



UNIONE DEI COMUNI DEL CIRIACESE E DEL BASSO CANAVESE

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 23 del 29.03.2023

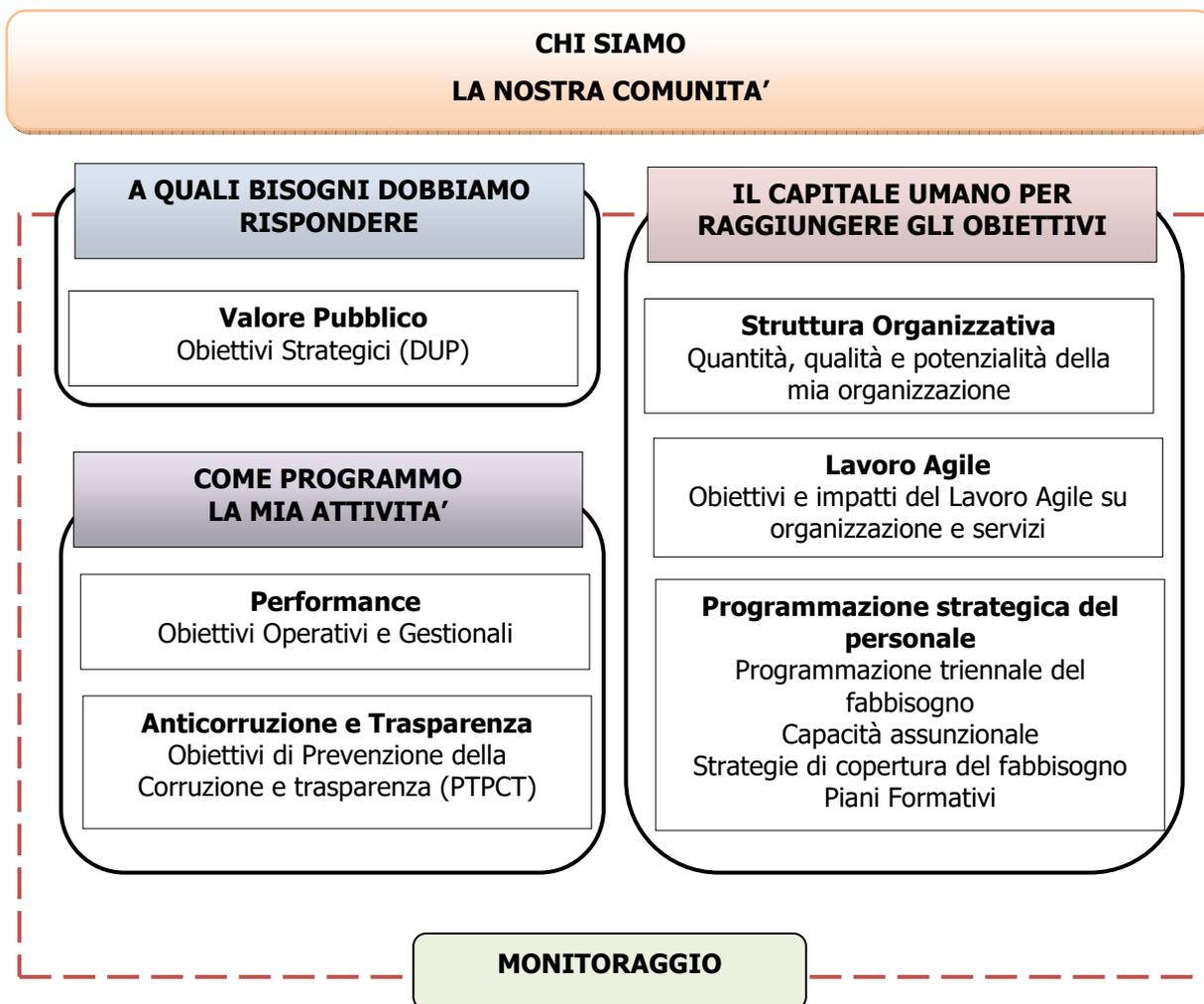
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	7
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	8
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	12
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	13
3.1.1 Modello Organizzativo	13
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	13
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	14
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	14
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	15

