

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Provincia di Brescia

Relazione finale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance

(art. 17, c. 4, del Regolamento di Istituzione e Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance)

Periodo: 1° agosto 2016 – 5 settembre 2019

Ente	Provincia di Brescia
Data di rilascio della relazione	5 settembre 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance



Dott.ssa Antonella Rivadossi
Avv. Marianna Sala
Dott. Franco Pesce

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Provincia di Brescia

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	4
2.1.- Rappresentazione della performance.....	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target	5
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi	5
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	6
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione.....	6
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni	7
3.- SISTEMA PREMIALE	8
4. -TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	12
5.- ATTIVITÀ DELL'OIV 2016 - 2019.....	13
6.- RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	16

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Provincia di Brescia

1.– PRESENTAZIONE

In ottemperanza all'art. 17, comma 4, del Regolamento di Istituzione e Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, mediante la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della *performance* adottato dall'Ente nel corso del proprio mandato svolto nel periodo 1 agosto 2016 – 5 settembre 2019.

Tale relazione rientra tra le funzioni attribuite all'OIV ed è finalizzata ad esaminare il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati, mettendo in evidenza sia gli aspetti positivi che quelli negativi o comunque migliorabili.

La relazione fornisce la valutazione dell'OIV a seguito sia dei documenti prodotti dalla Provincia che delle attività di monitoraggio e valutazione condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.

Le conclusioni della relazione sono indirizzate al Presidente della Provincia, al Segretario Generale e alla Struttura di supporto dell'OIV.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

- Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
- Sistema premiale;
- Sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione;

La relazione si conclude con le proposte di miglioramento del ciclo della performance.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.– FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1. – Rappresentazione della *performance*

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Verifica dei criteri di:</p> <ol style="list-style-type: none">1. chiara definizione degli obiettivi;2. presenza consistente di indicatori di outcome;3. specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target;4. caratterizzazione di indicatori e target, test di qualità e di affidabilità;5. rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede degli indicatori.	<ol style="list-style-type: none">1.2. Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile e risultano coerenti sia con le priorità indicate dall'organo di indirizzo politico sia con il contesto normativo di riferimento e si confermano strettamente connessi alla missione istituzionale dell'ente;3. la gran parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato; per gli indicatori specifici degli obiettivi dei Progetti "Misure Anticorruptive e della Trasparenza" la valutazione è fatta sulla base del raggiungimento della soglia minima prevista nel Piano delle Misure Anticorruptive e della Trasparenza;4. il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente;5. l'analisi sulla verifica dei requisiti di qualità e affidabilità di indicatori e target è coerente con i regolamenti sui controlli interni e performance in uso nell'ente;6. esiste un collegamento tra obiettivi e linee di mandato, anche se non è esplicitato chiaramente nelle schede.
<p>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</p>	<p>Il PEG/Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance della Provincia di Brescia contiene obiettivi rappresentati secondo i criteri dell'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.2. - Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è riportata nel Piano della <i>performance</i> . La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita si basa sia sull'attenta analisi qualitativa degli obiettivi previsti che sull'analisi quantitativa del raggiungimento dei valori attesi degli indicatori riferiti agli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato in coerenza con il ciclo di programmazione e controllo definito dal Regolamento di contabilità dell'ente.

2.3. - Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Collegamento tra obiettivi individuali, documenti di programmazione triennali e di mandato</i>	Il sistema informativo di programmazione ha garantito il raccordo tra programma del Presidente, progetti e obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance. Le missioni e i programmi, a cui gli obiettivi fanno riferimento, sono indicati in ogni scheda-obiettivo del Piano. A tutti gli obiettivi, sia strategici che gestionali, viene attribuito un peso.
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	Gli obiettivi sono assegnati, mediante decreto, dal Presidente in accordo con il Segretario Generale, ai dirigenti.

2.4. - Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie declinate all'interno del sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> e sono rilevati mediante apposite schede.
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti sono individuati mediante le specifiche schede di valutazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.5. – Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	Le metodologie di misurazione e valutazione della <i>performance</i> sono state elaborate con il confronto e il coinvolgimento dei soggetti interessati.
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della <i>performance</i> .
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	L'OIV trasmette la proposta di valutazione dei Dirigenti al Presidente, il quale comunica la valutazione definitiva ai valutati.

