Presidente della Repubblica del 19 luglio 1986, e raffigura un leone smaltato d'azzurro in campo argentato e d'argento su fondo azzurro



## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Il Comune di Caravino è l'Ente rappresentativo della comunità locale e, come indicato all'art. 5 dello Statuto del Comune, fonda la propria azione sui principi di libertà, di eguaglianza, di solidarietà e di giustizia indicati dalla Costituzione.

I principali "prodotti"/funzioni fondamentali possono essere sintetizzate come segue:

- la tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e i compiti in materia di servizi anagrafici, nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale
- funzioni di polizia locale;
- funzioni di istruzione pubblica;
- funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti;
- funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente;
- funzioni riguardanti la partecipazione alla gestione del sistema locale dei servizi sociali;
- le attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile, e di coordinamento dei primi soccorsi
- la valorizzazione delle forme associative, in regime di sussidiarietà, la promozione della partecipazione;

Data la peculiarità dei "prodotti", uno degli elementi fondamentali per proiettare il Comune di Caravino in una dimensione innovativa è rappresentato dal grado di apertura dello stesso ai principali stakeholders cioè ai cittadini, nelle varie categorie, quali destinatari di tali funzioni/prodotti.

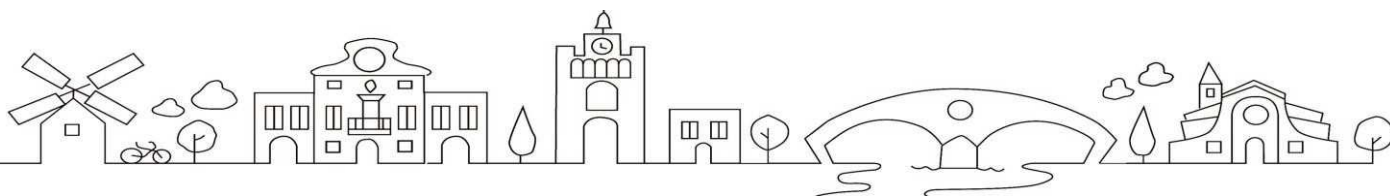
Un'attenzione particolare verrà rivolta ai cittadini ultrasessantacinquenni (alfabetizzazione digitale) e ai cittadini con disabilità, per la semplificazione dell'accesso fisico ai servizi.

Uno strumento fondamentale sarà la revisione delle pagine web dell'Ente, per una migliore fruibilità delle informazioni, che consentirà di ridurre tempi e costi di gestione delle richieste di informazioni dei cittadini, favorendo un servizio mirato, efficiente e partecipato, anche nei casi in cui dovesse essere necessario renderlo in presenza.

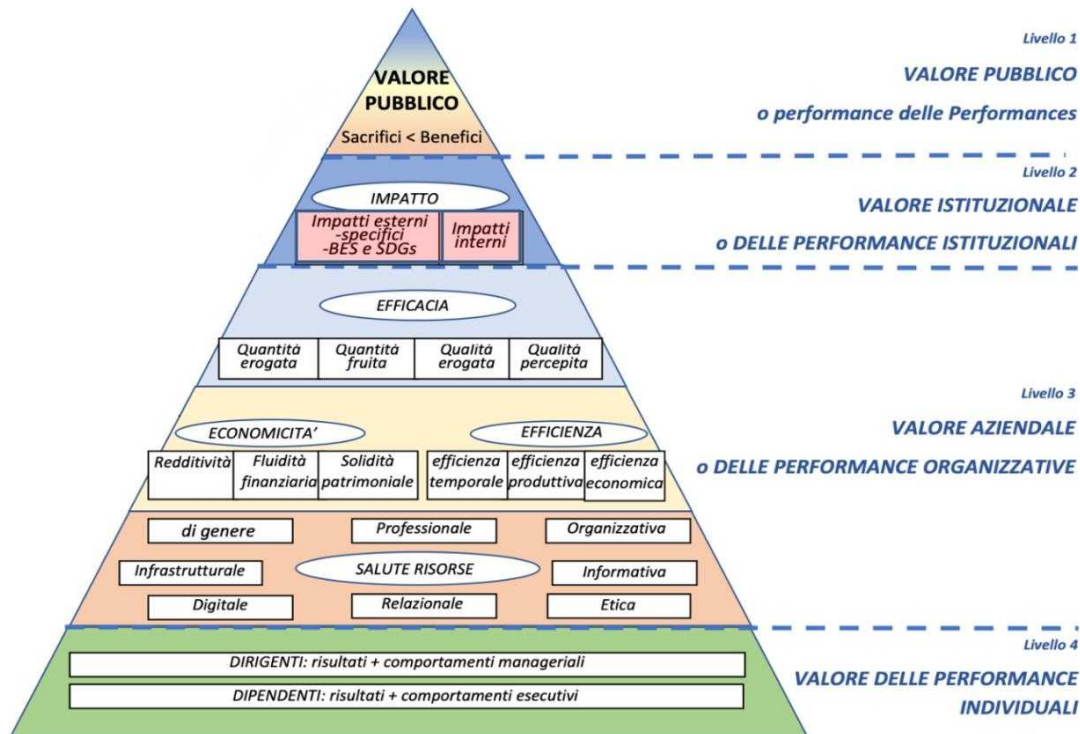
Propedeutica alla realizzazione di questo obiettivo di accessibilità sarà la rivisitazione, di alcuni processi, con l'orientamento alla loro semplificazione. Tali processi saranno guidati dall'orientamento alla soddisfazione dei cittadini e degli stakeholders, oltre che dal quadro normativo dettato dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'attività dell'amministrazione, anche nell'ottica di quanto sopra illustrato, si traduce quindi in una serie di politiche che mirano alla creazione di Valore Pubblico (outcome/impatti) riferibili in parte anche alle misure di benessere equo e sostenibile.

