Camera di Commercio
Latina

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2013

INDICE

Premessa

A. Performance organizzativa

- Definizione di obiettivi, indicatori e target
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

B. Performance individuale

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target
- Misurazione e valutazione della performance individuale
- Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

- Integrazione con gli altri sistemi di controllo

E. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione di standard di qualità

G. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Conclusioni: proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Allegati

Premessa

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D. Lgs. n. 150/2009, l'OIV è tenuto a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e ad elaborare una relazione annuale che ne evidenzi le criticità e i punti di forza al fine di favorire un graduale processo di miglioramento.

La presente Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, fa riferimento all'anno 2013 ed evidenzia anche alcuni aspetti concernenti il ciclo della performance avviato con l'adozione del piano della performance 2014-2016.

L'elaborazione della Relazione tiene conto delle linee guida contenute nelle Delibere n.4/2012 e n.23/2013 della Civit, oltre che della Convenzione Civit Unioncamere e delle altre delibere emanate dalla Commissione con riguardo all'attuazione del ciclo della performance e all'attività di monitoraggio svolto dall'OIV.

A corredo della Relazione sono presenti alcuni allegati: Allegato I "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente" e Allegato II "Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso". Non vengono allegate le griglie di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza e dell'OIV previste nella delibera 4/2012, in quanto documenti con i quali l'OIV ha attestato l'assolvimento di specifici obblighi di trasparenza da parte dell'Ente camerale, sono stati prodotti in data 30 settembre 2013 e 31 gennaio 2014.

A. Performance organizzativa

La performance organizzativa prevista dal sistema prende in esame i cinque ambiti di riferimento indicati nella delibera n.104/2010 della CIVIT:

- il grado di attuazione della strategia (stato di attuazione del Piano della performance attraverso il monitoraggio degli indicatori di misurazione e valutazione individuati per ciascun obiettivo);
- il portafoglio delle attività e dei servizi (indicatori Sistema Pareto Unioncamere);

- lo stato di salute dell'amministrazione (indicatori economico patrimoniali – Sistema Pareto Unioncamere);
- l'impatto dell'azione amministrativa – outcome;
- il confronto con le altre amministrazioni.

Nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance a livello organizzativo è risultato agevole il monitoraggio del grado di attuazione della strategia del Piano attraverso la misurazione degli indicatori associati agli obiettivi strategici ed operativi nell'ambito di ciascuna area strategica individuata (Competitività dell'Ente, Competitività del Territorio, Competitività delle imprese). Il monitoraggio delle attività, dei servizi e dello stato di salute dell'amministrazione è stato effettuato attraverso l'introduzione nel Piano di specifici programmi quali: Tempestitività ed efficienza, Efficacia ed accessibilità dei servizi, Gestione finanziaria, all'interno dei quali sono stati previsti anche indicatori standard del sistema Pareto quali ad esempio: rispetto dei tempi di evasione delle pratiche del Registro delle Imprese, Grado di diffusione dei servizi telematici presso il tessuto economico locale, incidenza dei costi strutturali. Meno agevole la valutazione dell'impatto dell'azione amministrativa; gli indicatori di outcome associati alle aree strategiche individuate hanno fornito una parziale visione sui risultati attesi dall'amministrazione in termini di impatto sul territorio.

Quanto al confronto con le altre Camere di Commercio, non è stata svolta l'analisi di benchmarking, in attesa dell'aggiornamento dei dati Pareto. A tale riguardo è stata completata nel 2014 la rilevazione dei dati 2012 e 2013 necessari al calcolo degli indicatori Pareto. Ove possibile tali indicatori verranno inseriti nel nuovo Piano della Performance 2015-2017 di prossima elaborazione.

