



Prot.n. 17883 del 28.04.2023

**RELAZIONE DELLA STRUTTURA DI
CONTROLLO E VALUTAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs. n. 150/2009
RELATIVA ALL'ANNO 2022**



1. PREMESSA

Con il presente documento si propone la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo le modalità indicate nelle delibere della CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013 ed ai sensi dei vigenti Regolamenti/Piani in materia di:

- Organizzazione
- Nuovi criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 42, comma 2 lettera a) e art. 48, comma 3 del D.lgs. 267/2000) - Riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale (art. 1, comma 423 L. 23.12.2014 n. 190);
- Sistema integrato dei controlli interni, art.3;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Disciplina e funzionamento della Struttura di Controllo e Valutazione, art. 5.

Nella Relazione si prende atto dei miglioramenti concernenti il Sistema scaturiti dall'accoglimento da parte dell'Amministrazione delle proposte di cui alla precedente Relazione e si individuano ulteriori ambiti su cui lavorare per proseguire il percorso di sviluppo concernenti il ciclo della performance.

L'attività della Struttura di Controllo e Valutazione si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura del documento risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance **dell'esercizio 2022** ed è da portare all'attenzione del Presidente della Provincia e da pubblicare nel sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente.

A corredo si allega griglia, approvata con delibera Civit 23/2013, contenente elementi informativi di supporto (All. 1).

Si precisa che la scrivente Struttura di Controllo e Valutazione è stata nominata con decreto presidenziale n.47 del 30.06.2022.



2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2022

Il Ciclo della performance della Provincia di Latina è contemplato nell'art. 2 del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, adottato con deliberazione di giunta provinciale n. 1 del 13 gennaio 2011. In particolare, così come delineato nell'atto regolamentare sopra indicato, il ciclo della performance si realizza attraverso il percorso di predisposizione e di verifica della attività di programmazione, nonché di quelle di valutazione.

Coerentemente a quanto indicato nell'art. 4, comma 2 del Decreto Legislativo n.150 del 2009 e ss.mm., il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo anche conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi ed ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Nello specifico, per una valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e, in particolare, per esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo di detta funzione all'interno del Ciclo della Performance dell'Ente, è necessario far riferimento:

- al Documento Unico di Programmazione di cui all'allegato 4/1 del D.Lgs.118/2011, che costituisce presupposto fondante di tutti gli altri documenti destinati a guidare, a cascata, l'attività di programmazione finanziaria, gestione e rendicontazione;
- al Bilancio di previsione annuale e pluriennale, al Piano Esecutivo di Gestione – e al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);
- al Report sullo stato di attuazione del piano esecutivo di gestione che ingloba gran parte delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, alle Schede di valutazione dei Dirigenti e alle schede di valutazione del personale non Dirigente, alla Relazione sulla performance;
- al Decreto Presidenziale n. 77 del 21.11.2022 di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, al decreto presidenziale n.108 del 28.12.2022 di: “Approvazione aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Latina: Linee di indirizzo e articolato” e dal decreto presidenziale n.85 del 15.12.2022 (Approvazione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, aggiornamento del decreto presidenziale n. 72/2020 - Appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi) al CCDI per personale dirigente dal CCDI del personale non dirigente e successivi



accordi integrativi per l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

- al Rendiconto sulla gestione, al Referto conclusivo alla Corte dei Conti, previsto dall'art 198 bis del D.lgs. 267/2000, per ciò che riguarda l'attività più tipicamente di rendicontazione, sia essa rivolta agli organi di vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi;
- all'aggiornamento al Piano triennale anticorruzione e trasparenza pubblicato in amministrazione trasparente, altri contenuti-corruzione;
- alla relazione del Responsabile per la trasparenza e per l'anticorruzione redatta secondo la griglia predisposta dall'ANAC e pubblicata in amministrazione trasparente, altri contenuti-corruzione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna" è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, giusto decreto Presidenziale n.6 del 08.02.2022.