Gli obiettivi strategici dell'Amministrazione previsti per il triennio 2023-2025, in particolare, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria (linee di Mandato del Sindaco – DUP 2022-2024), sono volti a generare valore pubblico per i principali stakeholders su diversi aspetti riguardanti:



- benessere economico aggregato
- benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione
- benessere culturale
- benessere in termini di partecipazione politica e di fiducia nelle istituzioni.

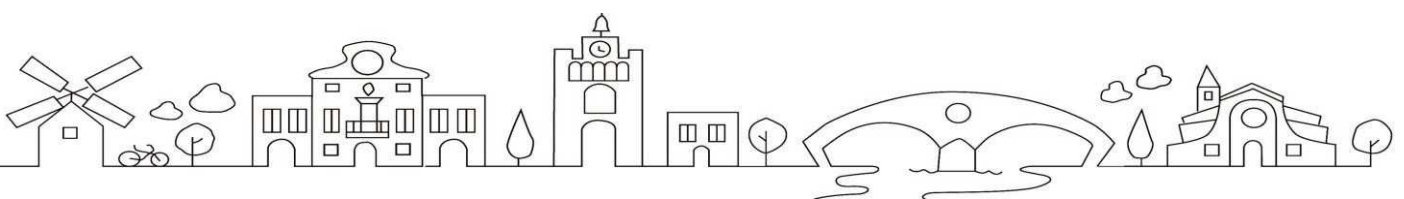


La Piramide del Valore pubblico

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance ispirandosi ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed alle integrazioni sugli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione** (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente 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 aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione** (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Direttore Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un approccio top-down sequenziale che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce "a cascata" una mappa logica e programmatica che collega il programma di mandato con le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

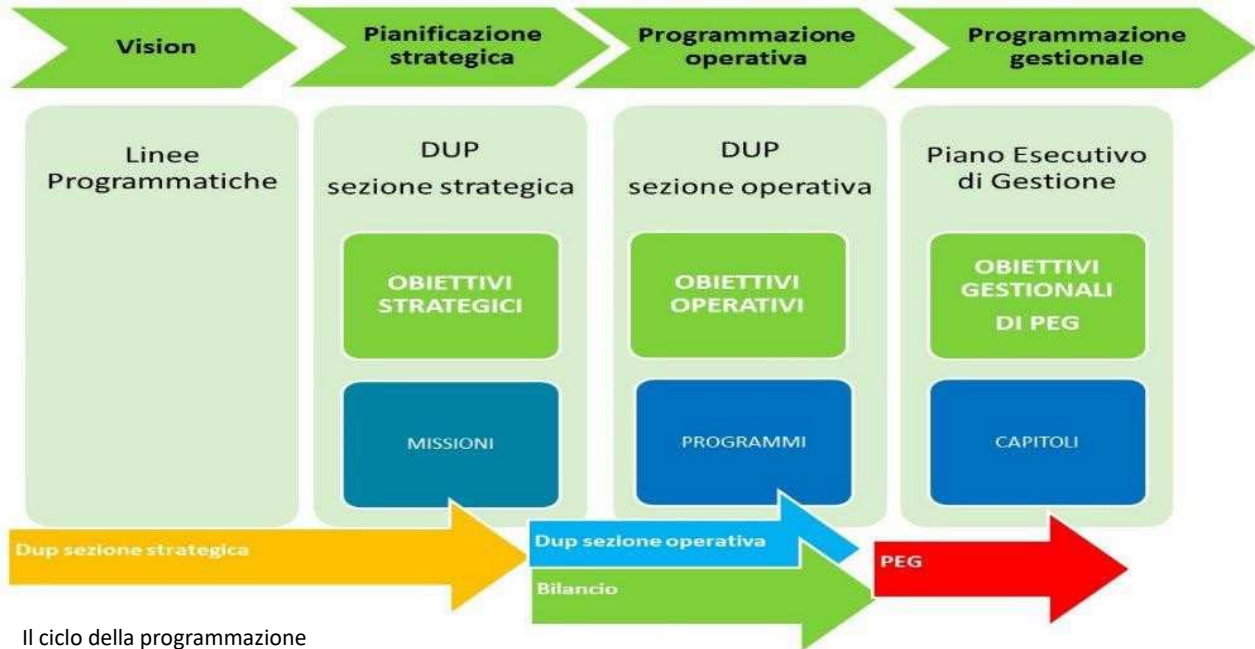




Gli **obiettivi strategici** rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli **obiettivi operativi** rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono, invece, lo strumento per il conseguimento degli stessi obiettivi strategici dandosi come obiettivo dei risultati di breve/medio periodo.