2.6. – Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	Periodo di chiusura delle valutazioni per il 2016: 07.06.2017 Periodo di chiusura delle valutazioni per il 2017: 15.06.2018 Periodo di chiusura delle valutazioni per il 2018: 11.07.2019
<i>Sistema informativo e informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	I dati rilevati fanno riferimento ai sistemi informativo-contabili dell'ente nonché al programma del PEG/Piano Esecutivo di Gestione e delle <i>Performance</i> . Gli indicatori, pesati e graduati secondo il sistema di valutazione, alimentano automaticamente le schede di valutazione del personale.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.7. – Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo interni</i>	<p>L'integrazione tra il sistema di bilancio e quello di <i>performance management</i> risulta sufficientemente significativa.</p> <p>Dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura tecnica di supporto all'OIV garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi e risulta adeguata a fornire all'Organismo il supporto necessario allo svolgimento delle proprie attività, anche assicurando il coordinamento tra i diversi uffici e il flusso di comunicazione dei dati.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

3.– SISTEMA PREMIALE

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Dirigenti

Nella tabella sottostante si riporta la distribuzione dei Dirigenti nelle relative fasce di Valutazione, come da contratti collettivi decentrati integrativi parte economica – Dirigenti (anni 2016, 2017, 2018)

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% dir. Anno 2016</i>
Fascia A1	100-92	(3 dir.) 27,27
Fascia A2	91-80	
Fascia A3	79-70	
Fascia A4	69-60	
Fascia A5	59-49	
Fascia A6	48-0	
Fascia B1	100-92	(1 dir.) 9,10
Fascia B2	91-80	(7 dir.) 63,63
Fascia B3	79-70	
Fascia B4	69-60	
Fascia B5	59-49	
Fascia B6	48-0	

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% Dir. Anno 2017</i>
Fascia A1	92-100	(1 dir.) 11,12
Fascia A2	70-91	
Fascia A3	60-69	
Fascia A4	50-59	
Fascia A5	49-58	
Fascia A6	0-48	
Fascia B1	90-100	(3 dir.) 33,33
Fascia B2	70-89	(5 dir.) 55,55
Fascia B3	60-69	
Fascia B4	50-59	
Fascia B5	49-58	
Fascia B6	0-48	

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% Dir. Anno 2018</i>
Fascia A1	92-100	
Fascia A2	70-91	(3 dir.) 37,50
Fascia A3	60-69	
Fascia A4	50-59	
Fascia A5	49-58	
Fascia A6	0-48	
Fascia B1	90-100	(1 dir.) 12,50
Fascia B2	70-89	(4 dir.) 50,00
Fascia B3	60-69	
Fascia B4	50-59	
Fascia B5	49-58	
Fascia B6	0-48	

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Posizioni Organizzative

Nella tabella sottostante si riporta la distribuzione delle **Posizioni Organizzative** nelle relative fasce di valutazione, come da regolamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità dell'Ente .

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% P.O. Anno 2016</i>
Fascia 1	86 - 100	100,00
Fascia 2	71 - 85	
Fascia 3	60 - 70	

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% P.O. Anno 2017</i>
Fascia 1	86 - 100	95,00
Fascia 2	71 - 85	5,00
Fascia 3	60 -70	

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% P.O. Anno 2018</i>
Fascia 1	86 - 100	100,00
Fascia 2	71 - 85	
Fascia 3	60 -70	

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Dipendenti

Nella tabella sottostante si riporta la distribuzione dei **Dipendenti**, come da contratti collettivi decentrati integrativi parte economica - Dipendenti (anni 2016, 2017, 2018).

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% dip. Anno 2016</i>
insufficiente	inferiore a 60/100	0
sufficiente	60/100 - 69/100	0,80
discreto	70/100 - 79/100	1,44
buono	80/100 - 89/100	10,27
ottimo	90/100 - 100/100	87,48

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% Dip. Anno 2017</i>
insufficiente	inferiore a 60/100	0
sufficiente	60/100 - 69/100	0,79
discreto	70/100 - 79/100	0,98
buono	80/100 - 89/100	8,84
ottimo	90/100 - 100/100	89,39

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% Dip. Anno 2018</i>
insufficiente	inferiore a 60/100	0
sufficiente	60/100 - 69/100	0,81
discreto	70/100 - 79/100	1,22
buono	80/100 - 89/100	8,56
ottimo	90/100 - 100/100	89,41

