



Comune di Borgolavezzaro



Comune di Tornaco



Comune di Vespolate

## **UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE**

# PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE RELAZIONE FINALE ANNUALITA' 2019

Allegato "A" Deliberazione Giunta Unione n. 49 del 15/10/2020

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2019 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D. Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2019/2021, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2019, è articolato nei seguenti documenti:

- il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2019, il Bilancio pluriennale 2019/2021, approvati con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 6 del 14/03/2019;
- il Piano degli Obiettivi per l'anno 2019, strutturato secondo le indicazioni gli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2019 e del documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 39 del 23/10/2019.

In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione. Attraverso questo documento redatto in collaborazione con gli uffici unionali e validato dal sottoscritto Nucleo di Valutazione, nominato con Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque n. 3 del 31/07/2017 e recepito dalla Giunta Unionale, vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

## **1. DATI GENERALI SUL CONTESTO ESTERNO**

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque, fondata nel 2014 ma ufficialmente operativa dal 01/09/2015, è composta dai Comuni di Borgolavezzaro, Tornaco e Vespolate. Ha una popolazione complessiva, al 31/12/2019, di 4975 abitanti (in prevalenza di sesso femminile), una superficie complessiva di 52,37 Km<sup>2</sup> ed una densità abitativa di 95 ab/Km<sup>2</sup>.

La popolazione, anche quest'anno, ha un andamento in lieve calo rispetto agli anni precedenti, è concentrata prevalentemente nella fascia di età compresa tra i 35 anni e i 70 anni, con età media di circa 50 anni.

Sul territorio dell'Unione sono attivi cinque plessi scolastici (due scuole dell'infanzia, due scuole primarie e una scuola secondaria di primo grado), dipendenti dall'Istituto Comprensivo "Ramati-Malusardi" di Cerano.

L'attività di programmazione e di definizione degli obiettivi per l'anno 2019 è stata ancora una volta fortemente condizionata, dai vincoli sulla spesa, dai tagli ai trasferimenti e dal grado di incertezza, che da anni influenzano in modo pesante i margini di autonomia e di scelta dell'amministrazione locale.

La situazione di incertezza generale, documentata dalla proroga dei termini per l'approvazione del Bilancio, nonché dalle difficoltà emerse nella gestione dei servizi da parte dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque nonché dalla mancanza di personale, ha fatto slittare l'avvio del ciclo della performance.

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha comunque approvato il Bilancio di Previsione 2019 con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 6 del 14/03/2019 nei termini di legge e decisamente in anticipo rispetto agli anni precedenti.

Pertanto, l'attività gestionale si è svolta, solo per il bimestre gennaio/febbraio, in regime di gestione provvisoria con i limiti imposti dall'art 163 del D. Lgs. n. 267/2000 fuori da un quadro organico di interventi.

Ma quello che più pesantemente condiziona l'attività ed i risultati è sostanziale e già più volte ribadita minimale dotazione organica, che rappresenta un limite invalicabile nello sviluppo quali-quantitativo dei servizi offerti: anche la fruizione del congedo ordinario e ancor più di permessi e congedi straordinari contrattualmente previsti mettono in crisi gli Uffici con conseguenti ripercussioni sul servizio all'utenza.

In un'ottica di ottimizzazione delle risorse umane presenti nell'organico unionale, oltre agli sforzi fatti per andare a coprire i posti vacanti, hanno permesso una parziale riorganizzazione degli uffici, attuata con Deliberazione della Giunta Unionale n. 17 del 29/03/2017.

## 2. DATI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa, così come prevista dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è articolata in Settori e Servizi.

Attualmente la struttura organizzativa è articolata in n. 5 Settori, così suddivisi:

Settore	Servizi
Affari Generali e Amministrativi - Personale e Organizzazione - Servizi alla Persona	Servizio Demografico Servizio Protocollo Servizio di Segreteria Generale Servizio Amministrativo Generale Servizio Gestione giuridica ed economica del personale Servizio Organizzazione Servizi alla Persona
Economico Finanziario - Tributi - Economato	Servizio Contabile e Finanziario; Servizio Tributi Gestione delle Entrate e recupero crediti Servizio Economato
Tecnico Edilizia Privata e Urbanistica	Servizio Edilizia Privata Servizio Urbanistica Servizio di sportello unico per le attività produttive Servizio Commercio
Tecnico Lavori Pubblici e Patrimonio	Servizio Lavori Pubblici Servizio Espropri Servizio Manutentivo Servizio Ambientale Servizio Inventari
Polizia locale e Commercio	Servizio Vigilanza Servizio Amministrativo

La titolarità della Responsabilità dei Settori e correlate Posizioni Organizzative (art. 11 del CCNL del 31/03/1999, art. 15 del CCNL del 22/01/2004 e art. 8, comma 1, lett. a, del CCNL del 31/03/1999) è stata attribuita dalla Giunta Unionale al personale apicale dell'Area di riferimento ed in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

I Responsabili di Posizione Organizzativa svolgono le proprie funzioni sia per l'Unione dei Comuni Terre d'Acque che per i Comuni ad essa aderenti.