Gli **obiettivi gestionali** rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

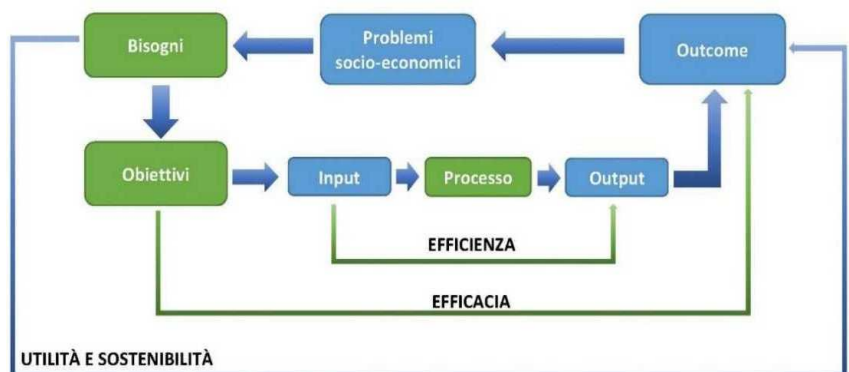


Il ciclo della programmazione

**Il punto centrale di riferimento è costituito dalle Linee Programmatiche di mandato 2021/2025,** approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 21.10.2021.

Il punto di partenza del ciclo della programmazione sono le necessita della popolazione di riferimento e la sua costruzione non è altro che la formulazione delle risposte a tali bisogni. La comprensione dei meccanismi del ciclo della programmazione può essere meglio compresa fissando alcuni ulteriori concetti come quelli di:

- **input:** quantità e qualità delle risorse a disposizione dell'ente (umane, finanziarie, etc.);
- **output:** quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi prodotti;
- **outcome:** l'impatto/risultato ultimo di un'azione o la conseguenza di una attività o di un processo dal punto di vista dell'utente del servizio e degli stakeholders; può essere tanto il risultato immediato e intermedio di un servizio o di un intervento quanto il risultato finale raggiunto.



Al fine di dare risposta a tali esigenze, infatti, l'Ente fa ricorso agli input a sua disposizione per ottenere certi output e outcome che, a conclusione dell'intero ciclo, dovrebbero a produrre Valore Pubblico in termini di creazione/incremento del benessere sociale, economico, ambientale, della comunità di riferimento soddisfacendone i bisogni espressi e portando a una loro modifica/evoluzione.



### 2.1.1 Piena accessibilità dei cittadini all'Amministrazione

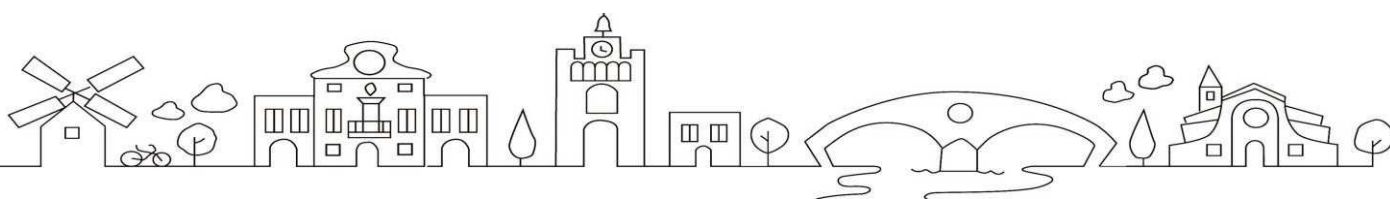
Il 27% delle risorse totali del PNRR sono dedicate alla transizione digitale con interventi previsti da un lato per il miglioramento delle infrastrutture digitali e della connettività a banda ultra larga e dall'altro a trasformare e innovare la Pubblica Amministrazione in chiave digitale.

Il tema della transizione digitale è trasversale a tutte le missioni del piano a partire dalla prima "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" inerente agli interventi per incentivare la digitalizzazione degli stessi enti locali. In particolare, il PNRR pone cinque ambiziosi obiettivi a sostegno della transizione digitale da realizzare entro il 2026:

- Diffondere l'identità digitale, con l'obiettivo di arrivare a una copertura del 70% della popolazione;
- Colmare il gap di competenze digitali raggiungendo un livello di, almeno, il 70% di popolazione digitalmente abile;
- Elevare fino al 75% il livello delle PA italiane che utilizza servizi in cloud;
- Raggiungere almeno l'80% dei servizi pubblici essenziali offerti con erogazione online;
- Raggiungere tutte le famiglie e imprese italiane con reti a banda ultra-larga.