- **Definizione di obiettivi, indicatori e target**

Nella definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target all'interno del piano della performance 2013-2015 si è tenuto conto delle linee guida contenute nelle delibere Civit n. 89/2010 e n. 112/2010 in un'ottica di continuità con il ciclo della performance precedente. Gli obiettivi sono stati definiti sulla base dei documenti di programmazione dell'Ente (Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio di previsione e budget direzionale). Gli obiettivi strategici ed operativi hanno tradotto, in maniera coerente, i contenuti progettuali

di ciascuna priorità della Relazione Previsionale e Programmatica. Agli obiettivi sono state associate le risorse finanziarie. Gli obiettivi operativi, nella maggior parte dei casi, sono stati declinati in azioni a cui sono state associate le risorse umane. A ciascun obiettivo e azione sono stati associati uno o più indicatori con l'indicazione dello stato o dimensione attuale e del target. Gli indicatori sono stati definiti con la collaborazione dei dirigenti e ove possibile sono stati selezionati tra gli indicatori del sistema Pareto. La maggiore criticità riscontrata riguarda l'individuazione e l'effettiva rilevabilità di significativi indicatori di impatto. Si ritiene comunque utile procedere ad una più netta differenziazione tra gli obiettivi operativi collegati alla performance organizzativa (obiettivi di ente) e gli obiettivi operativi collegati alla performance individuale.

- **Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

L'Ente camerale ha svolto un monitoraggio semestrale degli obiettivi propedeutico all'aggiornamento del Piano della Performance e all'avvio della nuova programmazione 2014-2016. I dati di monitoraggio sono stati diffusi nel corso della "Giornata sulla Trasparenza".

- **Metodologia per la misurazione e valutazione della performance**

Risulta chiara la definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata condivisa preventivamente con le rappresentanze sindacali ed illustrata al personale. Inoltre, nel 2013 l'indagine sul benessere organizzativo interno è stata svolta attraverso la somministrazione di un questionario predisposto in base alle indicazioni della CIVIT, nel quale è stata inserita un'apposita sezione relativa al giudizio del personale sul sistema di misurazione e valutazione applicato dall'Ente e sul superiore gerarchico. Di seguito si riporta un estratto dell'indagine sul benessere organizzativo.

Ambito di indagine	**Media (da 0 a 5)**
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,86
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,29
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,56

Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,47
È sensibile ai miei bisogni personali	4
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,96
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,04
Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,67
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,7
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,81
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,2

B. Performance individuale

La valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa. Scopo della valutazione della performance individuale è, da un lato, assicurare il raggiungimento della performance organizzativa e dall'altro dare riscontro ai lavoratori del proprio operato rinforzando tale azione con opportuni sistemi premiali. Nel corso del 2013 i risultati del processo di valutazione relativi all'anno 2012 ed i primi risultati del monitoraggio al I semestre 2013, sono stati presi in considerazione dall'Ente anche ai fini della riorganizzazione interna di alcuni uffici, oltre che nella definizione del piano di formazione.

Il processo di valutazione previsto all'interno del Sistema ha valenza gerarchica, nel senso che il valutatore è sovraordinato al valutato. Prevede, inoltre, tre momenti fondamentali:

a) assegnazione degli obiettivi a inizio anno;
b) verifica intermedia degli obiettivi ed eventuale loro aggiornamento;
c) valutazione degli obiettivi a fine anno.

Con riferimento a ciascuno di questi tre momenti è possibile evidenziare alcuni aspetti: a) Il processo di assegnazione degli obiettivi individuali, riguardo a tutte le categorie di personale, è stato coerente con il Sistema ed è avvenuto tramite controfirma di una scheda obiettivi; b) la verifica intermedia degli obiettivi necessaria per adeguare i target; c) la valutazione complessiva sullo stato di attuazione degli obiettivi 2013 è stata svolta entro giugno 2014, in corrispondenza con la predisposizione della relazione sulla performance.

In alcuni casi l'aggiornamento dei target non è stato effettuato e comunicato con sufficiente tempestività. E' necessario migliorare il processo senza ritardi.

