

**PON Governance e Azioni di Sistema – Obiettivo Convergenza 2007-2013
(FSE) [IT051PO006] – Asse B “Occupabilità”**

Progetto

*“VESPRO – Valutazione dell’Efficacia delle Strutture
e delle Politiche Rivolte all’Occupabilità nelle
autonomie locali”*

**Applicazione del D.lgs n.150/2009 nelle Province
delle Regioni Obiettivo Convergenza.**

- Campania -

Novembre 2011

INDICE

L'indagine Formez	2
1. Adeguamento regolamentare	2
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance	3
3. Piano della performance	3
4. Trasparenza e integrità	4
Campania	1
1.1.1 Provincia di Avellino	1
1.1.2 Provincia di Benevento.....	2
1.1.3 Provincia di Caserta	3
1.1.4 Provincia di Napoli	5
1.1.5 Provincia di Salerno	6

L'indagine Formez

Nella primavera del 2011 il Formez, nell'ambito del [progetto VESPRO](#), ha avviato una indagine presso le Province delle Regioni Obiettivo Convergenza con l'obiettivo di acquisire informazioni sullo stato di applicazione del norme previste dal **Decreto Legislativo n.150/09** in merito alla valutazione e misurazione della performance.

L'indagine, condotta mediante una serie di interviste strutturate a Dirigenti e Funzionari provinciali e mediante l'analisi dei documenti disponibili, ha analizzato una particolare serie di temi specifici quali:

- adeguamento dei regolamenti provinciali
- adeguatezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance
- redazione del piano delle performance
- costituzione dell'OIV
- livello di trasparenza

Al momento dell'esecuzione della ricerca molte Province non avevano ancora approvato il Bilancio e, di conseguenza non avevano ancora definito i documenti programmatici consequenziali al Bilancio stesso, tra i quali il Piano delle performance. I risultati raggiunti dall'indagine sul campo si riferiscono pertanto alla **situazione esistente prima del 30 Giugno 2011**, termine individuato dal Decreto del Ministero degli Interni di proroga del 16 marzo 2011 per l'approvazione per gli enti locali dei Bilanci di previsione. Questo quadro è integrato dall'esame ad oggi delle sezioni "Trasparenza e accessibilità" dei siti istituzionali che, purtroppo, risultano ancora non affidabili e scarsamente aggiornati. Le considerazioni che seguono forniscono un quadro d'insieme dello "stato dell'arte" relativamente ai temi sopra elencati nelle Province investigate.

1. Adeguamento regolamentare

Secondo le "[Linee Guida su performance, trasparenza e integrità nelle Province italiane](#)" elaborate a giugno 2011 dall'UPI, Unione delle Province d'Italia, ed approvate dalla CiVIT, **le Province sono chiamate a provvedere all'adeguamento dei propri ordinamenti**; tale adeguamento concernendo tutto il sistema della valutazione, i premi nella loro intera gamma, le progressioni economiche, l'accesso e la trasparenza, etc., impatta su numerosi atti e procedure.

In primo luogo, occorre verificare se occorre intervenire sullo Statuto, che spesso contiene norme di carattere generale cui l'Ente si attiene per perseguire il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità o se è sufficiente intervenire sulla delibera consiliare che

definisce i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi. Il Sistema di misurazione e valutazione, conforme al dettato del D.lgs. n.150/09, dovrà necessariamente essere descritto, per quanto riguarda i principi, nel Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei servizi, mentre la descrizione dei contenuti successivamente menzionati potrà essere riportata in un apposito allegato secondo la scelta dell'Ente.

Dai risultati della ricerca emerge che **nessuna Provincia ha sentito la necessità di modificare il proprio Statuto** e che, pertanto, ciascuna di esse ritiene lo Statuto vigente adeguato rispetto agli obiettivi del D.lgs n.150/2009. Un certo numero di province (14) ha invece già adeguato i propri regolamenti organizzativi degli Uffici alla logica del D.lgs n.150/2009 mentre le altre ancora devono provvedere.

2. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Una delle domande poste agli interlocutori intervistati concerneva proprio il sistema di valutazione e misurazione delle performance e in particolare se il loro sistema era adeguato o meno alle indicazioni del D.lgs n.150/2009. Alcune Province hanno adattato ed evoluto i sistemi di misurazione e valutazione - sono le Province che hanno redatto il piano delle performance e che si sono adeguate pienamente al D.lgs n.150/2009 - mentre altre hanno giudicato i sistemi di valutazione esistenti adeguati al nuovo approccio (nella tabella successiva il dettaglio).

È difficile comprendere, in assenza di un piano delle performance redatto e pubblicato, l'adeguatezza o meno dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance esistenti o modificati specificatamente nelle province, ma non possiamo fare a meno di notare l'esistenza – in qualche caso nelle risposte degli interlocutori- di una certa confusione tra sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Si ritiene che solo quando il processo di adeguamento sarà compiuto sarà possibile valutare l'efficacia e la rispondenza dei sistemi di valutazione e misurazione adottati.

3. Piano della performance

Dall'indagine eseguita risulta che 8 province su 25 hanno redatto un Piano delle performance e che la scelta per la maggior parte di esse è stata di costruire- successivamente all'approvazione del bilancio- un documento unico insieme al PEG e al PDO. Le Province ancora prive di Piano delle performance prevedono di dotarsi delle strumento entro il 2011 o al massimo entro Giugno 2012.

4. Trasparenza e integrità

La trasparenza è un elemento che non è ancora entrato nella cultura organizzativa e nel modo di agire delle Province. Le informazioni che è possibile reperire sono incomplete e spesso non coerenti, a partire da regolamenti che sono stati approvati ma non pubblicati fino, in qualche caso, a Piani delle performance esistenti ma non pubblicati in modo chiaro nella sezione trasparenza dei siti istituzionali.

Tabella 1 - Sintesi dello stato di applicazione del D.lgs n.150/2009 nelle Province delle Regioni Obiettivo convergenza

Provincia	Adeguamento regolamenti al D.lgs n.150/2009	Sistema di valutazione in linea con indicazioni D.lgs n.150/2009	Piano delle performance	OIV	Previsione adeguamento
Campania					
Avellino	Si	No	No	No	2011
Benevento	No	No	No	No	2011
Caserta	No	Si	Si	Si	
Napoli	No	Si	No	No	2011
Salerno	Si	Si	Si	Si	

Tabella 2 - Sintesi dei contenuti delle sezioni “Trasparenza, Valutazione e merito” del sito istituzionale: sono stati considerati solo i dati pubblicati così come previsto dal Comma 7 dell'Art. 11 del Dlgs 150/09.

Provincia	Accesso facile e diretto dal sito istituzionale	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Piano della performance e Relazione	Ammontare premi performance	Grado di differenziazione nell'utilizzo premialità per dirigenti e dipendenti	CV Componenti OIV e responsabili misurazione performance	CV dirigenti e titolari P.O.	Retribuzione dirigenti con evidenza componenti variabili	CV incarichi politico amministrativi	Incarichi a dip, pubblici e privati
Avellino	No	No	No	No	No	No	Sì	Sì	No	No
Benevento	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	Sì	Sì
Caserta	Sì	No	No (pur essendo stato approvato)	No	No	No	Sì	No	No	Sì
Napoli	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	Sì	Sì
Salerno	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	Sì	Sì

Campania

1.1.1 Provincia di Avellino

L'Amministrazione Provinciale di Avellino non ha recepito con un proprio regolamento il disposto del dlgs 150/09, ma in considerazione della delibera CIVIT n° 6 del 2011 ed avendo pubblicato sul sito il contratto collettivo decentrato per l'area non dirigenziale ed il Sistema di valutazione per l'indennità di risultato del personale dirigenziale ritiene di rispondere al principio di trasparenza ed efficienza nella pubblica amministrazione. Il completo adeguamento dell'ordinamento è sicuramente fra gli obiettivi dell'Amministrazione anche se c'è incertezza sui tempi, perché si preferisce subordinare la definizione del proprio Regolamento all'elaborazione delle Linee Guida per il sistema di misurazione e di valutazione della performance negli Enti locali previste dall'atteso protocollo d'intesa UPI Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tra gli i passi già compiuti nella direzione dell'adeguamento normativo, la delibera di Giunta 342 del 30 dicembre 2010 ha approvato un nuovo regolamento che "disciplina gli aspetti fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa della Provincia, i metodi per la sua gestione operativa, l'assetto delle strutture organizzative".