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto– eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

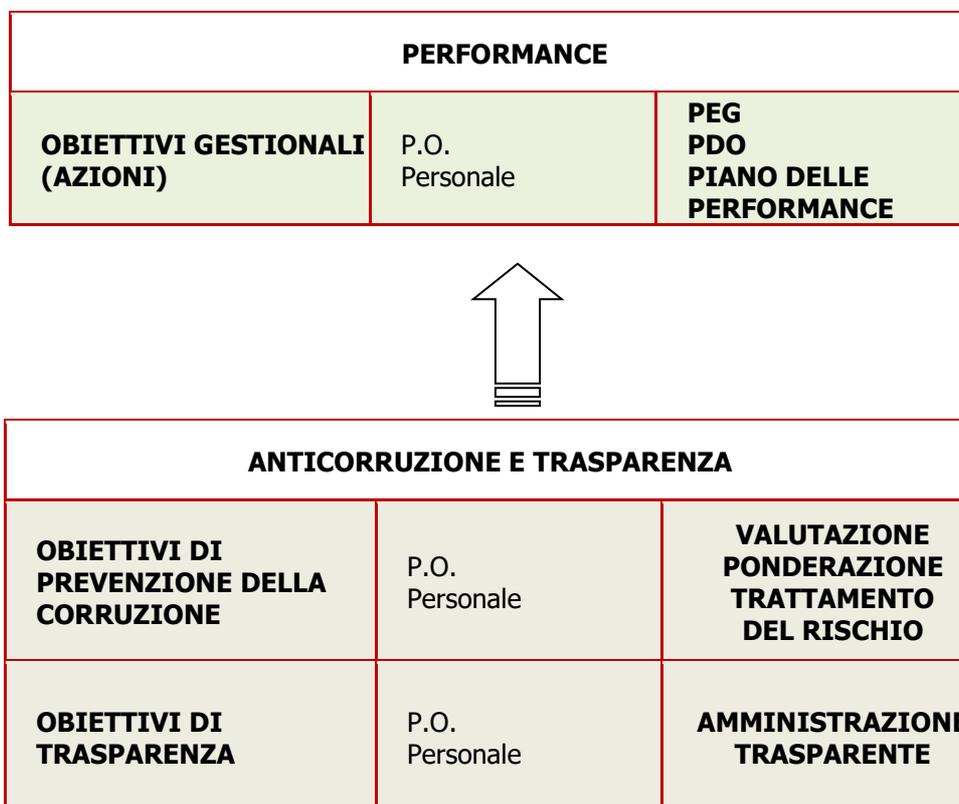
DENOMINAZIONE ENTE	UNIONE DEI COMUNI DEL CIRIACESE E DEL BASSO CANAVESE
Comuni di: Ciriè, Nole, Robassomero, San Carlo C.se, San Francesco al Campo e San Maurizio C.se	
INDIRIZZO	Corso Martiri della Libertà 33 – 10073 Ciriè (TO)
PRESIDENTE	Diego Coriasco
PARTITA IVA	92046220015
CODICE FISCALE	92046220015
CODICE ISTAT	027713510
PEC	segreteria@pec.unionecomuniciriacese.to.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.unionecomuniciriacese.to.it/
ABITANTI (al 31/12)	47.953
DIPENDENTI (al 31/12)	//

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, l'Unione Dei Comuni del Ciriacese e del Basso Canavese ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