Per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi, l'Amministrazione anche per l'anno 2022 ha aggiornato il contenuto dei citati documenti (Bilancio pluriennale e annuale coerentemente ai principi e schemi contabili previsti dal D.lgs n. 118/2011 e s.m.i. in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, Documento Unico di Programmazione, Piano esecutivo di gestione) perfezionando:

- la comprensibilità della rappresentazione delle performance, tramite l'introduzione di elementi che consentono di cogliere meglio la intelligibilità degli obiettivi strategici, degli obiettivi operativi (annuali e triennali), degli indicatori e dei target, per monitorare le performance organizzative relativamente alle principali attività dell'ente. Tali elementi informativi riassumono i contenuti essenziali del Piano della Performance, così da consentire anche ai cittadini un reale controllo sull'uso delle risorse pubbliche rispetto agli obiettivi fissati ed ai risultati conseguiti, attraverso l'accesso alle informazioni in applicazione dei principi di trasparenza e accessibilità.

- l'intelligibilità dell'attuale struttura del DUP/PEG/PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI/PIANO DELLA PERFORMANCE, andando nella direzione di esplicitare i legami tra indirizzi politici declinati in obiettivi strategici e l'operatività dell'Ente e consentire la misurazione degli impatti esterni delle politiche e delle azioni previste;

- l'attendibilità della rappresentazione delle performance in termini di coerenza esterna, così come richiamato dalla Delibera CIVIT n.112/2010, integrando i documenti di programmazione con informazioni inerenti i bisogni e le attese dei portatori di interesse (stakeholder).



- la comprensibilità delle informazioni, assecondando così anche una migliore valenza comunicativa nei confronti degli utenti.

2.1. Performance organizzativa

Con particolare riferimento alla Performance organizzativa va dedicata una attenzione alla fase di definizione degli obiettivi, considerata da questa Struttura di Controllo e Valutazione il punto di partenza per la misurazione degli stessi, e alla valutazione finale dei risultati.

Facendo riferimento a quanto previsto in particolare dall'art. 5 del D.Lgs n. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT n. 89/2010, n. 4/2012 e n. 23/2013 – la SCV è chiamata a:

1. per la fase di definizione degli obiettivi, esprimere una valutazione sui processi posti in essere dall'amministrazione, verificando se sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009;
2. per la fase della misurazione, esprimere una valutazione sia sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità, sia sull'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

In merito al primo aspetto (definizione degli obiettivi e, quindi, adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target), la SCV rileva quanto segue:

- l'auspicata maggiore intellegibilità della rilevanza e della pertinenza degli obiettivi sia strategici sia operativi dell'Ente rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione è stata al centro di un lavoro di revisione da parte della Struttura che va nella direzione indicata dalla precedente SCV e condiviso dalla nuova subentrata a luglio 2022.

A tal riguardo va precisato che l'Amministrazione Stefanelli, eletta a dicembre 2021, ha approvato nuovi indirizzi generali costituenti le linee strategiche che l'organo di governo intende perseguire nel corso del proprio mandato con decreto n.17 del 28.02.2022. La successiva fase di pianificazione è stata sviluppata in coerenza con tali indirizzi mediante la traduzione della vision in azioni concrete.

E' stato rafforzato il collegamento diretto fra obiettivi di programmazione indicati nel DUP e obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione coordinati in un sistema uniforme realizzando conseguentemente il processo di cascading (dagli obiettivi strategici a quelli operativi) degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi.

Come si evince dal Piano Esecutivo di Gestione 2022 sono stati concordati all'esito di incontri dedicati organizzati dal Segretario Generale con i singoli dirigenti, obiettivi suddivisi in strategici e gestionali, misurati attraverso indicatori di performance rispettosi dei requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 e dalla delibera CIVIT n. 89/2010.

In sede di prima applicazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.), attesa la complessità della riforma e i dubbi



applicativi, la Provincia di Latina ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione con distinti e separati atti nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione. Il P.I.A.O. predisposto presenta carattere ricognitivo;

Anche nel 2022 per molti casi, il software dedicato ha consentito di confrontare i risultati conseguiti nell'esercizio con quelli delle annualità precedenti facendo emergere il trend di performance organizzativa.