Il regolamento recepisce in parte il disposto del Dlgs 150/09 e fornisce indicazioni di carattere generale sul tema della **Valutazione della performance** (Art. 25), della **Trasparenza** (Art. 26) e del **Nucleo di valutazione** (Artt. dal 62 al 67)

L'applicazione di quanto previsto dal testo del regolamento e, nello specifico, dagli articoli sopra riportati, non ha trovato ancora piena concretizzazione, in quanto:

1. Per l'esercizio finanziario 2011 la Provincia di Avellino ha approvato il Bilancio entro il 31/12/10 corredato di PEG e PDO ma il Piano delle performance non è stato ancora redatto. Per il prossimo anno (2012) l'orientamento è quello di predisporre il piano delle performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio e di inserirlo all'interno del PDO.

2. L'Attuale sistema di valutazione non risulta ancora allineato con le disposizioni previste dal dlgs 150/09 e con le indicazioni contenute nelle delibere CIVIT. Quindi, anche per quel che concerne i Servizi per l'impiego si potrà parlare di un piano con specifici obiettivi di miglioramento solo a partire dal 2012.

Tutto ciò ha comportato anche un adeguamento parziale a quanto disposto dall'Art. 11, Comma 7 del dlgs 150/09, che obbliga ogni amministrazione ad attivare una apposita sezione di facile accesso, denominata "Trasparenza, valutazione e merito": sul sito istituzionale della Provincia di Avellino ad oggi sono stati pubblicati esclusivamente i CV e le retribuzioni delle figure dirigenziali nella specifica sezione Istituzionale (Segretario Generale e Dirigenti).

1.1.2 Provincia di Benevento

La Provincia di Benevento non ha ancora recepito con un proprio Regolamento quanto disposto dal D. lgs 150/09.

Il Nucleo di Valutazione, di precedente nomina è attualmente ancora in carica ed è chiamato a supportare il lavoro di definizione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance: al momento, tuttavia, non è stato ancora elaborato il nuovo sistema.

Il processo di adeguamento è sicuramente all'attenzione del vertice dirigenziale che però con la delibera di Giunta n, 205 del 15 giugno 2011 ha modificato solo gli artt. 73, 82, 83, 97 e 98 del regolamento degli uffici e dei servizi recependo in modo estremamente parziale il disposto del dgl 150/09 e limitatamente ad alcuni aspetti inerenti le procedure di preselezione, selezione e invio delle documentazioni tramite PEC.

Il processo di adeguamento alla Riforma sta incontrando ostacoli su due distinti livelli: politico e tecnico:

1. Il livello politico condiziona infatti la definizione della pianificazione strategica della provincia e l'identificazione degli obiettivi prioritari - con conseguente assegnazione di risorse umane, strumentali ed economiche - ma gli equilibri politici all'interno dell'Amministrazione influenzano l'attribuzione delle risorse e le modalità di definizione degli obiettivi che possono non essere coerenti con i livelli di performance richiesti e rispetto ai quali vanno valutati l'organizzazione e il personale.

2. Il livello tecnico, che soffre di una sostanziale carenza di organico e da una contrazione delle risorse economiche da destinare a qualsiasi processo di miglioramento organizzativo e di incremento quali/quantitativo di servizi offerti, manifesta preoccupazioni nei confronti dell'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione rispetto a quanto previsto dalla riforma e dalla definizione dei modelli di valutazione della performance .

La Provincia di Benevento non ha provveduto a predisporre il Piano della performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio, così come indicato dalla raccomandazione contenuta nella delibera Civit n.121/2010. I vertici politici non si sono ancora espressi chiaramente nel merito e nei tempi: l'orientamento è quello di implementare il piano delle performance nel PEG e nel PDO ma non ci sono certezze che l'implementazione rientri tra gli obiettivi del 2011, dunque potrebbe slittare al 2012. L'incertezza è alimentata anche dal fatto che non risultano ben chiare le implicazioni che l'applicazione della riforma possa avere sul riconoscimento del merito e sulle progressioni di carriera; per contro si teme un appesantimento degli adempimenti formali a fronte

di sostanziali tagli alle risorse economiche, che non consentirebbero di sviluppare progettualità per un significativo incremento quali/quantitativo dei servizi offerti alla collettività.