- **Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target**

Gli obiettivi operativi sono stati definiti sulla base degli obiettivi strategici. Coerentemente con l'attuazione del ciclo della performance, con l'approvazione del Piano della Performance e del Budget Direzionale la Giunta ha assegnato al Segretario Generale gli obiettivi e le risorse necessarie per il loro conseguimento. Con proprio provvedimento, a sua volta, il Segretario Generale ha assegnato ai Dirigenti gli obiettivi operativi e le risorse necessarie per il loro conseguimento. Immediatamente dopo, i Dirigenti, nella loro autonomia gestionale, come necessario complemento alla responsabilizzazione nell'uso delle risorse hanno assegnato gli obiettivi alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità (di seguito P.O. e A.P.) e con il loro supporto, hanno provveduto all'assegnazione degli obiettivi al personale delle proprie strutture mediante comunicazione scritta a firma del dirigente. Nel 2013 gli obiettivi individuali sono stati declinati con maggiore precisione in relazione a ciascun dipendente ed in coerenza con gli obiettivi del piano. Gli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti derivano, infatti, in parte dagli obiettivi operativi e dalle azioni presenti nel Piano della Performance, in parte sono rappresentati da obiettivi definiti dal dirigente, in base ai vigenti ordini di servizio, sempre in coerenza con il Piano della Performance. Gli obiettivi riconducibili al Piano sono stati misurati attraverso i KPI definiti nell'ambito del Piano stesso, gli obiettivi definiti dal dirigente, in coerenza con il Piano, sono stati misurati attraverso indicatori appositamente definiti e monitorati dall'ufficio di appartenenza. A tale riguardo si segnala la necessità di modulare gli obiettivi assegnati ai dipendenti in maniera tale che, in base a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione vigente ciascun dipendente riceva un numero di obiettivi congruo rispetto alla propria categoria di appartenenza. E' necessario altresì che tali obiettivi siano chiari, comprensibili, coerenti con la mission della Camera di Commercio e realizzabili.

- **Misurazione e valutazione della performance individuale**

La misurazione e valutazione della performance individuale avviene sulla base degli obiettivi assegnati e sulle capacità individuali richieste a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza che il dirigente valuta direttamente. Le capacità comprendono

alcuni parametri scelti tra quelli previsti nel Sistema di misurazione e valutazione vigente che meglio descrivono le caratteristiche richieste. Alla valutazione della performance individuale concorrono quindi due aspetti: il raggiungimento degli obiettivi e le capacità individuali. Con riferimento alla valutazione per l'anno 2013 il Sistema di Misurazione e Valutazione ha previsto per le due componenti lo stesso peso ponderale (50%). A partire dal 2014, a seguito di una modifica apportata al SMV, i pesi ponderali passano rispettivamente al 40% e al 60% ciò al fine di evidenziare il reale contributo personale apportato da ciascun dipendente.

- **Metodologia per la misurazione e valutazione della performance**

In base a quanto previsto nel SMV ai fini della performance individuale sono stati assegnati degli obiettivi attraverso la consegna e la controfirma di una lettera. Agli obiettivi sono associati degli indicatori oggetto di monitoraggio nel corso dell'anno. E' cura del dirigente comunicare le modifiche che dovessero intervenire sugli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno. Il processo di monitoraggio e valutazione della performance individuale ai fini della premialità è in corso di completamento.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di svolgimento del ciclo della performance risulta coerente con quanto disposto dal D.lgs. 150/09. Come previsto dalla delibera 112/2010, ciascuna attività di cui si compone il Ciclo della Performance si è sviluppata in un arco temporale ben definito.

In particolare: 1) entro il 31 gennaio 2013 la Giunta Camerale ha approvato il Piano della Performance in coerenza con i documenti di programmazione tradizionali (Relazione Previsionale e Programmatica, Preventivo e Budget Direzionale) ed ha approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità; 2) entro marzo sono stati attribuiti gli obiettivi; 3) è stata predisposta la Relazione sulla Performance dell'anno precedente e avviato il processo di valutazione della Performance ai fini dell'erogazione dei premi; 4) è stata realizzata la Giornata sulla trasparenza e completati gli adempimenti riguardanti gli obblighi specifici di pubblicazione sul sito istituzionale. L'OIV ha costantemente supportato l'Ente nello svolgimento delle attività rientranti nel ciclo della performance.

Il ciclo della performance, limitatamente alla fase della programmazione e del monitoraggio è stata gestita con il supporto del sistema Saturno. L'applicativo, fornito da

Infocamere, ha contribuito a facilitare lo scambio e la circolazione dei dati evitando doppie rilevazioni, con un significativo risparmio di tempo e di risorse. Nel modello integrato confluiscono infatti i dati gestiti dai sistemi contabili, dal controllo di gestione, dai software attivi presso il Registro delle imprese, dai sistemi di gestione delle risorse umane ecc. Il raccordo dei diversi programmi esistenti consente di alimentare e gestire i moduli di pianificazione strategica, monitoraggio e controllo, valutazione e rendicontazione con la produzione di report periodici di monitoraggio e cruscotti direzionali.