In sede di refertazione sono stati previsti indicatori grafici di misurazione che favoriscono l'immediatezza della rilevazione di informazioni utili sia per la misurazione della performance organizzativa di settore (considerando il complesso degli obiettivi assegnati), che di quella individuale (data dal livello di raggiungimento di tutti gli obiettivi in cui il dipendente è coinvolto in relazione alla percentuale di partecipazione). Questa rilevazione non esaurisce il processo di valutazione, che si completa con le risultanze delle schede produttività, tenendo in debita considerazione ulteriori fattori rientranti nell'alveo dei comportamenti organizzativi.

Si da atto che, in accoglimento dei suggerimenti della SCV, l'Amministrazione ha proseguito sia nella specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori e i target per mezzo di apposite tabelle, sia nella descrizione/comprendimento degli indicatori, permettendo di capire su quali basi i target vengono concordati e definiti.

Il target è il risultato che ci si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo; è essenziale nel processo di misurazione della performance perché consente di verificare l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi.

La definizione del target è avvenuta all'esito di un processo di coinvolgimento di stakeholder interni (struttura politica, segretario generale, dirigenti, posizioni organizzative e referenti) ed esterni (grazie alle attività dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico che seppur in assenza di idonei supporti informatici, ha raccolto e rappresentato ai soggetti interessati, le istanze provenienti dal territorio).

Si precisa che, per le opere pubbliche viene utilizzato un sistema diverso in quanto meglio esplicativo dell'elenco annuale e del programma triennale delle opere, in questo il target corrisponde alla fase di realizzazione dell'opera che si deve raggiungere nell'annualità.

In merito al secondo aspetto (misurazione della performance) la SCV rileva quanto segue con riferimento alla frequenza ed esaustività dei monitoraggi e alla qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità:

- a) la frequenza del monitoraggio in base al regolamento avviene su base semestrale; la raccolta dei dati avviene tramite inserimento manuale da parte dei dirigenti preposti al sistema di controllo di gestione. Permangono le oggettive difficoltà nella riorganizzazione generale degli enti di area vasta.
- b) la qualità dei dati è migliorata grazie agli interventi sulla rilevanza e l'adeguatezza degli obiettivi, la qualità degli indicatori e la rilevanza dei target.



2.2. Ciclo della gestione della Performance

Alla luce di quanto previsto nelle delibere CIVIT n.4/2012 e n.23/2013, in questa sezione della Relazione, ci si sofferma sul processo di funzionamento del sistema di valutazione e, in particolare, sulle fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo va inquadrato nell'ambito del più generale ciclo di gestione della performance individuato dall'art. 4 del Decreto 150/2009 e s.m.i., il quale si articola nelle seguenti fasi:

a) predisposizione e assegnazione degli obiettivi, corredati da valori attesi di risultato e dagli indicatori. Si tratta del momento iniziale dell'intero ciclo. Si pone in evidenza la distinzione introdotta tra la "definizione" e la "assegnazione" degli obiettivi. L'assegnazione spetta all'organo di governo dell'Ente ma la predisposizione o la definizione viene considerata un momento distinto. Il percorso di predisposizione viene attivato dal Servizio Programmazione/C.d.g. e Peg incardinato nel Settore Risorse Umane e sistemi informativi sino al 10.10.2022 poi transitato nella struttura del Direttore Generale - giusto decreto presidenziale n. 69/2022.

I Dirigenti, con la partecipazione attiva e il massimo coinvolgimento dell'organo di governo, presentano proposte per i settori di precipua competenza. Nella formulazione delle stesse si deve tener conto, oltre che della mission dell'Ente, del programma politico amministrativo e delle condizioni gestionali. La stesura della proposta unitaria tiene conto dei suggerimenti della struttura di controllo e valutazione che oltre a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, esplica funzioni di supporto in riferimento al miglioramento continuo del ciclo della performance;

b) collegamento tra assegnazione degli obiettivi e assegnazione delle risorse. Questa fase è caratterizzata dalla analisi di adeguatezza delle risorse messe a disposizione (finanziarie, umane e strumentali) rispetto ai risultati che ci si propone di raggiungere;

c) valutazione intermedia, con eventuale adozione degli interventi correttivi ritenuti necessari. In questo ambito assume rilievo il ruolo della SCV di presidio e coordinamento delle attività di monitoraggio rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi. La SCV predispone eventuali proposte di modifica e, comunque, segnala tutte le criticità e i dati meritevoli di attenzione;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. La misurazione è un'attività che fornisce dati oggettivi e concretamente verificabili, su cui basare la valutazione caratterizzata in parte, e seppur in maniera contenuta, da un inevitabile grado di soggettività/discrezionalità. Il legame tra la valutazione dei risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative e quelli conseguiti dai dirigenti e dal personale, cioè tra performance organizzativa e performance individuale è strettissimo essendo l'organizzazione costituita da "persone" che necessariamente dovranno fare gioco di squadra supportandosi vicendevolmente.