Dall'homepage de sito istituzionale della Provincia è possibile accedere facilmente alla sezione "Trasparenza" che presenta i CV e informazioni sulle retribuzione dirigenti, CV degli incarichi politico amministrativi (comprensivi di alcuni dati reddituali), CV titolari P.O., contratti relativi all'Agenzia Informagiovani e ulteriori dati quali i prospetti delle assenze e i compensi degli amministratori delle società partecipate.

Non sono stati pubblicati il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, il Piano della performance e la conseguente Relazione, l'ammontare dei premi, l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti che per i dipendenti.

1.1.3 Provincia di Caserta

La Provincia di Caserta non ha ancora recepito con un proprio Regolamento quanto previsto dal D. lgs 150/09. È stata però approvata la delibera Provinciale che dismette le cariche del Nucleo di Valutazione e prevede la costituzione dell'OIV in osservanza di quanto previsto dal dlgs 150/09.

Il bando per l'individuazione dei tre componenti dell'OIV è stato pubblicato il 12 luglio 2011 e i termini di presentazione sono stati prorogati al 31 agosto.

Il sistema di valutazione vigente è quello previsto dal contratto collettivo del 1999 per il personale e del 2002 per i Dirigenti e, quindi, non impatta sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa non legando al merito le prestazione rese dal personale e non prevedendo meccanismi di implementazione nel sistema di valutazione del grado di soddisfazione dei cittadini beneficiari dei servizi offerti.

Con la Delibera di Giunta n., 123 del 28 luglio 2011 è stato approvato un Documento che contiene il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e il Piano della performance.

La sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale è facilmente accessibile dall'Home Page e contiene dati e informazioni esclusivamente su:

- dirigenti e posizioni organizzative
- presenze/assenze del personale suddiviso per settore- incarichi professionali
- contrattazione decentrata e codici disciplinari

Curiosamente non è stato ancora pubblicato in questa sezione il Piano della performance approvato nel luglio scorso.

A titolo di esempio riportiamo un obiettivo contenuto nel PDO e i relativi criteri di valutazione (indicatori di risultato). Non sono però riportati valori numerici di riferimento.

PROVINCIA DI CASERTA  PEG – PDO PERFORMANCE ANNO 2011

SCHEDE OBIETTIVI DEL SETTORE
PATRIMONIO E PROVVEDITORATO
ARCH. CARMINE MASTROIANNI

A) ANAGRAFICA OBIETTIVO (COD. PATR/03)

CODICE	DENOMINAZIONE OBIETTIVO	SETTORE DI RIFERIMENTO	
PATR/03	AGGIORNAMENTO INVENTARIO BENI MOBILI	PATRIMONIO E PROVVEDITORATO	
		DIRIGENTE RESPONSABILE	
		Arch. Carmine Mastroianni	
RIFERIMENTO RPP	PROGRAMMA N. 5 GESTIONE PATRIMONIO PROVINCIALE	CARATTERISTICHE E TIPOLOGIA OBIETTIVO	
AREA DI INTERVENTO STRATEGICA	TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO PROVINCIALE	MONOSETTORIALE <input type="checkbox"/>	PLURISSETTORIALE <input checked="" type="checkbox"/>
EVENTUALE RIFERIMENTO A OBIETTIVI ANNO PRECEDENTE (PDO 2010)	N.D.	STRATEGICO/INNOVATIVO <input type="checkbox"/>	GESTIONALE/OPERATIVO <input checked="" type="checkbox"/>
		ANNUALE <input checked="" type="checkbox"/>	PLURIENNALE <input type="checkbox"/>
DESCRIZIONE E MOTIVAZIONE		FINALITA'	
L'aggiornamento dell'inventario dei beni mobili ed anche in funzione delle ultime recenti forniture, consentirà di monitorare le dotazioni ed evitare possibili superfetazioni e/o disservizi.		Parallelamente all'individuazione cartografica del patrimonio immobiliare dell'Ente si procederà, con la necessaria collaborazione fatta dagli altri Settori, ad aggiornare il patrimonio mobiliare, successivamente, anche questo, individuabile su supporto cartografico. In tal modo i due progetti si integrano e completano in modo da fornire un quadro definitivo dell'intero patrimonio e della sua dislocazione sul territorio. Tale lavoro ritornerà utile anche ai fini di individuare eventuali criticità e/o potenzialità.	