Si precisa che tutto il personale che era in servizio nei tre Comuni di Borgolavezzaro, Tornaco e Vespolate è transitato nei ruoli dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque a far data dal 01/09/2015.

I Comuni non hanno conservato personale residuo all'interno del proprio organico.

I Responsabili di Posizione e Organizzativa, con il numero di personale assegnato al 31/12/2019, vengono qui di seguito indicati:

RESPONSABILE	SETTORE	PROVVEDIMENTO DI NOMINA	DIPENDENTI DEL SETTORE (compreso il Responsabile)
CARRERA Carlo (Segretario Com.)	Affari Generali e Amministrativi - Personale e Organizzazione - Servizi alla Persona Economico Finanziario - Tributi - Economato (ad interim dal 01/12/2018)	D.G.U. n. 16 del 26/06/2019 D.G.U. n. 26 del 25/09/2019	4
CARRERA Carlo (Segretario Com.)	Economico Finanziario - Tributi - Economato	D.G.U. n. 16 del 26/06/2019 D.G.U. n. 26 del 25/09/2019	2
GATTI Valeria	Lavori Pubblici e Patrimonio	D.G.U. n. 16 del 26/06/2019 D.G.U. n. 26 del 25/09/2019	6
MUNARON Fabrizio	Polizia Locale	D.G.U. n. 16 del 26/06/2019 D.G.U. n. 26 del 25/09/2019	3
UBEZIO Stefano	Edilizia Privata e Urbanistica, Commercio	D.G.U. n. 16 del 26/06/2019 D.G.U. n. 26 del 25/09/2019	2

La Dotazione Organica, così come rideterminata con Deliberazione della Giunta Unionale n. 17 del 29/03/2017, è quella risultante dal seguente prospetto:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA DEFINITA	PERSONALE IN SERVIZIO	POSTI DA RICOPRIRE
A	Operatore Tecnico	2	2	-
B3	Collaboratore Tecnico	2	2	-
	Collaboratore Amministrativo	2	2	-
C	Agente Polizia Locale	1	1	-
	Esperto Amministrativo	4	3	1
	Esperto Tecnico	2	1	1
D	Specialista Attività Amministrative	2	1	1
	Specialista Attività Contabili	2	2*	-
	Specialista Attività Tecniche	2	2	-
	Specialista Attività Vigilanza	2	2	-
TOTALI		21	18	3

Il personale in servizio al 31/12/2019 risulta essere di n. 18 unità, di cui uno Specialista in Attività Contabili di Cat. D risulta però in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000.

Si rileva che la spesa del personale a consuntivo 2019, calcolata secondo i criteri di cui alla circolare n. 9/2006, è contenuta nel limite della spesa del 2008.

L'Unione Terre d'Acque ha attivato, inoltre:

- un comando parziale di una unità di Categoria C amministrativa, con la Provincia di Novara;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C amministrativa dalla Provincia di Novara;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C tecnica dal Comune di Trecate.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata improntata al rispetto del contenimento della spesa e dei limiti posti alle assunzioni, pur essendo il numero dei dipendenti in servizio sotto dimensionato rispetto alle dimensioni demografiche e ai servizi erogati.

### 3. DATI SUL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE

Ad ognuno dei Responsabili di Posizione Organizzativa sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il Piano degli Obiettivi per l'anno 2019, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 39 del 23/10/2019.

Al termine dell'esercizio finanziario, il Segretario ed i Responsabili hanno rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi strategici e di mantenimento dell'attività strutturale, comunicando anche i dati necessari alla verifica degli indicatori di attività e di performance.

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta:

- degli obiettivi strategici generali dell'unione;
- degli obiettivi di mantenimento di ogni singolo programma dell'Unione;
- degli indicatori di performance dell'Ente;
- delle relazioni finali rese dal Segretario e dai Responsabili di Posizione Organizzativa;
- dei risultati contabili forniti dalla struttura all'OIV, in particolare gli uffici preposti alla gestione del personale e del bilancio;
- dei risultati trasmessi dal personale apicale.

Per l'anno 2019, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste. Il Nucleo ha infatti valutato come segue la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte dei titolari di Posizione Organizzativa:

GATTI Valeria            97%;  
MUNARON Fabrizio      90%;  
UBEZIO Stefano         83%.