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

4. -TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione</i>	<p>La legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione" considera la trasparenza dell'attività amministrativa uno dei principali strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione.</p> <p>Il D.Lgs. 33/2013 ha operato il "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" e prevede che tutte le amministrazioni pubbliche approvino un Programma triennale della trasparenza. Allo scopo di concretizzare i principi di cui al D.Lgs. 33/2013 è previsto che le misure del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità siano collegate al Piano triennale della Prevenzione della corruzione.</p> <p>La Provincia di Brescia garantisce un adeguato livello di trasparenza attraverso la puntuale attuazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" che costituisce una sezione autonoma del Piano Anticorruzione e parte integrante e sostanziale di esso. Visto l'art. 6 D.Lgs. 150/2009 "monitoraggio della performance", che prevede l'adozione di un sistema di costante verifica dei livelli di miglioramento dell'azione amministrativa in relazione agli obiettivi programmatici assegnati dagli organi di indirizzo politico amministrativo attraverso le risultanze dei sistemi di controllo di gestione, è stato effettuato il monitoraggio delle attività svolte durante l'anno. La Provincia di Brescia ha approvato e pubblicato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nelle seguenti date: triennio 2017-2019 Decreto del Presidente n. 33 del 30.01.2017 pubblicato il 31.01.2017; triennio 2018-2020 Decreto del Presidente n. 20 del 26.01.2018 pubblicato il 31.01.2018; triennio 2019-2021 Decreto del Presidente n. 27 del 01.02.2019 pubblicato il 04.02.2019. Nel corso della propria attività l'OIV ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alle date del 26 aprile 2017, del 10 aprile 2018 e del 10 aprile 2019 di quanto riportato nelle deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nn. 1310/2016, 236/2017, 141/2018 e 141/2019, rispetto a quanto pubblicato sul sito della Provincia di Brescia.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

5. - ATTIVITÀ DELL'OIV - 1 AGOSTO 2016 – 5 SETTEMBRE 2019

Sedute	Argomenti Trattati
8 SETTEMBRE 2016	Incontro Presidente Provincia Mottinelli e Nomina Presidente OIV Rivadossi
21 SETTEMBRE 2016	Graduazione delle Posizioni Dirigenziali
8 MARZO 2017	Documentazione e metodologia necessari per la valutazione dei dirigenti per l'anno 2016
26 APRILE 2017	Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC n. 236/2017
17 MAGGIO 2017	Validazione Relazione sulla Performance per l'anno 2016
24 MAGGIO 2017	Analisi della performance individuale dei dirigenti per l'anno 2016
7 GIUGNO 2017	Valutazione Dirigenti – Retribuzione di risultato per l'anno 2016
8 SETTEMBRE 2017	Graduazione delle Posizioni Dirigenziali 2017
13 SETTEMBRE 2017	Graduazione delle Posizioni Dirigenziali modificate 2017
22 NOVEMBRE 2017	Graduazione delle Posizioni Organizzative per il 2018

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

14 DICEMBRE 2017	Graduazione di due Posizioni Dirigenziali
8 MARZO 2018	Illustrazione del Sistema di Misurazione e Valutazione dei Dirigenti al nuovo componente OIV, Avv. Sala Valutazioni in merito alle misure anticorruptive e della trasparenza
10 APRILE 2018	Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC n. 141/2018
11 MAGGIO 2018	Validazione Relazione sulla Performance per l'anno 2017
18 MAGGIO 2018	Analisi della performance individuale dei dirigenti per l'anno 2017
15 GIUGNO 2018	Valutazione Dirigenti - Retribuzione di Risultato per l'anno 2017
30 GENNAIO 2019	Graduazione Posizione Organizzativa istituita al Corpo di Polizia Provinciale
8 MARZO 2019	Graduazioni delle Posizioni Dirigenziali
10 APRILE 2019	Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC n. 141/2019
3 MAGGIO 2019	Graduazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2019 Incontro con la Dott. ssa Simona Zambelli
6 GIUGNO 2019	Validazione Relazione sulla Performance per l'anno 2018 Graduazione di 6 Posizioni Organizzative 2019
19 GIUGNO 2019	Richiesta di aggiungere allo Stato di Attuazione degli obiettivi 2018 una relazione di sintesi sulle Performance anno 2018 Presa d'atto della modifica del Regolamento delle Posizioni Organizzative Invito a revisionare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance alla luce della normativa in vigore Presa d'atto della relazione sul "Progetto speciale di lavoro per personale addetto alla manutenzione stradale e alla segnaletica" e al "Progetto Punto INPS-Centro per l'impiego di Orzinuovi" 2018 Presa d'atto referti attività di controllo successivo su atti dirigenziali I e II semestre 2018
2 LUGLIO 2019	Analisi della performance individuale e dei risultati degli indicatori delle Misure anticorruptive e della trasparenza-Dirigenti 2018 in preparazione dei colloqui individuali
3 LUGLIO 2019	Incontri e colloqui con Dirigenti per performance individuale 2018
3 LUGLIO 2019	Primo incontro con consulenti esterni per l'aggiornamento e la revisione del SMVP – raccolta spunti e osservazioni

