

**FORMATO EUROPEO
PER IL CURRICULUM
VITAE**



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome

CORPORENTE SALVATORE

Indirizzo

Via Cornelia dei Gracchi n. 61, cap 80126 NAPOLI - ITALIA

Telefono

3387365799

Fax

E-mail

corporente@alice.it

Nazionalità

ITALIANA

Data di nascita

26/10/1952

ESPERIENZA LAVORATIVA

- Date (da – a)
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego

GIUGNO 2010 - DICEMBRE 2012

COMUNE DI PROCIDA – VIA LIBERTÀ 12 BIS – 80079 PROCIDA (NA)

P.A. ENTE LOCALE

COMPONENTE ESTERNO ESPERTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

APRILE 2005 – MARZO 2010

COMUNE DI PROCIDA – VIA LIBERTÀ 12 BIS – 80079 PROCIDA (NA)

P.A. ENTE LOCALE

COORDINATORE DELLO STAFF DEL SINDACO (ART. 90 T.U.E.L.)

LUGLIO 2007 – DICEMBRE 2008

S.E.P.A. S.R.L. – CENTRO DIREZIONALE – 80100 NAPOLI

GESTORE DEL SERVIZIO INTEGRATO DI IGIENE AMBIENTALE DELL'ISOLA DI PROCIDA

COMPONENTE DEL C.D.A. DELLA SOCIETÀ

IN RAPPRESENTANZA DEL COMUNE DI PROCIDA, QUOTISTA DELLA SOCIETÀ MISTA

ANNI 1994 – 1997

ENTE OSPEDALE CIVICO ALBANO FRANCESCANO DI PROCIDA (NA)

VIA SS. ANNUNZIATA – 80079 PROCIDA (NA)

FONDAZIONE – MENDICICOMIO

COMPONENTE DEL C.D.A. DELL'ENTE

IN RAPPRESENTANZA DEL COMUNE DI PROCIDA

PRECEDENTI ATTIVITÀ PROFESSIONALI :

GENNAIO 1994 - GIUGNO 2001

BANCO DI NAPOLI S.P.A – VIA TOLEDO 202 – 80100 NAPOLI

QUADRO DIRETTIVO 4° LIV. (VICE DIRETTORE GRADO 6°)

SERVIZIO PRESTATO PRESSO LA DIREZIONE GENERALE DI NAPOLI

DOVE HA RICOPERTO PER OLTRE 7 ANNI INCARICHI DI RESPONSABILITÀ PRESSO IL SERVIZIO ISPettorato ED INTERNAL AUDITING, PER IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI CONTROLLO E DI REVISIONE ORGANIZZATIVA, IN PARTICOLARE NELL'ATTIVITÀ DI CONCESSIONE, GESTIONE E RECUPERO DEI CREDITI, DESTINATE AD ASSICURARE:

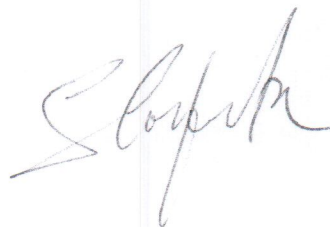
- LA EFFICIENZA DELLA RETE DELLE UNITÀ OPERATIVE DELLA BANCA (CIRCA N. 730 FILIALI, IN ITALIA ED ALL'ESTERO)
- LA FUNZIONALITÀ DEI SERVIZI RESI
- L'EFFICACIA DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA AI FINI : SIA DELLA SODDISFAZIONE DELLA CLIENTELA, SIA DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

HA SVOLTO INCARICHI ISPETTIVI PER IL CONTROLLO FUNZIONALE DI FILIALI SIA IN ITALIA CHE ALL'ESTERO.

IN PARTICOLARE, GRAZIE ALLA BUONA CONOSCENZA DELLA LINGUA INGLESE, HA CURATO E DIRETTO, NEL NOVEMBRE 1999, L'ATTIVITÀ DI CONTROLLO SULLA GESTIONE CREDITIZIA DELLA FILIALE DI LONDRA.

