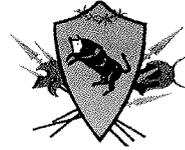


Dott. Camillo Toro



Organismo Indipendente di Valutazione
PROVINCIA di BENEVENTO

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ai sensi dell'art.14 co.4 lett.a) d.lgs 150/2009 -

Con la presente relazione vengono evidenziati gli aspetti positivi, le criticità e le proposte migliorative del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), dell'integrità dei controlli interni e della trasparenza in uso nell'Ente. Nello schema di seguito indicato, vengono annoverati i principali atti e documenti di riferimento adottati dalla Provincia di Benevento, dai quali si evince lo stato di attuazione della normativa relativa al ciclo di gestione della performance, all'anticorruzione, alla trasparenza ed ai controlli interni, visionati quale monitoraggio annuale al fine della redazione della presente relazione ex art. 14, co.4, lett.a) d.lgs 150/2009.

**DUP e Bilancio Preventivo
2024/2026.**

Delibera Consiliare N. 37 del 18/12/2023 - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) di cui all'art. 170, comma 1, D.Lgs n. 267/2000 – Periodo 2024/2026 e relativi allegati Programma triennale lavori pubblici, Programmazione del fabbisogno del personale, Programma triennale acquisto forniture e servizi e il Piano delle Alienazioni e Valorizzazioni immobiliari. APPROVAZIONE DEFINITIVA.

<https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2024/04/Delibera%20di%20Consiglio%20Provinciale%20N.%2038-2023.pdf>

Delibera Consiliare N. 38 del 18/12/2023 - Schema di Bilancio di Previsione per il Triennio 2024-2026 e relativi allegati ai sensi dell'art. 174 del D.Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 11 e 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011. APPROVAZIONE DEFINITIVA.

<https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2024/04/Delibera%20di%20Consiglio%20Provinciale%20N.%2038-2023.pdf>

<p>Parere dell'Organo di revisione sul Documento Unico di Programmazione 2023 - 2024 .</p>	<p>Verbale n. 71 del 21/11/2023 - Parere favorevole sulla coerenza del Documento Unico di Programmazione con le linee programmatiche di mandato e con la programmazione operativa e di settore - ex art. 170 comma 1 d.lgs 267/2000.</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2024/05/VEE%20REVISOR%20N.%2071%20%20DEL%201%20NOVEMBRE%20%20%28DUP%202024-2026%29.pdf</p>
<p>Regolamento di contabilità</p>	<p>Delibera Consiliare n.40 del 11/10/2016.</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/art48/wp-content/uploads/2013/10/Regolamento-procedimenti-disciplinari2017.pdf</p>
<p>Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - PIAO -</p>	<p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/PIAO_PROV_BN_16.04.2024_da%20pubblicare.pdf</p> <p><i>Delibera del Presidente N. 115 del 16/04/204</i></p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/delibera%20approvazione%20115%20del%2016.04.2024.pdf</p>
<p>PERFORMANCE</p> <p>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - Regolamento -</p> <p>Piano della Performance</p> <p>Relazione sulla Performance</p> <p>Documento validazione dell'OIV</p>	<p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2016/09/0-DELIBERA-PRESIDENZIALE-N.142-DEL-15.09.2016.pdf</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/art48/wp-content/uploads/2013/10/REGOLAMENTO-PERFORMANCE2014.pdf</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2024/05/Piano%20Performance%202024-2026.pdf</p> <p>RELAZIONE PERFORMANCE 2023</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/ALL%201_Rel%20performance%202024X2023.pdf</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/sites/default/files/2024.0016733%20verbale%2013%20OIV%20dipendenti.pdf</p>

<p>Codice di disciplina e codice di comportamento</p>	<p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/codice-disciplinare</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/codice-di-condotta</p>
<p>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</p> <p><u>Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)</u></p> <p><u>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</u></p> <p><u>Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)</u></p> <p><u>Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti (Art. 1, c. 3, L.n. 190/2012)</u></p> <p><u>Relazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</u></p> <p><u>Atti di accertamento delle violazioni (Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013)</u></p> <p><u>Segnalazione degli illeciti - whistleblowing</u></p>	<p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell'illegalita</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/provvedimenti-adottati-dall-ANAC-ed-atti-di-adequamento-a-tali-provvedimenti</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/relazioni-annuali</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/atti-di-accertamento-delle-violazioni</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/atti-contenuti/prevenzione-della-corruzione/segnalazione-degli-illeciti-whistleblowing</p>

**Patto d'integrità : affidamento gare
beni, servizi e lavori pubblici.**

La clausola (Patto di Integrità) deve essere inserita a cura di ciascuna delle strutture che svolgono attività contrattuale, nella documentazione di riferimento relativa alle procedure ad evidenza pubblica per essere poi obbligatoriamente prodotte da ciascun partecipante debitamente sottoscritte per accettazione.