Infine ha provveduto ad analizzare le valutazioni del personale non titolare di Posizione Organizzativa ed assegnato ai Settori, espresse dai Responsabili di Servizio, i cui dati aggregati sono riassunti come segue:

Settori	Valutazione media	Valutazione max	Valutazione min.	Differenziale min-max
Affari Generali e Amministrativi	90/100	98/100	80/100	18/100
Economico Finanziario	95/100	98/100	92/100	6/100
Edilizia Privata e Urbanistica	96/100	96/100	96/100	-
Lavori Pubblici e Patrimonio	79/100	93/100	65/100	28/100
Polizia Locale e Commercio	60/100	86/100	33/100	53/100
Ente	<b>84/100</b>			

Si rileva, nel complesso generale dell'Ente, come il risultato di performance si mantenga inalterato rispetto all'anno precedente ottenendo nella media un ottimo andamento. Si constata nuovamente un andamento sufficiente per il Settore Polizia Locale e si sollecita nuovamente l'Amministrazione ed il Responsabile di Servizio a trovare tutte le possibili soluzioni per una migliore gestione delle risorse umane assegnate a tale settore.

La trasparenza dell'attività amministrativa è individuata quale strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione ed è elevata dal comma 15, dell'articolo 1, della Legge n. 190/2012 a "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione" e per questo il P.T.T.I. costituisce, ai sensi dell'art. 10, del D. Lgs. n. 33/2013, allegato al P.T.P.C.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa, l'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha provveduto a:

- approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2019/2021 con Deliberazione della Giunta Unionale n. 48 dell'11/12/2019;
- riorganizzare la struttura del proprio sito secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, inserendo i dati secondo criteri di omogeneità, immediata individuazione e facilità di consultazione, secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT con Deliberazione n. 50/203.

Nella home page del sito istituzionale dell'Ente è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente": la pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale è in linea con le disposizioni normative come evidenziato dai risultati di seguito riportati, estrapolati dal sito del Ministero per la P.A. e la semplificazione, e che scaturiscono dall'applicazione della metodologia di verifica "La Bussola della Trasparenza" per l'analisi ed il monitoraggio dei siti web delle amministrazioni.

#### Risultati Indicatori Riordino Trasparenza

Amministrazione	Percentuale	Indicatori Soddisfatti/Totale
Unione dei Comuni Terre d'Acque	100,00%	80/80

#### Risultati sezione attestazioni OIV o struttura analoga - Numero indicatori soddisfatti: 5 su 5

	Sezione	Livello	Esito
1	Burocrazia zero	2	
2	Benessere organizzativo	2	
3	Dati aggregati attività amministrativa	2	
4	Monitoraggio tempi procedurali	2	
5	Controlli sulle imprese	1	

#### Risultati Altri Indicatori - Numero indicatori soddisfatti: 2 su 2

	Sezione	Livello	Esito
1	Presenza della Pubblicità legale	Home Page	
2	Presenza della sezione Privacy	Home Page	

E' stato, altresì sviluppato il processo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2019. Nello specifico, con Deliberazione della Giunta Unionale n. 45 del 20/11/2019, sono stati espressi gli indirizzi per la costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 per il personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all'anno 2019, tenendo conto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010.

La delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate - annualità economica 2019 dei dipendenti dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque.

L'ammontare complessivo delle risorse per l'anno 2019 è pari ad € 50.907,86 di cui € 23.204,18 destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto, ed € 27.703,68 con destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo e per la remunerazione della produttività individuale.



I dati relativi alla contrattazione decentrata, in ossequio agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente".

#### **4. CRITICITA' E OBIETTIVI NON RAGGIUNTI**

Nel corso dell'anno 2019 gli uffici delle tre sedi comunali sono stati collegati telematicamente. Tale innovazione tecnologica ha permesso di assicurare un regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, e monitorare i tempi procedurali, così da supplire alle carenze strutturali proprie di un piccolo Ente. Occorre proseguire su questa strada, cercando di attivare anche alcune piattaforme di pagamento on-line (es. pagoPA), in modo tale da poter dare ai cittadini uno strumento in più e rendere più agevole il rapporto con la pubblica amministrazione. Si segnala, ancora una volta, la notevole carenza di personale amministrativo addetto agli uffici, auspicando che in futuro il legislatore permetta un adeguato reclutamento di personale.

Non da ultimo preme segnalare che il recesso del Comune di Borgolavezzaro dall'Unione, manifestato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 27/12/2019, ha notevolmente appesantito il carico di lavoro degli uffici unionali, carico che si ripercuoterà inevitabilmente sull'andamento dell'anno 2020, di cui si dovrà necessariamente tenere conto in sede di valutazione.