PER LA FUNZIONE ORGANIZZATIVA RICOPERTA NEL BANCO DI NAPOLI S.P.A. È STATO:

SOCIO EFFETTIVO (COD. 996191) DELL'A.I.I.A., ASSOCIAZIONE ITALIANA INTERNAL AUDITORS, SEZIONE ITALIANA DE "THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS INC." CON SEDE IN ALTAMONTE SPRINGS U.S.A. L'A.I.I.A. HA PER SCOPO DI ATTUARE LO SVILUPPO DELLA PROFESSIONE DI INTERNAL AUDITING (DETTA ANCHE REVISIONE INTERNA) E LA CULTURA DEL CONTROLLO INTERNO AZIENDALE (ART. 2 DELLO STATUTO). SONO SOCI EFFETTIVI DELL'A.I.I.A. COLORO CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI INTERNAL AUDITING E DI CONSULENZA E VALUTAZIONE SUL CONTROLLO INTERNO, SIA ALL'INTERNO CHE ALL'ESTERNO DELLE AZIENDE, SIA DEL SETTORE PUBBLICO CHE DI QUELLO PRIVATO (ART. 5 DELLO STATUTO).



ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (da - a)
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione

21/10/1976

DIPLOMA DI LAUREA IN GIURISPRUDENZA CONSEGUITO PRESSO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI - FEDERICO II

ANNI 1994 - 2000

CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI :

SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E DELLA REVISIONE ORGANIZZATIVA .

LA RESPONSABILITÀ DELLA FUNZIONE ORGANIZZATIVA RICOPERTA NEL BANCO DI NAPOLI S.P.A DI INTERNAL AUDITOR, DIVENTATA SEMPRE PIÙ COMPLESSA, HA CONSENTITO, IN PRESENZA DI ADEGUATA PROFESSIONALITÀ ED ESPERIENZA, DI PARTECIPARE A PROGRAMMI DI FORMAZIONE AGGIORNATI E SPECIFICI, CHE OLTRE A DELINEARE QUESTO NUOVO QUADRO DI RESPONSABILITÀ, PROPONEVANO MODELLI, TECNICHE E STRUMENTI PER UN EFFICACE MONITORAGGIO E VERIFICA DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ DELLA AZIENDA.

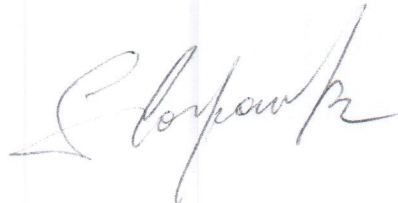
HA POTUTO FREQUENTARE NUMEROSI CORSI DI FORMAZIONE ORIENTATI ALLO APPROFONDIMENTO DI TEMATICHE IN MATERIA DI REVISIONE ORGANIZZATIVA E DEL CONTROLLO DI GESTIONE DELL'AZIENDA, PRESSO

- L' ISTITUTO DI STUDI BANCARI (ISB) DI LUCCA, PER LA CONSULENZA E NELLA FORMAZIONE PER IL SETTORE DEL CREDITO E DELLA FINANZA,
- L'UNIVERSITÀ COMMERCIALE LUIGI BOCCONI, UNIVERSITÀ PRIVATA DI MILANO, PER L'APPROFONDIMENTO DI TEMATICHE DELLE SCIENZE ECONOMICHE E SOCIALI, GIURIDICHE E MANAGERIALI,
- LA STOA', ISTITUTO DI STUDI PER LA DIREZIONE E GESTIONE DI IMPRESA, IN EROLANO (NA), PER LO SVILUPPO DI PROBLEMATICHE RELATIVE ALLA DIFFUSIONE DI CULTURA D'IMPRESA.

GLI ARGOMENTI DI STUDIO ED APPROFONDIMENTO SONO STATI IN LINEA GENERALE:

- L'EFFICACIA DEL CONTROLLO DI GESTIONE E DEI PROCESSI PRODUTTIVI
- PROFILI EVOLUTIVI DEL CONTROLLO DI GESTIONE: IL VALUE BASED MANAGEMENT
- GOVERNO DEI RISCHI E CONTROLLO DELLE PERFORMANCE
- COST MANAGEMENT: MODELLI GESTIONALI E TECNICHE DI ANALISI DEI COSTI DI PRODOTTO/SERVIZIO/CLIENTE
- IL PROCESSO DI BUDGETING. PROFILI ORGANIZZATIVI E STRUMENTI TECNICO-CONTABILI
- EFFICIENZA E DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE IN AZIENDA: RETE DISTRIBUTIVA, STRUTTURE CENTRALI E DI GRUPPO

- Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
- Qualifica conseguita
- Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)



CAPACITÀ E COMPETENZE

PERSONALI

Acquisite nel corso della vita e della carriera ma non necessariamente riconosciute da certificati e diplomi ufficiali.

MADRELINGUA

ALTRE LINGUA

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

CAPACITÀ E COMPETENZE

RELAZIONALI

Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport), ecc.