Il Comune di Caravino è impegnato per raggiungere un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione tanto delle procedure interne quanto, e soprattutto, di quelle rivolte all'utenza.

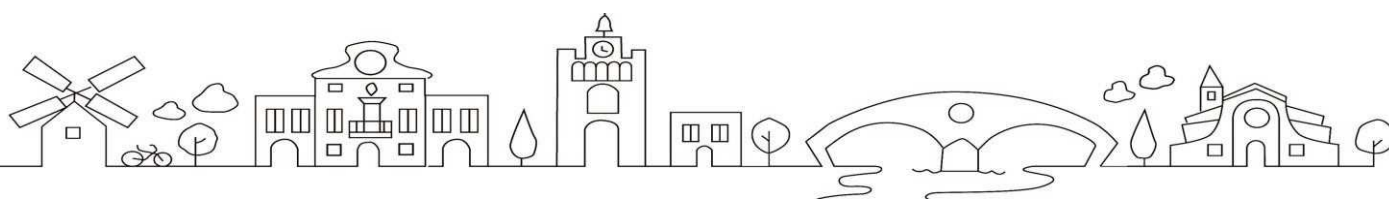
L'informatizzazione di servizi e procedure ha portato l'Ente all'attivazione di processi di firma digitale e di conservazione a Norma, all'adesione alla Piattaforma ANPR e CIE e ha, più in generale, migliorato l'operatività degli uffici comunali



### 2.1.2 Reingegnerizzazione e semplificazione dei processi

L'obiettivo di realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini con particolare riferimento a ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021) può essere portato avanti solo sviluppando una parallela politica di interventi di reingegnerizzazione e semplificazione degli stessi processi.

In tal senso il Comune di Caravino ha esteso il processo di digitalizzazione delle pratiche burocratiche e dei certificati anagrafici, la possibilità di prendere appuntamenti per i principali servizi con gli uffici comunali aperti al pubblico attraverso la creazione di un'agenda digitale, l'implementazione di sempre più servizi sull'AppIO e sul sistema PagoPA, ha fornito ai cittadini la possibilità di ottenere lo SPID, ha messo in atto una complessiva opera di revisione dei processi interni all'Ente al fine di giungere a una semplificazione e digitalizzazione per tutti i cittadini e per le imprese. L'Amministrazione intende proseguire su questa strada rendere sempre più fruibili i propri servizi a tutti gli abitanti e le imprese del territorio. In tal senso l'Amministrazione vuole proseguire col potenziamento dei servizi offerti cercando poi di ampliarne ulteriormente la gamma e di mettere in atto tutta una serie di ulteriori interventi su altri aspetti fondamentali come la realizzazione di una chiara mappatura di tutti i processi autorizzativi di rilevanza esterna, l'adozione di una nuova struttura più user friendly del sito dell'Ente e delle sue sezioni



## 2.2 PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (delibera di Giunta Comunale n. 39/2022). Gli obiettivi così costruiti mirano a dare soluzione a tematiche di rilievo per i cittadini e per la comunità tutta ponendo alla base delle azioni della "macchina comunale" valori come la collaborazione, la condivisione, la comunicazione, la trasparenza, l'ottimizzazione e razionalizzazione delle spese, l'ascolto del cittadino, la semplificazione della burocrazia, l'efficienza, la trasversalità, flessibilità, integrazione e collegialità delle scelte e delle decisioni.

La misurazione e valutazione della performance, intesa come raggiungimento di tali obiettivi, ha per oggetto:

- a) **Performance a livello di Ente:** ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso;
- b) **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni della struttura con particolare riferimento all'attività svolta dalle Posizioni organizzative;
- c) **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti;

La valutazione della performance è demandata al Nucleo di Valutazione.

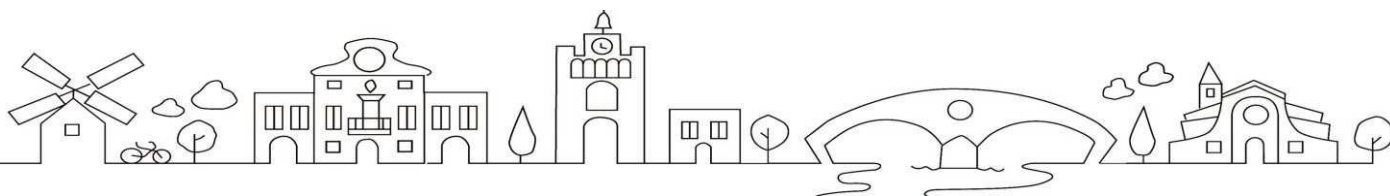
Il sistema di valutazione adottato dall'Ente è stato adeguato alle previsioni normative del D.Lgs.150/09 e prevede criteri e sistemi differenziati per il Segretario Generale, i titolari di posizione organizzativa e personale dipendente.