D. Infrastruttura di supporto

La Struttura Tecnica Permanente (di seguito STP) ha supportato in ciascuna delle attività richiamate il lavoro svolto dall'OIV. Nella Struttura Tecnica Permanente (STP) operano n. 2 unità di personale, di queste un'unità ha prevalentemente competenze economico-gestionali, l'altra ha prevalentemente competenze giuridiche. Il costo annuale della STP è sostanzialmente riconducibile al costo delle unità di personale dedicato, peraltro in modo non esclusivo, all'attività in oggetto. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie.

L'attuazione del ciclo della performance si avvale del supporto del sistema di Controllo di Gestione (C.d.g.). Il sistema di C.d.g. è alimentato, solo in parte in modo automatico dal "Sistema di contabilità generale", dal "Sistema di contabilità analitica" e dal "Sistema informatico di gestione del personale". A loro volta, i dati prodotti dal Sistema di C.d.g. vengono utilizzati ai fini del controllo strategico; questa alimentazione avviene in modalità manuale. Entro la fine dell'anno sarà predisposta una relazione specifica sul tema.

Il sistema di CDG è utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della Performance.

I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed agli obiettivi operativi provengono dalle previsioni di bilancio e dal budget direzionale.

- **Integrazione con gli altri sistemi di controllo**

Suscettibile di miglioramento, è il processo di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti. La programmazione e il controllo di gestione sono collegati tra di loro; la rilevazione sullo stato di attuazione degli obiettivi dell'Ente passa attraverso il monitoraggio dei dati e il calcolo degli indicatori e la misurazione dei risultati effettuati dal controllo di gestione.

Il processo di misurazione e valutazione della performance prevede che la mera attività di rilevazione dei dati da parte del sistema di Controllo di Gestione venga accompagnata e integrata da incontri tra i vari attori coinvolti nel processo stesso, al fine di evidenziare e rimuovere in maniera tempestiva le cause ostative al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Quanto alla tempistica con la quale si susseguono le varie fasi, in base a quanto previsto dalle delibere Civit 112/2010 e 1/2012 la predisposizione del Piano della Performance viene avviata in coincidenza con la fase di predisposizione del bilancio. L'elaborazione del piano nella sua interezza è conseguente al ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano è infatti stato approvato entro il 31 gennaio 2013. Va precisato che a partire dal 2014, il preventivo economico è stato corredato da una serie di allegati tra cui il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, redatto ai sensi dell'art.9 del D.Lgs.n.91/2011 e secondo le linee guida definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18/9/2012, nel quale sono stati individuati obiettivi operativi e indicatori di misurazione e valutazione confluiti interamente nel Piano della Performance 2014-2016.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'amministrazione ha dato attuazione al programma triennale per la trasparenza adottato con delibera della Giunta camerale entro il 31 gennaio 2013. Nel mese di dicembre è stata organizzata la giornata della trasparenza rivolta agli stakeholder esterni ed interni. La giornata, organizzata a costo zero, è stata pubblicizzata tramite un avviso sul sito dell'Ente camerale nei dieci giorni precedenti l'iniziativa e mediante l'invio di specifico invito tramite posta elettronica ai soggetti interessati: camere di commercio, enti locali, associazioni di categoria, associazioni di consumatori e stampa locale. Nel corso della giornata della trasparenza sono state proiettate delle *slides* ed è stato favorito il confronto in sala con i soggetti intervenuti.

L'Ente camerale ha, inoltre, provveduto all'aggiornamento dell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale, dando attuazione al DL 33/2013 in materia di Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, a partire dal 2014, il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità è divenuto una sezione del Piano Triennale della prevenzione della corruzione.
E' stato avviato nel 2013 il totale rifacimento del sito camerale, che nella nuova versione terrà conto delle caratteristiche previste dalla normativa in materia di "open data".
Relativamente ai sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" sono da attivare e/o implementare.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Con riguardo agli standard di qualità, per la definizione degli stessi l'Ente camerale ha implementato il Piano della Performance 2013-2015 inserendo specifici indicatori di monitoraggio riguardanti l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'accessibilità dei servizi.
E' stata svolta anche nel 2013 un'indagine di customer satisfaction attraverso la società Retecamere, in continuità con le indagini svolte negli anni 2009 e 2011,