CAPACITÀ E COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Ad es. coordinamento e amministrazione di persone, progetti, bilanci; sul posto di lavoro, in attività di volontariato (ad es. cultura e sport), a casa, ecc.

ANNI 1994 - 2000 ATTIVITÀ DI DOCENTE FORMATORE

PER LA FUNZIONE ORGANIZZATIVA RICOPERTA NEL BANCO DI NAPOLI S.P.A HA SVOLTO ATTIVITÀ DI DOCENTE FORMATORE DAL 1994 AL 2000, NELLE MATERIE DIDATTICHE DEL CONTROLLO DI GESTIONE E DEI CONTROLLI INTERNI AZIENDALI, PRESSO LA SCUOLA DI FORMAZIONE AZIENDALE DEL BANCO DI NAPOLI S.P.A., IN NAPOLI VIA RIVIERA DI CHIAIA E POI CENTRO DIREZIONALE, DESTINATA ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI QUADRI DIRETTIVI DEL BANCO DI NAPOLI S.P.A.

LINGUA ITALIANA

BUONA CONOSCENZA DELLA LINGUA INGLESE.

ECCELLENTE

ECCELLENTE

BUONA

HA POTUTO PERFEZIONARE LA CONOSCENZA DELLA LINGUA INGLESE GRAZIE ANCHE A SPECIFICI INCARICHI ISPETTIVI PRESSO FILIALI ALL'ESTERO DEL BANCO DI NAPOLI S.P.A., NONCHÉ A FREQUENTI RAPPORTI EPISTOLARI E TELEFONICI, IN LINGUA INGLESE, CON IL PERSONALE LOCALE PER PROBLEMATICHE INERENTI CONTROLLI A DISTANZA E "FOLLOW UP" DI ISPEZIONI "IN LOCO" SULLE ATTIVITÀ SVOLTE DALLE FILIALI DI LONDRA E NEW YORK.

CAPACITÀ DI RELAZIONARSI CON PERSONE DI DIVERSA NAZIONALITÀ E CULTURA GRAZIE ALL'ESPERIENZA MATURATA NELL'ATTIVITÀ DI AUDITING DELLE FILIALI DEL BANCO DI NAPOLI S.P.A. IN ITALIA E ALL'ESTERO.

CAPACITÀ DI COMUNICARE IN MODO CHIARO E PRECISO, RISPONDENDO A SPECIFICHE RICHIESTE DELLA COMMITTEA E/O DELL'UTENZA DI RIFERIMENTO GRAZIE ALLE ATTIVITÀ DI RELAZIONE CON LA CLIENTELA E LA RETE DI VENDITA SVOLTE NELLE DIVERSE ESPERIENZE PROFESSIONALI CITATE.

PROFESSIONALITÀ NEI CAMPI DEL MANAGEMENT, DELLA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE E DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE STRUTTURE E DEL PERSONALE.

LA PLURIENNALE ESPERIENZA ACQUISITA ANCHE IN CAMPO ORGANIZZATIVO ASSICURA CAPACITÀ PER LAVORARE IN GRUPPO, PRENDERE DECISIONI IMPORTANTI, PUNTARE AL MIGLIORAMENTO CONTINUO ED ANCHE ALLA MOTIVAZIONE DEL PERSONALE.

CAPACITÀ DI ORGANIZZARE AUTONOMAMENTE IL LAVORO, DEFINENDO PRIORITÀ E ASSUMENDO RESPONSABILITÀ ACQUISITE GRAZIE ALLE DIVERSE ESPERIENZE LAVORATIVE E PROFESSIONALI SOPRA ELENCAE, NELLE QUALI È SEMPRE STATO RICHIESTO DI GESTIRE AUTONOMAMENTE LE DIVERSE ATTIVITÀ RISPETTANDO LE SCADENZE E GLI OBIETTIVI PREFISSATI.

CAPACITÀ DI LAVORARE IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ, CAPACITÀ ACQUISITA GRAZIE ALLA GESTIONE DI RELAZIONI CON IL PUBBLICO/CLIENTELA NELLE DIVERSE ESPERIENZE LAVORATIVE SVOLTE E IN PARTICOLARE ATTRAVERSO L'ESPERIENZA DI AUDITING DI FILIALI DEL BANCO DI NAPOLI S.P.A. IN ITALIA E ALL'ESTERO, IN CUI LA PUNTUALITÀ NELLA GESTIONE E NEL RISPETTO DELLE DIVERSE SCADENZE DEL PIANO DI CONTROLLI ERA UN REQUISITO MINIMO.