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

11 LUGLIO 2019	Valutazione Dirigenti – Retribuzione di risultato per l'anno 2018 Preso d'atto referti attività di controllo successivo su atti dirigenziali I semestre 2019
11 LUGLIO 2019	Secondo incontro con consulenti esterni, dirigenti e PO per l'aggiornamento e la revisione del SMVP – proposte di sviluppo di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance integrato e omogeneo per Dirigenti, PO e Dipendenti
5 SETTEMBRE 2019	Preso d'atto Relazione di sintesi sulla performance 2018 pubblicata il 22 agosto 2019 Invito OIV a concludere l'iter di revisione e aggiornamento SMVP Redazione della relazione finale sull'attività svolta ex art. 17 comma 4 Regolamento OIV per 2016-2019

Nel corso del 2018 l'OIV non ha proceduto alla graduazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2018 poiché la stessa era già stata effettuata in data 22 novembre 2017.

Inoltre, l'OIV ha preso atto che in data 9 gennaio 2019 il Segretario Generale - visto l'art. 13 comma 3 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 secondo il quale "gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL" - ha invitato i Dirigenti ad adottare gli atti di proroga fino al 20.5.2019 delle 22 posizioni organizzative già conferite nel mese di dicembre 2017.

Infine, nel 2018 l'OIV non ha graduato le posizioni dirigenziali perché nel 2018 non è stato modificato il quadro organizzativo dell'Ente.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

6. – RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

A conclusione della propria attività, l'OIV:

- invita l'Ente a concludere l'iter, già iniziato, di revisione del SMVP, implementandolo e aggiornandolo alla normativa vigente e rendendo omogenei i diversi sistemi oggi applicati per i Dirigenti, le Posizioni Organizzative e i Dipendenti, all'insegna dei principi di selettività e del merito;
- invita l'Ente, nel rispetto dell'art. 19 bis del D.L. Lgs. 150/2009, ad introdurre strumenti di *customer satisfaction* per i cittadini ossia idonei strumenti organizzativi per consentire agli utenti finali, in rapporto alla qualità dei servizi resi dalla Provincia, di partecipare alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente;
- invita l'Ente ad introdurre buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- invita l'Ente a procedere all'approvazione, nelle more del bilancio di previsione, di un PEG provvisorio così da avviare la gestione e il ciclo necessario per la valutazione della performance sin dall'inizio dell'esercizio;
- suggerisce all'Ente di rendere il ciclo della pianificazione, programmazione, controllo e misurazione della performance uno strumento di gestione e di miglioramento che orienti concretamente la dirigenza nella definizione, nel monitoraggio e nel perseguimento degli obiettivi e nel presidio dell'efficace ed efficiente funzionamento delle strutture e dei servizi affidati;
- suggerisce all'Ente di incrementare la capacità di misurazione e di valutazione della performance con maggior accortezza e valutazione critica nella scelta degli indicatori e dei relativi obiettivi che dovranno essere più rappresentativi delle finalità da perseguire che delle attività da svolgere;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

- suggerisce all'Ente di ripensare la performance organizzativa delle strutture della Provincia e la performance individuale anche mediante l'inclusione del personale dipendente nell'ambito del ciclo della performance allo scopo di un compiuto allineamento al D.Lgs. 150/2009;
- suggerisce all'Ente, in tema di attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della performance, di incentivare la rotazione del personale in relazione al quale permane tuttavia la carenza di risorse umane a disposizione dell'Ente, con conseguente difficoltà di dare corso agli spostamenti e di assicurare al contempo la piena funzionalità degli uffici;
- suggerisce all'Ente di impiegare un sistema informativo integrato dedicato alla gestione dell'intero ciclo della performance.



Il Presidente dell'OIV
Dott.ssa Antonella Rivadossi

Dott. Franco Pesce

Avv. Marianna Sala