<https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2020/05/0-delibera-presidenziale-n.-60-del-12.05.2020.pdf>

**Regolamento OIV
2023-2026**

<https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/personale/oiv/2023-2026>

Il componente esterno dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per l'annualità 2020-2023, è il Dott. **CAMILLO TORO**, nominato con Decreto Presidenziale n.164 del 13/11/2023:

- curriculum
- dichiarazione di insussistenza cause di inconferibilità ed incompatibilità
- compenso lordo annuo: € 8.000,00 = onnicomprensivo ed al lordo di ogni altra voce
- durata dell'incarico: anni 3, dal 17.11.2023 al 17.11.2026 *(la decorrenza dell'incarico è fissata dalla data di sottoscrizione del contratto)
- contratto

Atti del procedimento di nomina: AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DI MANIFESTAZIONI DI INTERESSE PER LA NOMINA DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE IN FORMA MONOCRATICA (OIV) - TRIENNIO 2023/2026.

- Avviso di procedura selettiva pubblica
- Modello di domanda
- AVVISO PROROGA TERMINE AL 29 GIUGNO 2023 ORE 12:00
- Nomina Commissione per l'istruttoria delle manifestazioni di interesse.
- INDIVIDUAZIONE DEL COMPONENTE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE IN FORMA MONOCRATICA (OIV) PER LA PROVINCIA DI BENEVENTO-TRIENNIO 2023-2026.

Piano degli Obiettivi e della performance.	<p>Sottosezione di programmazione performance. Piano della Performance. Specifica degli obiettivi. Vds: PIAO da pagina 32 a pagina 117.</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/PIAO_PROV_BN_16.0_4.2024_da%20pubblicare.pdf</p>
CONTROLLI INTERNI	<p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2023/02/Delibera%20Consiliare%209%20del%206.3.2013%20Regolam%20Controlli%20int.pdf</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/system/files/field/allegati/2023/02/Delibera%20Giunta%2034%20del%2019.2013%20Regolam%20Controlli%20int.pdf</p>
Accesso Civico	<p>Regolamento in materia di accesso civico ed accesso generalizzato, comprensivo dei modelli di richiesta per gli interessati. REGISTRI -</p> <p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico</p>
PRIVACY	<p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/responsabile-della-protezione-dati-dpo</p>
DIFENSORE CIVICO	<p>https://www.provincia.benevento.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/difensore-civico</p>

L'Ente ha nominato l'Organismo Indipendente della Valutazione nell'anno 2023, giusta decreto presidenziale n. 164 del 13/11/2023 e da subito vi è stata la collaborazione per il monitoraggio e la verifica del Piano della Performance per il triennio di riferimento 2023/2026 e del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance aggiornato al C.C.N.L. Funzioni Locali e Comparto Enti Locali, oltre alla gran parte dei regolamenti interni, regolarmente pubblicati in Amministrazione Trasparente alla voce Atti Generali. La presente relazione, anzitutto, si basa sulla disamina degli atti surrichiamati, quale lente d'ingrandimento relativamente all'adozione dei sistemi di controllo interni adottati dall'Ente. Attraverso la collaborazione con il Segretario generale e l'organo di indirizzo politico sono stati fissati gli obiettivi, come indicati nei principali atti di pianificazione ed in particolare nel PIAO 2024 / 2026.

Per i **Dirigenti Responsabili** delle articolazioni organizzative oltre alle attività di afferenza del proprio servizio ed agli obiettivi strategici, operativi, trasversali e di mantenimento come indicati nelle carte lavoro, quali strumenti finalizzati alla valutazione della performance, sono stati presi a riferimento per la valutazione i seguenti indicatori, come da Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP):

1) Performance organizzativa dell'Area/Settore/Servizio.
1b) Obiettivi individuali.
2) Motivazione e valutazione dei collaboratori.
3) Competenze dimostrate.
4) Contributo alla performance generale.
5) Comportamenti professionali e organizzativi:
5.1 - orientamento al cittadino e al cliente interno;
5.2 - puntualità e precisione della prestazione;
5.3 - problem solving.
Ulteriori aspetti da considerare nella valutazione della performance individuale della sola dirigenza:
Rispetto termini procedurali.
Rispetto standard quali - quantitativi.
Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza.
Individuazione eventuali eccedenze di personale.