**CAPACITÀ E COMPETENZE
TECNICHE**

*Con computer, attrezzature specifiche,
macchinari, ecc.*

**BUONA CONOSCENZA DEI PRINCIPALI STRUMENTI DI OFFICE AUTOMATION
COMPETENZE TECNICHE NELLA RICERCA DOCUMENTALE SU INTERNET
APPRESE I IN ATTIVITÀ LAVORATIVA.**

IN SINTESI, HA UNA BUONA PREPARAZIONE COMPLETA SULL'USO DI TUTTE LE
FUNZIONALITÀ STANDARD DEL SISTEMA OPERATIVO E DEGLI APPLICATIVI DI OFFICE
AUTOMATION, CHE CONSENTONO DI UTILIZZARE IL PC MULTIMEDIALE, GLI APPLICATIVI
DI MICROSOFT OFFICE (WORD, EXCEL, ACCESS, POWERPOINT) E GLI STRUMENTI DI
RICERCA E COMUNICAZIONE IN RETE.

**CAPACITÀ E COMPETENZE
ARTISTICHE**

Musica, scrittura, disegno ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE

*Competenze non precedentemente
indicate.*

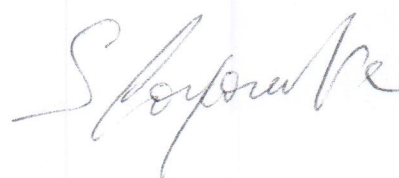
[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

PATENTE O PATENTI

PATENTE AUTOMOBILISTICA (PATENTE B)

ULTERIORI INFORMAZIONI

[Inserire qui ogni altra informazione pertinente, ad esempio persone di riferimento, referenze
ecc.]



SULLA BASE DELLA CONOSCENZA DELLA ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA E DELLA ESPERIENZA MATURATA NELLE PRECEDENTI ATTIVITÀ SVOLTE PER IL COMUNE DI PROCIDA, SI ILLUSTRANO LE ESPERIENZE SIGNIFICATIVE E IL PROGRAMMA DI ATTIVITA' IN RELAZIONE AL RUOLO DA SVOLGERE DI O. I. V. DEL COMUNE DI PROCIDA.

AL FINE DEL MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI, L'O.I.V. INDIRIZZERÀ GLI OPERATORI ALL'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO, ALLO SCOPO DI FAVORIRE L'INNALZAMENTO DEL GRADO DI INDIVIDUAZIONE DEI BISOGNI E DELLE ATTESE DEI CITTADINI ED ATTUARE UN CONTINUO ADATTAMENTO DEI PROCESSI DI DEFINIZIONE DEI PIANI TRIENNALI ED ANNUALI DELLA PERFORMANCE.

A QUESTO PROPOSITO SARÀ ALTRESÌ AVVIATO UN PERCORSO FINALIZZATO ALLA VALORIZZAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI GIÀ PRESENTI NELL'ENTE SUI LIVELLI DI QUALITÀ PERCEPITI DAL CITTADINO, RIFERITI A SERVIZI SPECIFICI. L'ANALISI DEI LIVELLI DI GRADIMENTO, OLTRE CHE DELLE SEGNALAZIONI E DEI RECLAMI DEI CITTADINI PUÒ INFATTI CONSENTIRE L'AVVIO DI AZIONI SPECIFICHE SIA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI SIA PER UNA PIÙ ACCURATA INDIVIDUAZIONE DEI BISOGNI ESPRESSI E DELLE ATTESE DELLA COMUNITÀ LOCALE.

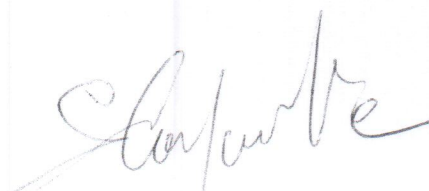
NELL'ADOZIONE E NELL'ADEGUAMENTO DEI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE SI TERRÀ CONTO DELLE LINEE GUIDA DELLA COMMISSIONE INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (CIVIT).

