



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA'
E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

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



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 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



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio n. 24 del 29/11/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio n. 2 del 30/03/2023 con relativa Nota di aggiornamento al D.U.P.

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.



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: UNIONE MONTANA VALLE GRANA
Indirizzo: Valgrana, Via Roma 44
Codice fiscale: 96090650043
Partita IVA: 03620890040
Telefono: 0171/619492
Sito internet: www.vallegrana.it
E-mail: info@vallegrana.it
PEC: unionevallegrana@pec.it

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 13

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella Sezione Strategica del D.U.P. 2023-2025 in cui sono ampiamente indicati gli elementi caratteristici dell'Unione.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella Sezione Strategica del D.U.P. 2023-2025 in cui sono ampiamente indicati gli elementi caratteristici dell'Unione.



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

1.2.1 Organigramma dell'Ente

L'organigramma dell'Ente è stato definito con deliberazione della Giunta n. 30 del 14/03/2018 che s'intende qui integralmente richiamata.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato del Presidente dell'Unione, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio n. 24 del 29/11/2022 ed al bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio n. 2 del 30/03/2023 con relativa Nota di aggiornamento al D.U.P. che qui si intende integralmente riportata.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Con deliberazione n. 15 del 30/03/2023 la Giunta ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 e Piano della Performance, assegnando le risorse e gli obiettivi ai Responsabili di Area dell'Unione.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione della Giunta n. 27 del 20/04/2022 che qui si intende integralmente riportata.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute 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.



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

Il Regolamento CUG approvato con apposita deliberazione che s'intende qui richiamata, ha ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 19/01/2023.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Obiettivo ed azione principale dell'Unione per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione è quello di implementare i servizi online accessibili con SPID e CIE, unitamente al miglioramento delle postazioni informatiche dei dipendenti.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Tra gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione la periodica valutazione sull'esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno e la velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui sulla base dei programmi informatici attualmente in uso dall'Ente.



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La Giunta dell'Unione ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con apposita deliberazione che qui si intende integralmente riportata.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

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

Con deliberazione della Giunta n. 11 del 1/03/2023 è stato approvato ed in seguito allegato alla Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione ed al Bilancio Previsionale 2023-2025 il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale comprensivo di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni dell'Unione Montana Valle Grana.

Nell'ambito dell'approvazione del presente documento l'amministrazione intende aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) dell'Unione.

Dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 nell'organico di quest'Unione non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

La dotazione organica dell'Unione Montana Valle Grana a tempo indeterminato e a tempo determinato suddivisa per posti coperti e posti vacanti risulta essere la seguente:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	NUMERO POSTI	POSTI VACANTI	POSTI COPERTI
Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione	Ex Cat. D	9	3 TP 1 TD	4 TP 1 TD
Area degli Istruttori	Ex Cat. C	11	6 TP 1 TD	4 TP 0 TD
Area degli Operatori esperti	Ex Cat. B	6	3 TP 0 TD	3 TP 0 TD
Area degli Operatori	Ex Cat. A	0	0 TP 0 TD	0 TP 0 TD
TOTALE		26	14	12

La capacità assunzionale

In materia di assunzione di personale, il vigente quadro normativo prevede per l'Unione le seguenti limitazioni e modalità operative:

- Il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 s.m.i. «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che:
 - a. agli enti locali si applicano i principi di cui all' articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 « Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni», convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell' articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. è subordinata alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate e dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza (articolo 3, comma 5-ter);

- b. i limiti di cui trattasi non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (articolo 3, comma 6);
- Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.; art. 1, comma 6 bis, L. n. 14/2012 e art. 4 – ter, comma 12, L. 44/2012) – le Amministrazioni “...Possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l’esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”;
- L'art.32, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. prevede che "All'Unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale”;
- La deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 4 in data 31 Marzo 2021 che ha sancito "1. l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss- mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.