e) applicazione degli esiti della valutazione ai sistemi premianti.

f) rendicontazione dei risultati. Sono da indicare in maniera concreta gli obiettivi conseguiti sia agli organi di indirizzo politico-amministrativo, che ai competenti organi di controllo interni ed esterni.

La Relazione finale sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate.

La rilevazione degli eventuali scostamenti consente la riprogrammazione, realizzando un circolo virtuoso di miglioramento continuo nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance.

La Relazione è validata dall'Organismo di valutazione e sottoposta all'esame del Presidente che la approva con decreto da adottarsi con i poteri della ex Giunta.

Attraverso la pubblicazione della Relazione sul sito web dell'Ente nella sezione dedicata di "Amministrazione Trasparente" si "raggiungono" gli utenti interni/esterni in modo da consentire un controllo sociale assai ampio sull'operato dell'Ente.

Nel corso del 2022 il processo si è dunque svolto nelle seguenti macro fasi:

RENDICONTO GESTIONE ANNO 2021	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 17 DEL 05.05.2022
DOCUMENTO UNICO PROGRAMMAZIONE 2022	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 10 DEL 24.03.2022
BILANCIO 2022 – CONSIGLIO PROVINCIALE	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N.13 DEL 14.04.2022
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022	DECRETO PRESIDENZIALE N.40 DEL 19.05.2022
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	DECRETO PRESIDENZIALE N.58 DEL 27.07.2022

La SCV evidenzia come nell'Ente, sia proseguita una feconda collaborazione tra l'Organo di indirizzo politico amministrativo, deputato ad elaborare la strategia(e) migliore per affrontare le esigenze del territorio e della cittadinanza, e la dirigenza che attuando le politiche di indirizzo è deputata al raggiungimento di risultati tangibili, realizzando così un processo virtuoso di tipo circolare che crea valore aggiunto in termini di efficienza ed efficacia amministrativa.

2.3. Infrastruttura a supporto

L'Ente nel 2022 si è avvalso del servizio Programmazione Controllo di Gestione e Peg per il sistema dei controlli ed il PEG; il software di gestione dedicato è autoprodotta e contempla oltre il PEG, il Piano degli obiettivi e della Performance. Il software anche nel 2022 è stato oggetto di modifiche evolutive di riparametrazione al fine di rafforzare il collegamento con gli obiettivi della programmazione strategica, oltre che come già



evidenziato per fornire l'immediata rappresentazione del trend di produttività dell'Amministrazione.

2.4. Trasparenza e integrità

La SCV ha proceduto all'analisi della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente con cadenza periodica. A tale scopo, sono stati condotti colloqui con il Responsabile della trasparenza, con alcuni responsabili di struttura ed è stata anche condotta una verifica incrociata dei dati.

L'Ente ha adempiuto alla nomina del Responsabile per la trasparenza ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione individuati nella persona del Segretario Generale, inoltre è stato aggiornato l'ufficio anticorruzione di supporto al RPCT con provvedimento n.881/2022.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024 è stato adottato con decreto del presidente n.34 del 02.05.2022; l'ANAC ha fissato la nuova scadenza per gli adempimenti OIV relativi alla Trasparenza al 31.05.2022 con pubblicazione in Amministrazione Trasparente entro il 30.06.2022.

La SCV, al fine di rilasciare l'attestazione così come previsto dalla Delibera n.201/2022 – ANAC, ha analizzato/verificato i dati e le notizie da pubblicare sul sito istituzionale della Provincia di Latina.

Ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La SCV dopo adeguate verifiche sull'adempimento degli obblighi di cui sopra, ha provveduto a predisporre:

- Documento di attestazione del 22.06.2022;
- Griglia di rilevazione;
- Scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o strutture analoghe (SCV).

La documentazione è stata messa a disposizione ai fini della immediata pubblicazione sul sito istituzionale.

2.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

In merito a tale punto, la SCV sottolinea lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nel tentare di coinvolgere stakeholder (interni) nel processo di definizione degli standard di qualità. Nel 2022 il Direttore Generale ha curato un progetto di customer interna predisposto in applicazione all'art. 10 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 in tema di "Partecipazione dei collaboratori al processo di valutazione della dirigenza". La disposizione regolamentare prevedeva come modello aggiuntivo al sistema di valutazione disciplinato dall'art.8, la partecipazione dei collaboratori al processo di valutazione del superiore gerarchico; tale modello è stato utilizzato per la valutazione della dirigenza nel ciclo della performance relativo alla annualità 2022.



I risultati complessivi del sondaggio, analizzati e rielaborati, sono stati restituiti agli Organi di Governo con nota prot.n. prot.n.9221/2023. Preme rilevare l'impossibilità di valorizzare il modello sperimentale in quanto il tasso di partecipazione dei dipendenti è stato del 34,37%. La SCV ravvisando l'opportunità di sospendere la sperimentazione per l'anno 2023, ha suggerito di rivolgere l'attenzione agli stakeholders esterni al fine di ottenere un ritorno oggettivo quale indicatore per la rielaborazione degli obiettivi PEG secondo la logica e la soddisfazione dell'utente finale.

Va evidenziato altresì che l'Ente ha adottato misure organizzative per la gestione di reclami e class action e in tale logica. Inoltre, al fine di attivare un dialogo cooperativo con i cittadini-utenti, la Struttura di Controllo e Valutazione, ha provveduto ad attivare presso il sito istituzionale dell'Ente una casella di posta elettronica dedicata con indirizzo e-mail: scv@provincia.latina.it.

2.6. Descrizione delle modalità del monitoraggio della SCV

La stesura della presente Relazione, ha tenuto conto dei numerosi elementi informativi che la precedente SCV oltre che l'attuale hanno potuto acquisire durante l'anno attraverso svariati incontri con le strutture dell'Ente. Il monitoraggio, di fatto, è stato continuo e costante.

2.7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione e considerazioni conclusive

Pur consapevole della complessità del quadro istituzionale e finanziario nel quale le province in generale e la Provincia di Latina, per quel che ci riguarda, si trova ad oggi ad operare, si ritiene utile qui evidenziare talune aree prioritarie di miglioramento del sistema di valutazione dell'Ente che devono necessariamente essere perseguite per una efficace ed efficiente conduzione della propria azione amministrativa.

La SCV suggerisce all'Ente di:

- operare una razionalizzazione dei documenti di programmazione e rafforzamento degli elementi di integrazione fra gli stessi per dare maggiore evidenza dello sviluppo del ciclo per facilitare la misurazione e quindi la valutazione della performance;
- definire, già con riferimento all'anno 2023, l'attività di revisione delle metodologie di valutazione della performance dell'Ente in base alle novità introdotte dal nuovo CCNL;
- aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance per il quale la SCV suggerisce di rivolgere l'attenzione agli stakeholders esterni.

3. PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2023.

Allo stato attuale l'Ente ha approvato anche il Piano Triennale Azioni Positive 2023/2025 (giusto decreto presidenziale n. 86 del 21.12.2022); il DUP ed i suoi allegati



giusta Deliberazione di Consiglio Provinciale n.2 del 07.02.2023 nel cui ambito risulta inserita la programmazione del fabbisogno del personale 2023-2025 nonché il Bilancio di previsione Anno Finanziario 2023 e triennale 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n.10 del 02.03.2023; ed è stato definito anche il processo relativo alla adozione del PEG 2023/2025 integrato del Piano dettagliato degli Obiettivi, giusto decreto presidenziale n. 16 del 20.04.2023.

Struttura di Controllo e Valutazione

Presidente - f.to dr. Giancarlo de Simone

Componente - f.to avv. Laura Di Rubbo

Componente - f.to avv. Roberto Carosi