PER QUANTO RIGUARDA IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, CONFORMEMENTE CON QUANTO RICHIESTO DALL'ART. 9 DEL DECRETO LEGISLATIVO N.150/2009 E IN COORDINAZIONE CON LA REGOLAMENTAZIONE DEL COMUNE, GLI AMBITI SOTTOPOSTI AD OSSERVAZIONE DA PARTE DELL'OIV SARANNO I SEGUENTI:

- A) GLI INDICATORI DI PERFORMANCE RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ;
- B) IL RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI NEGOZIATI CON LE SINGOLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE;
- C) LA QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE;
- D) LA CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI, DIMOSTRATA TRAMITE UNA SIGNIFICATIVA DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI.

PER QUANTO RIGUARDA IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, L'O.I.V. SI PROPONE DI EVIDENZIARE ALCUNI ASPETTI QUALIFICANTI LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DETTA ANCHE PERFORMANCE DELL'ENTE ATTRAVERSO I SEGUENTI AMBITI SOTTOPOSTI AD OSSERVAZIONE:

- A) L'ATTUAZIONE DI PIANI E PROGRAMMI, OVVERO LA MISURAZIONE DELL'EFFETTIVO GRADO DI ATTUAZIONE DEI MEDESIMI, NEL RISPETTO DELLE FASI E DEI TEMPI PREVISTI;
- B) LA RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEI DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI ANCHE ATTRAVERSO MODALITÀ INTERATTIVE;
- C) LA MODERNIZZAZIONE E IL MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E LA CAPACITÀ DI ATTUAZIONE DI PIANI E PROGRAMMI;
- D) LO SVILUPPO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RELAZIONI CON I CITTADINI, I SOGGETTI INTERESSATI, GLI UTENTI E I DESTINATARI DEI SERVIZI, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI FORME DI PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE;
- E) L'EFFICIENZA NELL'IMPIEGO DELLE RISORSE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL CONTENIMENTO ED ALLA RIDUZIONE DEI COSTI, NONCHÉ ALL'OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI;
- G) LA QUALITÀ E LA QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI E DEI SERVIZI EROGATI;
- H) IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ.



PER IL RECEPIMENTO DELLE NUOVE DISPOSIZIONI NORMATIVE SI CONTRIBUIRÀ PER RAGGIUNGERE UN NECESSARIO ADATTAMENTO DEI PRECEDENTI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE A MEDIO E BREVE TERMINE, ALLINEANDOLI E FACENDOLI EVOLVERE VERSO LA DIREZIONE VOLUTA DAL LEGISLATORE, TUTTO CIÒ ANCHE IN COERENZA CON QUANTO SUGGERITO DALLA COMMISSIONE ANCI, DEPUTATA DAL PROTOCOLLO STIPULATO TRA ANCI E PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, A SUPPORTARE GLI ENTI LOCALI IN TALE FASE DELICATA DI ADEGUAMENTO DEI PROPRI ORDINAMENTI AI PRINCIPI ISPIRATORI DELLA RIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO.

COME DESCRITTO DALL'ARTICOLO 4 DEL D. LGS. 150/2009, NEL COMUNE DI PROCIDA DA MOLTO TEMPO SI OPERA ISPIRANDOSI AD UNA LOGICA DI RISULTATI, ED È CONSUETUDINE APPROVARE UN PIANO DETTAGLIATO DI OBIETTIVI NEGOZIATI TRA L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO ED I RESPONSABILI FACENTI FUNZIONI DIRIGENZIALI.

NEL CORSO DELLA GESTIONE, TALI OBIETTIVI SARANNO COSTANTEMENTE MONITORATI E SE NECESSARIO ADEGUATI ALLE NUOVE ESIGENZE OPERATIVE; A FINE ESERCIZIO CON LA STRUTTURA DI SUPPORTO ED IL SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE SI PROVVEDERÀ AD ACCERTARE IL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI VARI SETTORI, ED A RENDICONTARE LA PROPRIA ATTIVITÀ.

L'O.I.V., RECEPENDO I RISULTATI DEL CONTROLLO E COMPLETANDO LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI ATTRAVERSO L'ANALISI DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO, RIMETTERÀ PROPRIA PROPOSTA DI VALUTAZIONE ALL'ORGANO DI GOVERNO AI FINI DELLA VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DEL SALARIO INCENTIVANTE.

INOLTRE, IN MERITO ALLA ATTIVITÀ DA SVOLGERE PER MONITORARE E MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE, SI RITIENE OPPORTUNO DI ISPIRARSI CONCRETAMENTE ALLE "LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ INDIVIDUATE DALLA CIVIT (COMMISSIONE INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE, TRASPARENZA INTEGRITÀ).

INFINE, SARANNO IMPLEMENTATE LE INIZIATIVE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA E DEL GRADO DI INTEGRITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