UNIONE MONTANA
VALLE GRANA

2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1 comma 229 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio dell'anno precedente";

Lo Statuto dell'Unione prevede lo svolgimento delle funzioni comunali fondamentali oltre a quelle di promozione dello sviluppo montano, ai sensi di quanto previsto dalle Leggi Regione Piemonte n. 11/2012 e n. 3/2014.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 il personale dei Comuni di Castelmagno, Pradleves, Montemale di Cuneo e Valgrana è transitato alle dipendenze dell'Unione Montana Valle Grana creando un nuovo assetto all'Ente.

Il tetto massimo delle spese di personale per l'Unione Montana Valle Grana in seguito all'acquisizione del personale dei Comuni di Castelmagno, Pradleves, Montemale di Cuneo e Valgrana richiamando lo storico degli Enti interessati, è il seguente:

ENTE	SPESA PERSONALE ANNO 2008	SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2009
Comune di Castelmagno	73.100,00 €	21.878,49 €
Comune di Pradleves	124.845,88 €	4.080,00 €
Comune di Montemale di Cuneo	79.700,00 €	22.679,58 €
Comune di Valgrana	189.747,65 €	0
Comunità Montana Valle Grana	394.690,62 €	63.360,64 €
TOTALE	862.084,15 €	111.998,71 €

A decorrere dall'1/01/2018 il tetto massimo di spesa per l'Unione Montana Valle Grana risulta pari ad € 862.084,15.



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

Il tetto massimo per i contratti a tempo determinato, ai sensi del comma 28 art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, risulta pari al 50% della spesa del 2009 (€ 111.998,71) e quindi pari ad € 55.999,35.

La spesa di personale programmata nel corso dell'anno 2023 risulta essere pari ad € 577.686,58 (dipendenti a tempo indeterminato) ed € 21.454,11 (dipendenti a tempo determinato) per un totale di € 599.140,69.

L'Unione Montana Valle Grana ha quindi un budget assunzionale per il 2023 pari ad € 318.942,81, e deve rispettare il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2023 pari a € 918.083,50.

La programmazione del fabbisogno di personale

Alla luce di quanto esposto nei paragrafi precedenti e della complessa normativa in materia, si aggiorna la programmazione delle assunzioni riferita agli anni 2023 – 2024 - 2025 come segue:

L'Unione si riserva la facoltà di ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso di cessazioni in seguito a mobilità verso altre amministrazioni l'Ente provvederà alla ricerca di personale in relazione alle possibilità previste dalla vigente normativa.

Si stabilisce di procedere all'assunzione di un Funzionario Amministrativo/Contabile (ex categoria D) a tempo pieno o parziale, tramite scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica e secondo le procedure previste dalla normativa vigente, nel rispetto del tetto relativo alle spese di personale dell'Unione.



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

Si stabilisce di procedere, secondo le disposizioni del CCNL triennio 2019-2021 ad applicare al personale in servizio il nuovo modello di classificazione articolato nelle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ed in particolare le disposizioni di cui all'art. 13 al fine di consentire con gli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al Titolo III – Ordinamento Professionale.

Si stabilisce di procedere all'assunzione di un Istruttore Tecnico (ex categoria C) a tempo pieno o parziale, tramite scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica e secondo le procedure previste dalla normativa vigente, nel rispetto del tetto relativo alle spese di personale dell'Unione.

Si stabilisce di procedere alla proroga del Funzionario Tecnico (ex categoria D) a tempo determinato pieno e/o parziale, secondo le procedure previste dalla normativa vigente, nel rispetto del tetto relativo alle spese di personale dell'Unione.

L'Unione si riserva, secondo la normativa vigente, la facoltà di ricorrere a forme di lavoro flessibile per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio.

L'Unione si riserva di effettuare una nuova programmazione per gli anni 2023, 2024 e 2025 ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

È destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.



UNIONE MONTANA VALLE GRANA

La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

Obiettivo dell'Unione è quello di agevolare e garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività di formazione e di aderire alla nuova piattaforma Syllabus predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito delle iniziative del PNRR in corso d'attuazione.

4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione,

L'Unione provvede alla misurazione della performance dei Responsabili di Area e del personale ad essi assegnato tramite il vigente Sistema di valutazione adottato dalla Giunta con deliberazione n. 64 del 27/09/2017.