Al restante personale (Categorie A - B - C - D) compreso l'Elevata Qualificazione / PO oltre alle attività di afferenza del proprio servizio ed agli obiettivi strategici, operativi, trasversali e di mantenimento come indicati nelle carte lavoro, quali strumenti finalizzati alla valutazione della performance, sono stati presi a riferimento per la valutazione, da parte dei Dirigenti Responsabili dei Settori, i seguenti indicatori, come da Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP):

1a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza.
1b) Obiettivi individuali.
2) Motivazione e valutazione dei collaboratori.
3) Competenze dimostrate.
4) Contributo alla performance dell' Area.
5) Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 - orientamento al cittadino e al cliente interno; 5.2 - puntualità e precisione della prestazione; 5.3 - problem solving.

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto agli standard o alle attese, coincidenti con la prestazione normalmente resa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa, come da schema seguente:

<p align="center">Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p align="center">Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p align="center">Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p align="center">Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 81 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p align="center">Grado 5 ECCELLENTE Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

L'Ente ha preso atto della necessaria connessione fra tutti gli atti di programmazione e pianificazione, dal P.T.P.C.T. al Piano degli obiettivi e della Performance, calati nel PIAO, al DUP ed al rendiconto di gestione, consentendo così uno sviluppo del Sistema di misurazione e valutazione della performance e dell'intero ciclo di gestione della performance.

Relativamente all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, si registra preliminarmente la presa d'atto delle indicazioni di implementazione dei sistemi secondo le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica ed in particolare, al vaglio dell'Ente, vi è l'aggiornamento del SMVP. Si rappresenta che in seguito alle modifiche successive da apportare al SMVP, tra gli altri attori dovranno essere inseriti i cittadini/utenti, gli stakeholder (fornitori di servizi / associazioni rappresentative di utenti cittadini e imprese) oltre al personale dipendente deputato ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore, oltre gli altri dirigenti ed il personale per la valutazione fra pari o "dal basso", come indicato espressamente nella Direttiva / Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023.

Altro dato a favore della progressione del ciclo di gestione della performance è l'adesione dell' Ente al progetto "Syllabus" quale momento di crescita sia dal punto di vista delle competenze che delle diverse professionalità di tutti i dipendenti dell'Ente.

Punti di forza ed aree di possibile miglioramento.

La definizione degli obiettivi è stata indicata nel PIAO, relativamente agli obiettivi meramente operativi e di mantenimento si è tenuto conto delle diverse attività svolte dalle articolazioni organizzative. Per l' annualità 2023 è stata effettuata la valutazione del personale sia attraverso l'acquisizione di relazioni sulle attività del proprio servizio che sulla base dei colloqui avvenuti direttamente in sede, oltre al parere (non vincolante, ma meramente di indirizzo) del Segretario generale. Dalla disamina delle relazioni depositate agli atti non sono emerse criticità consistenti da determinare una valutazione negativa.

Gli eventuali reclami o segnalazioni rilevanti da parte dei cittadini o utenti in merito ad eventuali disfunzioni dei servizi sono stati gestiti direttamente dal Difensore Civico e non risultano agli atti dell'Avvocatura interna ricorsi al TAR per silenzio dell'Amministrazione.

L'OIV annualmente, in collaborazione con il Segretario generale, ha effettuato la misurazione dei risultati conseguiti nell'anno precedente, con riferimento agli obiettivi indicati nel Piano, tra cui quelli operativi, di mantenimento e strategici/trasversali. Sono state utilizzate le schede di valutazione degli obiettivi dei Dirigenti e a cascata di tutto il personale diviso per singola categoria: Titolari di E.Q / P.O., Cat. D non titolare di P.O, Cat. C, Cat.B e Cat. A, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Le valutazioni sono concluse con la consegna della scheda di valutazione all'organo di indirizzo politico amministrativo e di seguito consegnata agli interessati nonché per l'inserimento nei relativi fascicoli personali.

La scheda riporta gli indicatori tratti dal Regolamento sui servizi e dal Sistema di Misurazione e Valutazione, che qui si intendono tutti integralmente richiamati e riportati. Attraverso il punteggio ottenuto è stato possibile procedere con il calcolo della quantificazione della retribuzione di risultato. L'Ente ha stabilito l'ammontare dei fondi e sulla base dei risultati (attesi ed ottenuti) sono stati erogati i premi per l'annualità di riferimento, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione decentrata con le Organizzazioni sindacali. Viene assicurata la coerenza fra il SMVP, il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sul punto si vedano i pareri del Collegio di revisione dei conti, pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione - controlli e rilievi sull'Amministrazione. E' stato regolarmente costituito il fondo della produttività, all'esito della contrattazione decentrata. Inoltre, è stato verificato che l'Ente ha regolarmente adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione ed il Programma sulla Trasparenza, nel rispetto delle linee guida dell'ANAC, assegnando specifici obiettivi all'esito della valutazione del rischio corruzione avvenuto presso ciascuna Area/Servizio. I Responsabili dei servizi, in materia di anticorruzione, hanno effettuato la formazione obbligatoria per legge e sono stati resi autonomi rispetto alla pubblicazione degli atti nella Sezione Amministrazione Trasparente, per quanto richiesto e statuito dal D.lgs 33/2013.