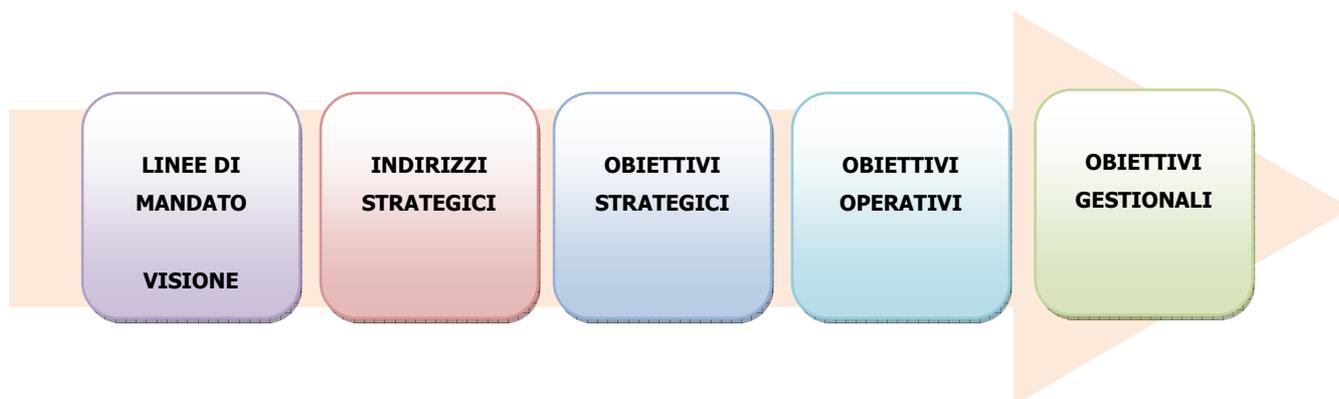
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Aree alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

³ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

- **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

Gli obiettivi di performance legati ai Centri di responsabilità sono integralmente riportati nelle Schede Obiettivo costituenti **l'Allegato n. 1**.

Allegato 1 – Obiettivi specifici ed indicatori di performance (Piano degli Obiettivi)

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono confluiti nell'**Allegato 2 "Piano Triennale Di Prevenzione Della Corruzione E Per La Trasparenza 2023 – 2025"**, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Ciriacese e del Basso Canavese n. 11 del 28.02.2023, corredato dagli Allegati specifici:

- **A – Mappatura dei processi**
- **B – Analisi del rischio**
- **C – Individuazione delle misure**
- **C1 – Misure per Aree di rischio**
- **D – Misure di Trasparenza**
- **E – Patto di Integrità**

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV). Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (II) relativi alla presente annualità, le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione. Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. L'Allegato 2 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

I CENTRO DI RESPONSABILITÀ	II OBIETTIVI DI PERFORMANCE	III PROCESSI A RISCHIO	IV AREA DI RISCHIO
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità	Accesso agli atti, accesso civico Pubblicazione delle deliberazioni	Altri servizi
	Verifiche contabili con gli Enti appartenenti all'Unione per l'espletamento delle gare tramite CUC	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.) Accertamenti e verifiche dei tributi locali Accertamenti con adesione dei tributi locali	Contratti pubblici Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
AREA VIABILITÀ	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità	Accesso agli atti, accesso civico Pubblicazione delle deliberazioni	Altri servizi
	Distretto del commercio	Gestione ordinaria delle entrate	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

AREA CUC	Aggiornamento periodico della Sezione Amministrazione Trasparente a valere su Fondi PNRR	Accesso agli atti, accesso civico Pubblicazione delle deliberazioni	Altri servizi
	Verifiche contabili con gli Enti appartenenti all'Unione per l'espletamento delle gare tramite CUC	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.) Accertamenti e verifiche dei tributi locali Accertamenti con adesione dei tributi locali	Contratti pubblici Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Risulta utile in questa sede richiamare la Deliberazione di Giunta Unionale n. 21 de 27/09/2022 ad oggetto: **"Individuazione delle professionalità necessarie a garantire le funzioni fondamentali nell'Unione dei Comuni del Ciriacese e del Basso Canavese mediante concessione dell' utilizzo di personale da parte degli enti aderenti a "scavalco" e determinazione del tetto di spesa"** con la quale tra gli altri viene stabilito il plafond di spesa annua per rapporti di lavoro flessibile è pari ad Euro 120.000,00.

Questo provvedimento permette di avere il supporto da dipendenti comunali già formati oltreché dare una maggiore stabilità alla struttura. Sono da evidenziare altresì incarichi specifici al fine di garantire gli adempimenti in materia di personale, amministrazione trasparente e privacy.