La valutazione della Performance di Ente e organizzativa (e anche in parte la Performance individuale) è legata ai risultati ottenuti dall'Unità Organizzativa Autonoma-Struttura di Staff/Area di Responsabilità (ad oggi Settore) rispetto agli obiettivi assegnati dal PEG. Il PEG è pertanto uno degli strumenti principali tanto nel ciclo della programmazione quanto del cosiddetto "ciclo di gestione della performance" in quanto consente, in un arco di valenza triennale, non solo di enucleare gli obiettivi disegnando e dettagliando gli indicatori di risultato e/o di performance attesi e il loro peso (assegnando la responsabilità della loro realizzazione) ma anche di confrontare e analizzare i risultati conseguiti in relazione agli stessi obiettivi contribuendo così alla verifica del processo di pianificazione, ai fini e nell'ottica del miglioramento continuo del processo.

Il PEG è, quindi, l'espressione di un percorso di confronto e condivisione tra gli organi interni sui contenuti degli strumenti programmatico-gestionali, all'interno del quale ciascuno dei soggetti coinvolti nel processo fornisce il proprio apporto in termini di proposte e contenuti, competenze e professionalità, è uno strumento di lavoro efficace, utile a esprimere la trasversalità e funzionalità dell'attività gestionale all'interno della struttura, oltre che la trasparenza verso l'esterno; tutti questi sono elementi che connotano una capacità costante di presidiare la gestione delle performance dell'intera struttura e delle sue articolazioni, e la necessita di consolidare un modello di relazione organizzativa interdisciplinare e trasversale volto a valorizzare le professionalità e a creare sinergie.

In merito al ciclo della performance si deve poi ricordare che il D.L.174/2012, convertito da L. 213/2012, ha aggiunto il comma 3bis all'art.169 del D.lgs. 267/2000, prevedendo l'unificazione del Piano della Performance e del Piano dettagliato degli Obiettivi nel Piano esecutivo di gestione, in modo da ottenere sistemi di pianificazione e gestione semplici e adeguati alla struttura che li applica e li gestisce.

Sulla base delle motivazioni appena esposte, quindi, per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda poi al Piano esecutivo di gestione (PEG) che è stato adottato con deliberazione della G.M. n. 2del 25.01.2023 e pubblicato sul link sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.



## 2.3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT), RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il sistema di prevenzione della corruzione, normato dalla legge 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale che individua, tramite il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, e la strategia interna a ciascuna amministrazione fissata con i rispettivi Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). La legge 190/2012 impone ad ogni pubblica amministrazione l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno, entro le scadenze fissate dall'ANAC. Per gli Enti Locali, il piano è approvato, annualmente, dalla Giunta (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016), pubblicato in "amministrazione trasparente" e, come previsto dal comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, deve essere trasmesso all'ANAC attraverso il proprio applicativo.

Il PNA costituisce un "atto di indirizzo" per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei loro Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). L'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, comma 14) ed è perciò fonte di responsabilità disciplinare.

Le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti, sia pubblici che privati individuati dall'art. 1, comma 2-bis, della legge 190/2012 e dall'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013.

Alla luce del quadro normativo i soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione della strategia nazionale di prevenzione della corruzione sono:

- **l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, che elabora e approva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e svolge funzioni di raccordo con le altre autorità e esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza

- **la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali**, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

- **le pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001 che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione approvando il proprio piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

All'interno del Comune di Caravino, i soggetti coinvolti nel processo anticorruzione sono:

- **Il Consiglio Comunale**, che con l'approvazione del DUP (documento unico di programmazione), delibera in merito agli obiettivi strategici in materia di prevenzione

- **La Giunta Municipale**, soggetto deputato all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e del Piano delle Performance/PEG;

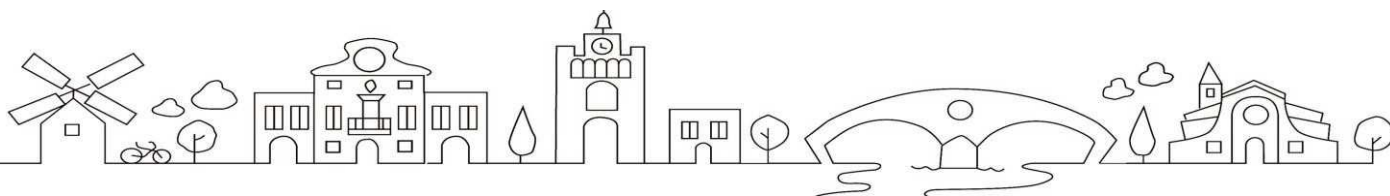
- **Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione** è individuato nel Sindaco protempore, che svolge le funzioni previste dalla legge 190/2012;

- **Il Responsabile della Trasparenza è individuato nella persona del Funzionario Responsabile** e si occupa del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013;

- **I Responsabili dei Servizi dell'Ente** quali referenti dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- **Il personale dipendente dell'Ente** che collabora con il Responsabile anticorruzione e con i referenti dello stesso;

- **Il Nucleo di Valutazione**, che partecipa all'attività di controllo e collabora con il Responsabile anticorruzione.