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione prevede un monitoraggio semestrale dello stato di attuazione del piano della performance. Nel ciclo della performance si inserisce il monitoraggio continuo sull'utilizzo delle risorse destinate alle progettualità camerali svolto dall'Ufficio Finanza che fornisce informazioni necessarie e tempestive per la gestione operativa.
Il sistema ha dimostrato di poter essere di supporto al processo di *feed-back* svolto nella seconda parte dell'esercizio in sede di aggiornamento del preventivo e del budget direzionale e di poter adeguatamente accompagnare la ridefinizione di obiettivi o target ai vari livelli di programmazione.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nello svolgimento della propria attività di monitoraggio l'OIV ha tenuto conto delle delibere nn. 89/2010, 104/2010, 114/2010 e 1 del 2012 in materia di Sistema di misurazione e valutazione della performance, nn. 112/2010 e di nuovo 1 del 2012 in materia di Piano della performance, n. 88/2010 e 3/2012 in materia di Standard di qualità, n. 5/2012 in materia di Relazione sulla performance e n. 5/2010 e n. 112/2012 in materia di Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Si è tenuto conto, inoltre, delle Linee

Guida emanate da Unioncamere, oltre che delle novità introdotte dal D.Lgs 33/2013 in materia di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

Nel 2013 l'OIV ha preso visione dei documenti programmatici approvati entro il 31/12/2012 dall'organo politico, ha espresso un proprio parere di rispondenza del Piano della Performance 2014-2016 rispetto ai suddetti documenti e alla normativa vigente, ha preso visione del Programma triennale sulla trasparenza e l'integrità ed ha esaminato i dati di monitoraggio periodicamente elaborati. In particolare ha supportato il processo di valutazione e validato la Relazione sulla performance per l'anno 2013. In merito specificamente alla sezione Trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ha condotto le attività di verifica necessarie alla valutazione del processo di attuazione del programma medesimo, svolgendo un periodico monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale curata dal Responsabile della trasparenza dell'ente camerale. Il Programma Triennale sulla Trasparenza e l'integrità è stato sottoposto ad una verifica circa la completezza del contenuto rispetto a quanto richiesto dalle delibere CIVIT.

L'OIV tiene a sottolineare che l'efficacia del processo di monitoraggio da lui stesso svolto dipende non solo dalle attività di verifica fin qui descritte, ma anche dalla loro integrazione con un'intensa e proficua collaborazione con l'ente camerale, in particolare con la Dirigenza e con il Responsabile della Trasparenza, sia pure nel rispetto reciproco dei principi di indipendenza ed imparzialità.

La struttura tecnica di supporto ha periodicamente consegnato all'OIV la documentazione necessaria a svolgere le proprie mansioni.

Conclusioni: proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance 2013-2015, con riguardo al 2013, ha visto un più diffuso utilizzo del Sistema Saturno con il coinvolgimento del personale appartenente alle diverse aree organizzative dell'Ente, nel ruolo di validatori e rilevatori.

Tenuto conto di quanto complessivamente rilevato e riportato nei paragrafi precedenti si segnala la necessità di provvedere alla implementazione di alcuni aspetti, peraltro, già ampiamente condivisi con l'Ente camerale quali:

- la definizione dei livelli standard di qualità da inserire nella Guida On line ai servizi;

- l'inserimento nel nuovo Piano della Performance (e nel piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio allegato al preventivo economico) di indicatori Pareto;
- lo svolgimento di analisi di *benchmarking*;
- l'incremento del numero dei monitoraggi periodici e una maggiore diffusione dei risultati;
- coinvolgimento degli stakeholders tutti (utenti, consumatori) anche oltre la sola giornata della trasparenza con un'attenzione rivolta al bilancio di genere.

A partire dal 2014, infine, in considerazione delle novità introdotte dal legislatore con il D.L. 33/2013, il ciclo della performance dovrà necessariamente essere integrato con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione dell'anticorruzione. Una particolare attenzione dovrà essere quindi riservata all'integrazione del Piano della Performance con il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, al fine di coordinare interventi e strumenti di monitoraggio.

ALLEGATI

Allegato I "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente";

Allegato II "Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso".

Latina, 9 settembre 2014

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
(F.TO Prof. Bernardino Quattrociocchi)