#### **5. ANDAMENTO DELLE PERFORMANCE COMPORTAMENTALI**

Anche per l'anno 2019, gli obiettivi assegnati, sia pur con le criticità sopra evidenziate, sono stati conseguiti nella quasi totalità rispondendo ai risultati attesi definiti secondo indicatori di tipo temporale, per lo più fissato dalle disposizioni normative: in un Ente di così ridotte dimensioni, le performance sono per lo più scandite da adempimenti normativi le quali risultano tutte rispettate, non essendo stati rilevati né ritardi e né reclami.

E ciò grazie all'esistenza di figure professionali interne che si sono impegnate per il funzionamento dell'organizzazione e la realizzazione degli obiettivi, anche con un impegno temporale che supera l'ordinario orario di lavoro. Tuttavia l'organizzazione manifesta delle criticità riconducibili soprattutto alla carenza di dotazione organica e di una struttura di supporto per la gestione dei processi di innovazione tecnologica.

Il difficile contesto in cui si trovano ad operare gli Enti Locali e le criticità interne rilevate richiedono un incisivo percorso formativo e un'attenta politica assunzionale con particolare attenzione all'informatizzazione dei processi.

#### **6. CONTROLLI INTERNI**

Il Nucleo di Valutazione evidenzia nuovamente che l'Ente dovrà dotarsi, in adempimento a quanto prescritto dall'art. 3, comma 2, del D.L. n. 174/2012, di un "Regolamento dei controlli interni" per la disciplina delle modalità di esercizio dei controlli previsti dagli artt. 147 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, del medesimo D.L. n. 174/2012. In particolare il Regolamento dei controlli interni dovrà prevedere:

- il controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile esercitato nella fase istruttoria dal responsabile del servizio competente per materia;
- il controllo successivo di regolarità amministrativa esercitato dal Segretario Unionale, con cadenza almeno semestrale, tramite tecniche di campionamento sugli atti adottati dai soggetti con competenze gestionali. Dell'attività di controllo del Segretario dovrà essere redatto apposito verbale ed inviarlo semestralmente al Presidente dell'Unione, al Revisore dei conti e al Nucleo di Valutazione;
- il controllo di gestione che si compone, in particolare, della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi con il raggiungimento degli standard di qualità dei servizi e della rilevazione dei dati relativi ai ricavi e ai costi dei servizi disaggregati;
- il controllo sugli equilibri finanziari, esercitato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, con le modalità previste dal Regolamento di contabilità.

Nonostante la mancanza di un Regolamento in materia, il controllo successivo di regolarità amministrativa è stato svolto dal Segretario Unionale ed ha avuto ad oggetto le Determinazioni di impegno adottate dai

Responsabili dei Servizi, nonché le Determinazioni diverse dagli atti di impegno, gli atti di liquidazione, le ordinanze e i contratti. Per quanto attiene alla metodologia del controllo, in assenza di sistemi informatizzati di estrazione casuale, la casualità è stata assicurata mediante estrazione a sorte del numero che contrassegna la Determinazione. L'attività di controllo è stata svolta in un'unica sessione e sono stati esaminati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019: n. 2 determinazioni di impegno, n. 2 altri atti amministrativi, n. 2 liquidazioni.

## 7. CONCLUSIONI

Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Al contrario, invece, continua ad emergere la segnalazione in termini di valutazione riguardante un dipendente assegnato al Settore Polizia Locale. Come ribadito nelle pagine precedenti, si sollecita l'Amministrazione a porre tutti i rimedi ritenuti utili e necessari per far favorire il ritrovo di un rapporto di collaborazione tra gli operatori assegnati a tale settore.

Nonostante l'indiscutibile sollecitazione lavorativa cui sono sottoposti i singoli dipendenti, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 17 dipendenti effettivi in organico, i quali garantiscono il funzionamento di quattro Enti (Unione e i tre Comuni ad essa aderenti) la performance effettivamente richiesta non si limita al corretto utilizzo delle risorse assegnate, che risente di una situazione economica e gestionale assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte.

Tanto sottolineato, si conclude con la considerazione che i Responsabili di Servizio hanno conseguito in modo sostanziale gli obiettivi assegnati e si sono adoperati per rispondere nel modo più pieno possibile alle necessità lavorative presentatesi in corso d'anno.

In base a quanto sopra descritto si individua in generale nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata, il principale punto di forza nel raggiungimento degli obiettivi di performance.

I principali punti di debolezza, invece, risiedono principalmente nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro assegnati a ciascuno oltre che nella sempre maggiore scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione del personale stesso.

In conclusione, evidenziato che gli obiettivi dei Responsabili di Posizione Organizzativa coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati, viste le valutazioni espresse per i suddetti Responsabili dal Segretario Unionale e dal sottoscritto Nucleo di Valutazione e per il personale non titolare di P.O. dai rispettivi Responsabili, si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, nella generalità del personale, di livello ottimo.

La presente relazione sarà trasmessa alla Giunta Unionale e pubblicata sul sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. ssa Raffaella ARIOLI