A essi si affiancano due ulteriori figure individuate nell'ambito del processo di lotta alla corruzione e diffusione della trasparenza che sono:

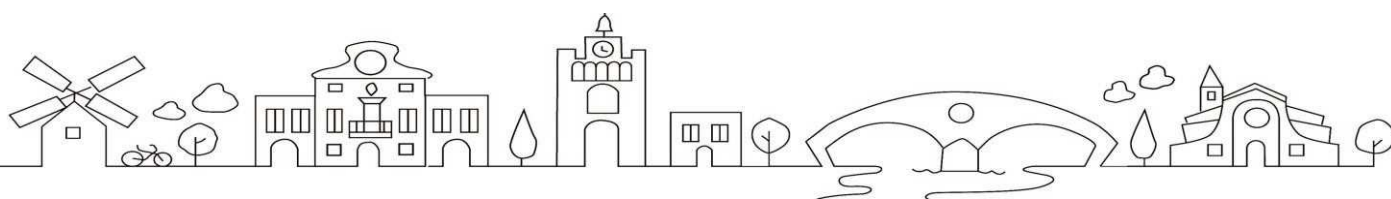
**- Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

Il soggetto responsabile per l'aggiornamento (almeno annuale) dei dati presenti sull'AUSA (Anagrafe Unica Stazioni appaltanti) ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. 179-2012 è la geom. Luisella CAPPELLO.

**- Il Responsabile della protezione dei dati RPD**

Il responsabile della protezione dei dati (RPD), previsto dal Regolamento UE 2016/679 sarà individuato in un soggetto esterno.

Per quanto riguarda i contenuti della presente sezione e con riferimento all'aggiornamento annuale del Piano comunale anticorruzione, come previsto dalla sopra richiamata normativa, si rimanda integralmente, al [PTPCT e ai suoi allegati](#) adottati con delibera del Commissario Prefettizio n° 13 del 30/03/2021 rinvenibili al link sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.



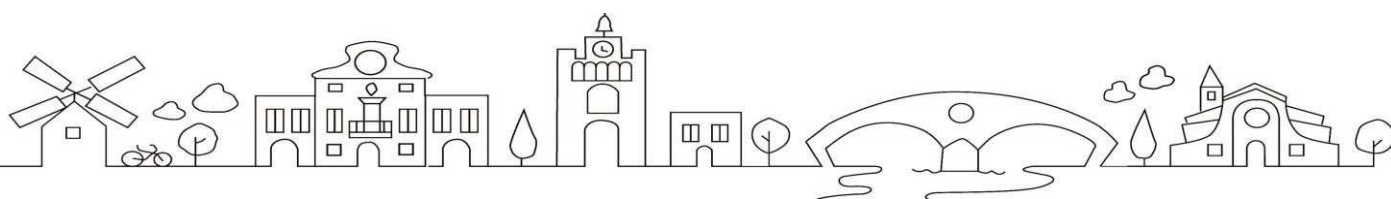
## 2.4 PIANO BIENNALE DEGLI ACQUISTI E FORNITURE E PIANO TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI

Il Programma biennale acquisti forniture e servizi che contiene gli acquisti di importo unitario stimato pari o superiori a Euro 40.000,00 è approvato dalle Amministrazioni, in base all'art. 21 comma 6 del Decreto Legislativo n. 50/2016 nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria.

Il Piano Triennale delle Opere Pubbliche è lo strumento con cui il Comune individua le grandi opere e interventi di singolo importo superiore a 100.000 euro che andranno a modificare la fisionomia della città (strade, edifici scolastici, parchi, edifici pubblici, etc.). In questa casistica rientrano non solo le realizzazioni di nuove infrastrutture, ma anche la manutenzione straordinaria, il recupero, il restauro, l'ampliamento e il completamento, nonché la demolizione, di infrastrutture esistenti. I lavori da realizzare nel primo anno del triennio sono compresi nell'Elenco annuale che costituisce il documento di previsione per gli investimenti in lavori pubblici e il loro finanziamento. Oltre alle opere il Piano deve indicare anche i tempi e la durata degli adempimenti amministrativi di realizzazione delle opere e del collaudo, nonché la stima dei fabbisogni, espressi in termini sia di competenza sia di cassa, e i conseguenti finanziamenti e risorse reperite o reperibili per il loro finanziamento in coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Il Piano è approvato dalle Amministrazioni, in base all'art. 21 comma 3 del Decreto Legislativo n. 50/2016 nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria.

Entrambi i piani sono ricompresi nella Sezione operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n° 8 del 16.01.2023. Per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda perciò al link rinvenibile nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.