248

PROVINCIA DI CASERTA



PEG – PDO PERFORMANCE ANNO 2011

SCHEDE OBIETTIVI DEL SETTORE
PATRIMONIO E PROVVEDITORATO
ARCH. CARMINE MASTROIANNI

C) MONITORAGGIO E VALUTAZIONE (COD. PATR/03)

OBIETTIVO AL 31/12/2011	Completamento aggiornamento inventario
-------------------------	--

INDICATORI DI RISULTATO

VALORE OBIETTIVO DA MISURARE	TIPOLOGIA INDICATORE	DESCRIZIONE	UNITA' DI MISURA	VALORE OBIETTIVO
Aggiornamento inventario	Attività	n. variazioni n. catalogazioni integrative n. pubblicazioni in rete		

1.1.4 Provincia di Napoli

Un primo passo verso il recepimento del D.lgs 150/09, è stato compiuto, con il contratto collettivo decentrato, siglato nel 2010, ossia successivamente alla riforma. L'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi dell'Ufficio specialistico Relazioni sindacali e Politiche contrattuali ha anche pubblicato la metodologia di valutazione ed i relativi pesi per le diverse tipologie contrattuali (suddivise per Fasce) e l'elenco dei componenti del Nucleo di valutazione per le sole annualità 2009/2010.

La Provincia di Napoli sta procedendo a una importante riorganizzazione e ritiene prioritario far recepire al personale il nuovo assetto. Solo successivamente si prevede di intervenire per rendere i contenuti innovativi del dlgs 150 /09 applicabili all'interno del nuovo disegno organizzativo che l'Amministrazione si sta dando. La Delibera di riorganizzazione dell'Ente è agganciata all'approvazione del bilancio di previsione 2011 che non è ancora avvenuta. Al momento è stato solo approvato lo schema di bilancio (31 maggio 2011). Per l'attuazione della riforma si prevede il seguente percorso: approvazione del bilancio, delibera di riorganizzazione dell'ente e definizione del sistema di valutazione e misurazione della performance. Per quest'ultimo aspetto, come già evidenziato, sono stati identificati alcuni significativi elementi.

Pur non esistendo veri e propri ostacoli all'attuazione della riforma è altrettanto vero che è necessario attendere i tempi tecnici per portare a compimento i cambiamenti interni all'amministrazione.

Un altro elemento che sta ritardando la piena attuazione della riforma è costituito dal fatto che non sono state completamente definite le Linee Guida per la valutazione negli Enti Locali a seguito del Protocollo di Intesa tra UPI e Dipartimento della Funzione Pubblica, dunque una autonoma definizione di un sistema potrebbe non essere in linea con quanto si definirà nell'ambito delle Linee Guida; a ciò si aggiunga che la delibera CIVIT n.6 del 2010 non rende più tassativi i tempi definiti per gli adempimenti dei titoli II e III per gli enti locali.

Di conseguenza risulta evidente come la Provincia non abbia seguito le indicazioni fornite dalla CIVIT in merito alla redazione del Piano delle Performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio, perché si è ritenuto che quanto specificato fino ad ora dalla stessa sia di pertinenza delle Amministrazioni Centrali, mentre risulta ridondante per le amministrazioni locali.

Pertanto la linea che si va consolidando è quella secondo cui il Piano delle Performance sarà inglobato nel PEG e nel PDO.