Nel mese di luglio 2024 è stato effettuato il monitoraggio relativo al raggiungimento degli obiettivi, come previsto dal PIAO.

L'Ente ha regolarmente adottato il Regolamento sui controlli interni. Il Segretario generale relativamente a detti controlli ha effettuato il monitoraggio a campione direttamente sugli atti amministrativi e attraverso il sito internet aziendale, quale controllo successivo di regolarità, dandone evidenza all'OIV, come indicato dalla disciplina generale sui "controlli interni" contemplati dall'art. 147 bis del D.lgs 267/2000, "**Controllo di regolarità amministrativa e contabile**", il cui contenuto viene di seguito riportato integralmente: **1.** Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di servizio ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo contabile è effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria. **2.** Il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento. **3.** Le risultanze del controllo di cui al comma 2 sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e ***agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti***, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale.

Complessivamente è stato garantito il livello di coerenza fra il SMVP e i controlli interni.

Il personale, ha risposto positivamente all'introduzione del SMVP, prendendo atto che il ciclo di gestione della performance nel suo complesso si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- 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 di indirizzo politico-amministrativo.*

Le aree di possibile miglioramento sono:

- rafforzamento della consapevolezza dei Dirigenti responsabili rispetto al ruolo di valutatori del personale assegnato ai rispettivi settori;
- accrescimento delle competenze e delle professionalità come indicato nelle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- individuazione di ulteriori indicatori connessi agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- estensione dell'utilizzo dei sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso le indagini di customer satisfaction, con riguardo a tutti gli stakeholder di riferimento, non solo cittadini / utenti, ma anche associazioni o organizzazioni, Enti locali ed altre amministrazioni pubbliche;

-
- intercettazione e dimostrazione di evidenze di ulteriori informazioni/documentazioni/dati utilizzati al fine della rappresentazione dei risultati ottenuti, quale momento di miglioramento della performance dell'Ente.

In particolare, relativamente ad un maggior coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder esterni è auspicabile che venga adottato un sistema di rilevamento della qualità percepita e sentita dalla comunità, utilizzando quale strumento anche una piattaforma online di customer satisfaction per comprendere meglio le eventuali criticità sui servizi offerti e le aspettative del cittadino, o comunque dello stakeholder di riferimento, oltre all'implementazione di tutti gli strumenti richiamati dalle linee guida della Funzione Pubblica N. 5 - dicembre 2019, "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale", e successive modifiche e/o integrazioni, tra cui viene rilevato come fondamentale anche un piano dettagliato della formazione del personale, quale strumento essenziale di crescita anche nei termini della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. Richiamata inoltre la funzione consultiva della Corte dei Conti, considerato che diverse sono le pronunce in tale materia, affinché si possano rafforzare la portata dei controlli interni volti non solo a verificare l'equilibrio economico finanziario dell'Ente, ma anche la regolarità e la trasparenza della gestione nel suo complesso, in presenza di servizi resi ai cittadini con adeguati livelli di qualità. I controlli di qualità dovranno essere implementati con sistemi integrati per la misurazione della soddisfazione percepita dagli utenti, con il coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder interessati. Considerato e rilevato quanto in premessa, tale condizione di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa sarà ulteriormente presa in considerazione ed ampliata negli anni a seguire, quale prosecuzione del percorso sul ciclo di gestione della performance iniziato con i richiamati risultati già dall'anno 2023, anno di insediamento dello scrivente. Relativamente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, è stato approvato un eccellente Piano, nel rispetto delle Sezioni di riferimento: Valore Pubblico - Organizzazione e Capitale umano - Performance - Rischi corruttivi e trasparenza.

Si apprezza la compilazione e l'implementazione di tutte le sezioni surrichiamate, il tutto nell'ottica di un miglioramento continuo dell'azione amministrativa proiettata verso il principio del **Valore Pubblico**, quale livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder creato da una pubblica amministrazione (o co creato da una filiera di organizzazioni pubbliche, private e no profit) relativamente ad una base o livello di partenza.



CAMILLO TORO
26.11.2024
12:03:50 UTC

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Camillo Toro

La presente relazione dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale della Provincia di Benevento nella Sezione : Amministrazione Trasparente - sezione 2 "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" - sottosezione: Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