## 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune si articola in:

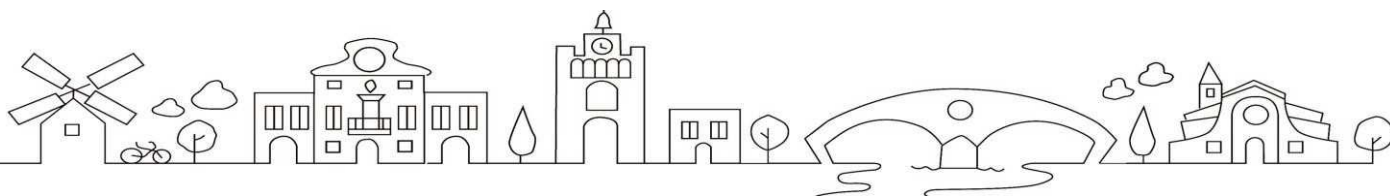
a) Settori: strutture operative di riferimento per:

- 1) la gestione di sistemi autonomi di funzioni, sia di carattere interno all'Ente, sia rivolte all'utenza esterna;
- 2) l'elaborazione e la gestione dei piani operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi fissati dagli organi di governo;
- 3) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
- 4) la gestione dei budget economici;
- 5) l'attuazione dei sistemi di controllo di gestione.

Tale struttura organizzativa del Comune di Caravino è costruita secondo i criteri e i principi di:

- a) autonomia operativa, funzionalità ed economicità di gestione;
- b) professionalità, valorizzazione delle risorse umane, responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi;
- c) flessibilità nell'orario di servizio, nella mobilità interna e nelle mansioni al fine di garantire l'acquisizione generalizzata delle professionalità ed il migliore apporto partecipativo;
- d) riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi attraverso una sistematica ricerca di semplificazione e razionalizzazione delle procedure;
- e) trasparenza nell'azione amministrativa;
- f) separazione tra direzione politica e gestione amministrativa;
- g) pari opportunità tra uomini e donne;
- h) potere - dovere di impulso dei responsabili delle strutture organizzative in relazione agli atti di indirizzo ed alle direttive degli organi di governo.

L'assetto della struttura organizzativa (macrostruttura) è deliberato dalla Giunta Comunale, da ultimo con atto n. 68 del 21.12.2015.





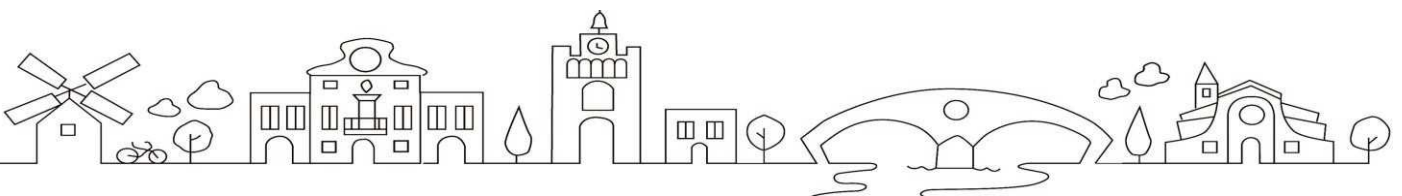
### 3.2 P.O.L.A. E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A seguito della Pandemia da Covid-19 la disciplina del lavoro agile ha vissuto una rapida accelerazione. Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), un documento, introdotto dal legislatore con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio" n. 77 del 17 luglio 2020, che le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, per disciplinare le attività che possono essere svolte in modalità agile e le conseguenti modalità attuative, garantendo che i dipendenti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA ha poi il compito di raccogliere e disciplinare tutte le disposizioni in merito alle misure organizzative, ai requisiti tecnologici, ai percorsi formativi del personale e agli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il fine ultimo dell'introduzione del POLA è quindi quello di disciplinare e rendere il lavoro agile non solo uno strumento per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche per cercare di migliorare il rendimento dell'attività dell'amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana.

Il Comune di Caravino, per il numero estremamente contenuto del proprio personale, allo stato non ha attivato il servizio.



### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Relativamente ai criteri di determinazione della spesa del personale, al calcolo della capacità assunzionale ed alla conseguente determinazione della dotazione organica si rimanda al Piano triennale dei fabbisogni del personale, aggiornato da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 08.06.2022.

Saranno previste assunzioni solo in seguito ad eventuali cessazioni di personale dipendente.

### 3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive (PAP) ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), e in attuazione anche dei principi stabiliti a livello europeo con le Direttive punto di arrivo di una 43/2000 e 54/2006 della Commissione Europea.

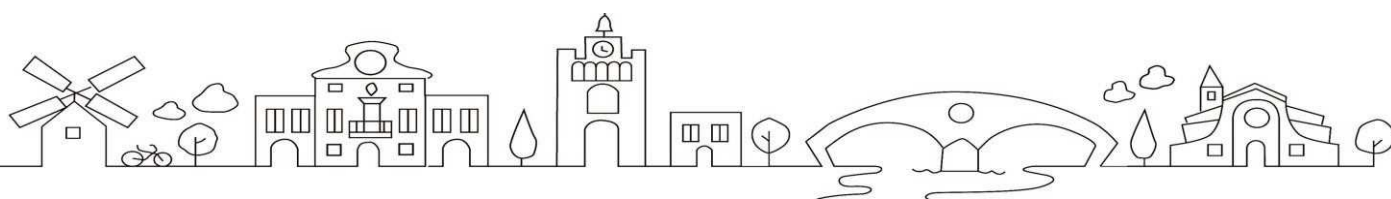
Il Piano triennale si articola in due parti: una composta da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi volte a fotografare la situazione attuale e una più operativa dove sono individuate le misure e gli obiettivi specifici per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni possono essere: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Cruciale per la sua attuazione e buona riuscita è poi anche l'attività di monitoraggio e verifica affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità costituito internamente all'Amministrazione