In merito alla sezione del sito istituzionale "Trasparenza, Valutazione e Merito" sono stati pubblicati i seguenti dati:

- Elenco dei dirigenti: e-mail e telefono
- Curricula dei dirigenti

- Retribuzione dei dirigenti
- Tassi di assenza e di maggior presenza del personale dipendente
- Titolari di posizione organizzativa
- Elenco incarichi esterni
- Incarichi conferiti o autorizzati a dipendenti dell'Ente
- Anagrafe dei consiglieri Provincia di Napoli
- Enti partecipati: incarichi e dei compensi
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente anno 2010.
- Conto annuale
- Responsabilità e codice disciplinare
- Flotta di rappresentanza e auto di servizio nella Provincia di Napoli - Rilevazione
- Relazioni annuali Area Legale

1.1.5 Provincia di Salerno

La Provincia ha provveduto ad adeguare, entro il 31 dicembre 2010, il proprio ordinamento al D.lgs 150/2009 così come previsto in particolare dal comma 2, articolo 16 e dal comma 1 articolo 31 del medesimo decreto approvando, con deliberazione della Giunta provinciale n. 471 del 20 dicembre 2010, il Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Il sistema di valutazione adottato nel nuovo ordinamento si conforma al dettato degli artt. 7 e 9 del dlgs 150 /09, e alle indicazioni CIVIT prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione impatti sia sulla performance organizzativa, nella duplice accezione di singolo settore e di Ente nel suo complesso, sia sulla performance individuale, ovvero quella del personale dirigenziale e non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) il Presidente della Provincia;
- b) la Giunta provinciale;
- c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
- d) il direttore generale;
- e) i dirigenti;
- f) i cittadini/utenti e il personale dipendente dell'ente.

Il nuovo regolamento stabilisce che gli obiettivi - conformi ai principi del dlgs 150/09 - siano proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e

contengano l'articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Essi sono negoziati, coordinati e raccolti in un unico documento, con il Direttore Generale entro il 30 novembre dell'anno precedente. Il Direttore Generale li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale e, successivamente, vengono illustrati preventivamente ai dirigenti. Il Direttore Generale può farsi assistere dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il dirigente, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi e nell'ambito del Piano Settoriale del Lavoro, assegna ai titolari di posizioni organizzative e delle alte professionalità le azioni riferite agli specifici obiettivi settoriali, diverse in numero e tipologia, eventualmente completandole con i pesi ponderali.

Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta provinciale nell'ambito del PEG. Il regolamento stabilisce, poi, che il ciclo di gestione della performance si sviluppi in coerenza con la programmazione generale, con il bilancio e gli strumenti della programmazione finanziaria dell'Ente, pertanto il ciclo di gestione della performance si sviluppa lungo le seguenti fasi:

- a) programma amministrativo e linee programmatiche;
- b) piano generale di sviluppo;
- c) bilancio di previsione e l'allegata relazione previsionale e programmatica;
- d) piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) piano dettagliato degli obiettivi (PDO);
- f) piano settoriale di lavoro (PSL);
- g) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- h) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo le procedure e i criteri di cui al presente.

La Provincia di Salerno ha provveduto a predisporre il Piano della performance contemporaneamente all'approvazione del Bilancio, così come indicato dalla raccomandazione contenuta nella delibera Civit n.121/2010. L'amministrazione ha scelto di inserire il Piano della performance all'interno del PDO, evitando un appesantimento burocratico e favorendo lo sviluppo di modalità lavorative più efficaci per obiettivi.

Per quanto concerne l'Organismo Indipendente di Valutazione, al momento non sembra siano stati nominati i membri componenti anche se nell'organigramma dell'Amministrazione risulta assegnato al Dirigente Capo di Gabinetto la funzione di gestione e supporto OIV.

La sezione Trasparenza, Valutazione e Merito (Operazione Trasparenza) contiene principalmente i dati dei funzionari con posizione organizzativa:

- Presenze Amministratori 2011

- Presenze Amministratori 2010
- Redditi Amministratori 2010
- Conto Annuale
- Pubblicità Incarichi
- Società partecipate (L.296/2006 art.1 comma 735)
- Dati sulla dirigenza e tassi di assenza dell'ente

Nella stessa sezione sono stati anche pubblicati:

- Protocollo d'intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Presidente della Provincia di Salerno per il miglioramento dei servizi ai cittadini nella Provincia di Salerno.
- Delibera G.P. n°417. Approvazione bozza di Protocollo d'Intesa "Miglioramento dei servizi ai cittadini nella Provincia di Salerno" tra la Provincia di Salerno e il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione
- Codice disciplinare dirigenti
- Codice disciplinare personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali

Anche in questo caso deve essere evidenziato come nella sezione trasparenza manchino i riferimenti al PDO e al piano della performance della Provincia.