Si ritiene inoltre di richiamare l'Art. 3 della **"Convenzione Per Il Rinnovo Del Conferimento All'unione Dei Comuni Del Ciriacese E Basso Canavese Della Gestione In Forma Associata Del Servizio Tributi"**:

ART. 3 DOTAZIONE ORGANICA E TRASFERIMENTO DEL PERSONALE

L'Unione utilizza personale proprio e/o trasferito e/o comandato dai Comuni conferenti nei limiti della dotazione necessaria allo svolgimento dei compiti conferiti ai sensi dell'art. 1 e nel rispetto degli obiettivi di contenimento della spesa complessiva di personale e dei vincoli fissati dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. L'Unione può inoltre operare avvalendosi del personale dei comuni conferenti.

- 1. Il trasferimento all'Unione del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato avviene, per la stessa posizione ricoperta, a parità di inquadramento giuridico ed economico e comporta il trasferimento all'Unione di tutto quanto maturato precedentemente e mantenendo inalterata la scadenza contrattuale prevista all'atto dell'assunzione dal Comune di origine.*
- 2. L'Unione subentra al Comune conferente dalla data di cui al precedente art. 2, comma 1, nei rapporti derivanti dai contratti di lavoro autonomo, individuali, di natura occasionale o coordinata e continuativa, che questi hanno stipulato con persone per l'esercizio di competenze, funzioni e attività inerenti alle materie conferite ai sensi dell'art. 1.*
- 3. I competenti organi del Comune e dell'Unione adottano gli atti necessari per corrispondere a quanto previsto ai punti precedenti dalla presente convenzione, e per rendere disponibile*

all'Unione, anche attraverso il comando, il personale necessario dalla data prevista ai sensi del comma 1 dell'art. 2 della presente convenzione.

4. *Nei casi in cui il personale che opera nel Comune conferente in ruoli attinenti alle materie conferite, si trovi ad operare contemporaneamente per una parte del suo tempo, anche in altre attività non oggetto del conferimento all'Unione, i competenti organi dei Comuni e dell'Unione provvederanno ad assumere atti che definiscano le modalità con cui tale personale, pur rimanendo alle dipendenze dei singoli Comuni, eserciti parte delle proprie attività lavorative per l'Unione, oppure, al contrario, le modalità con cui il personale trasferito all'Unione, continui a dedicare parte della propria attività lavorativa a favore del Comune di origine.*
5. *La dotazione organica e l'organigramma del Servizio vengono annualmente determinate nell'ambito del Piano di utilizzo delle risorse umane dell'Unione. Le variazioni relative al personale comandato o trasferito vengono definite in accordo con il Comune interessato.*

L'Unione al non dispone di personale proprio, ma soltanto del personale strettamente necessario a garantirne le funzioni fondamentali.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario. Spetta inoltre alla Giunta la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai responsabili di servizio che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (approvato con Delibera di Giunta dell'Unione n. 5 del 24.02.2015 e s.m.i.) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree.

3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale				
Centro di Responsabilità	Responsabile	N° Dipendenti	TOT	%

Area Affari Generali	Segr. Dott.ssa Mariateresa Palazzo	Irene Baima Besquet	1	25,00
Area Finanziaria	Dott. Simone Flecchia	Giuseppina Carboni	2	25,00
Area Viabilità	Arch. Fabrizio Rocchietti		1	12,50
Area CUC	Giusi Palermo	Simona Bellezza Roberto Buratto	3	37,50
TOTALE			7 + Segr.	100%

Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2022

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la dotazione organica e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, si rimanda a ciò che gli Enti aderenti hanno previsto in materia per la disciplina del Lavoro Agile dei propri dipendenti a scavalco presso l'Unione.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Nel corso del **2023** non si prevedono assunzioni e si conferma la presenza esclusiva di personale a scavalco degli enti facenti parte dell'Unione per i servizi di Ragioneria, Viabilità, CUC e Affari Generali.

Il personale attualmente in comando presso l'Unione risulta così inquadrato:

Categoria	Profilo Professionale	N.
CAT. C	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici	4
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici	3
Totale		7

La spesa di personale totale per l'anno 2023 è pari a **€ 77.157,36**, di cui **€ 17.665,58** costituiscono le indennità di posizione.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, l'Unione dei Comuni del Ciriacese e del Basso Canavese ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di Giunta dell'Unione n. 6 del 15/03/2017.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie aree) al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.