Il Piano di Azioni Positive rappresenta quindi uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo, che racchiude le misure speciali, in quanto specifiche e ben definite, e temporanee, in quanto applicabili fintanto che si rilevi un'effettiva disparità di trattamento, che, in deroga al principio di uguaglianza formale, devono essere promosse per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

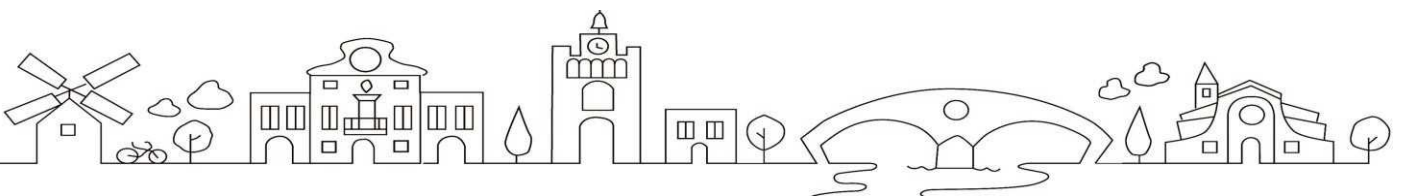
Il Piano delle azioni Positive è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 8 del 08.03.2023, e per quanto attiene ai contenuti della presente sezione, si rimanda, integralmente, a esso come pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.



### 3.5 CODICE DI CONDOTTA

Il 19 giugno 2013 con il D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 è entrato in vigore il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in sostituzione del precedente testo, a seguito delle modifiche introdotte con la cd. legge anticorruzione. Tale codice deve poi essere integrato, ai sensi degli artt. 54, 55 e ss del D.lgs. 165/2001 (come modificati dai D.lgs. 116/2016, 75/2017 e 118/2017), dai singoli codici di comportamento dei dipendenti pubblici approvati in seno alle singole Amministrazioni locali che riportano, in conformità al D.P.R. 62/13 e alle apposite linee guida adottate dall'ANAC, le disposizioni specifiche per ciascun ente e le sanzioni per i dipendenti pubblici che non si attengono alle norme di comportamento e agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Il Codice integrativo del Comune di Caravino, al quale si rimanda per la trattazione dei contenuti inerenti alla presente sezione, detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti dell'ente, di qualsiasi qualifica, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, come anche ai collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo), a tutti i responsabili di struttura compresi i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici (art. 2, comma 3, del codice generale), di cui l'ente si avvale e anche, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, come indicato all'art.2, comma 3, del codice generale.



## 4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono individuati i soggetti responsabili e sono riportati gli strumenti, le tempistiche e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti sulla base di quanto deciso dall'Amministrazione nel rispetto delle prescrizioni dell'art.6 comma 3 del DL 80/2021

L'attività di monitoraggio risente, ovviamente, di tale profilo iniziale e, in questa prima fase, finisce anch'essa, per concretizzarsi in poco più di un semplice rimando alle misure di controllo già disciplinate nei singoli atti confluiti nel PIAO, che dovrà poi essere integrato con ulteriori verifiche e attività di rendicontazione per valutare l'adozione di eventuali interventi correttivi.

### 4.1 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 2

Il monitoraggio della **sottosezione 'Valore pubblico' e 'Performance'** sarà svolto secondo quanto stabilito dagli artt. 6 e 10 comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009, e in maniera coordinata con quanto previsto dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 20.08.2012 vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'Ente, prevede dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali ed eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi non prevedibili impattanti sull'assetto dell'organizzazione e sulle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione, nello specifico, sarà validata dal Nucleo di valutazione ed evidenzierà, a consuntivo in riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L'attività di monitoraggio della **sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza'** si fonda sulle indicazioni periodiche ricevute dalle direttive e dalle comunicazioni dell'ANAC e su un monitoraggio costante riguardante tutte le fasi di gestione del rischio delle attività a maggior rischio corruttivo al fine di individuare i possibili scostamenti dagli obiettivi nonché gli eventuali cambiamenti sopravvenuti e gli opportuni e tempestivi correttivi da applicare in caso di possibili criticità.

Il monitoraggio è effettuato dall'apposita struttura a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione in coordinamento con il Responsabile della Trasparenza e le altre eventuali strutture individuate nel [Piano stesso](#).

### 4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 3

In relazione alla sezione 3 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione.

Per quanto concerne il **Piano delle Azioni Positive**, il monitoraggio è demandato a quanto statuito dal Piano stesso.

