



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO**  
NUCLEO DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
ANNO 2014**

Approvata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 22/04/2015



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
2.1 Performance organizzativa .....	3
a. Definizione di obiettivi, indicatori e target	3
b. Misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
2.2 Performance individuale .....	6
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti) .....	7
2.4 Infrastruttura di supporto .....	7
<b>3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI .....</b>	<b>7</b>
<b>4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>5. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....</b>	<b>8</b>
<b>6. COINVOLGIMENTO DEGLI <i>STAKEHOLDER</i>.....</b>	<b>9</b>
<b>7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>10</b>



## **1. PRESENTAZIONE**

L'Università degli Studi di Bergamo ha adottato i documenti necessari per lo sviluppo di un ciclo della performance in grado di misurare e valutare le prestazioni con riferimento:

- all'Amministrazione nel suo complesso;
- alle unità organizzative che la compongono;
- ai singoli dipendenti.

Il documento che indica in modo esplicito le linee strategiche dell'Ateneo, con la conseguente individuazione di obiettivi operativi, indicatori e target è il Piano triennale della Performance. Il Piano 2014-2016 è stato adottato con Decreto rettorale Rep. n. 182/2014 del 18.4.2014 e trasmesso al Nucleo di Valutazione, per opportuna presa visione, nella seduta del 29.5.2014.

Con il documento denominato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) si individuano fasi e criteri per l'effettiva misurazione e conseguente valutazione della performance dell'Amministrazione, delle unità che la compongono e dei dipendenti. Il SMVP è stato validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25.11.2011 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.11.2011.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 è stato adottato con Decreto rettorale Rep. n. 42/2014 del 29.1.2014 e trasmesso in via preventiva al Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.01.2014.

Nell'allegato 2 del Programma sono riportate tutte le sotto-sezioni di I e II livello in cui è stata suddivisa la sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente" con l'indicazione, per ciascun obbligo previsto dalla normativa vigente, del servizio a cui compete provvedere alla pubblicazione.

Con la presente relazione si attesta che è stato rispettato quanto disposto dal D.lgs. 150/2009 e dalle linee guida emanate dall'A.N.AC.

Inoltre, con riferimento al ciclo della performance, si valuta positivamente la metodologia adottata dall'Amministrazione per la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target e l'impianto complessivo del sistema di misurazione e valutazione posto in essere.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

### **2.1 Performance organizzativa**

#### *a. Definizione di obiettivi, indicatori e target*

Nel SMVP sono indicati i tempi, i modi e i soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi che sono parte integrante del Piano della Performance.

Le linee strategiche e gli obiettivi dell'attività amministrativa dell'Ateneo inseriti nel Piano trovano fondamento nei principali documenti di programmazione approvati dagli Organi di Ateneo:

- il Bilancio di previsione 2014 e pluriennale 2014-2016, contenente programmi ed obiettivi dell'Ateneo;
- il documento di programmazione dell'Ateneo per il triennio 2013-2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 5.3.2014;



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

- la seconda fase del progetto “Teaching Quality Program” (TQP) 2013-2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5.2.2014.

Nella relazione introduttiva del Bilancio di previsione 2014 sono esplicitati i programmi e gli obiettivi dell’Ateneo per il triennio 2014-2016 e la spesa è stata riclassificata tenendo conto delle tre missioni fondamentali (ricerca e innovazione, istruzione universitaria e servizi istituzionali e generali) e dei programmi individuati nel rispetto del D.M. 15.10.2013 n. 827 “Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013/2015”.

Per la definizione degli obiettivi, indicatori e target previsti dal Piano della Performance il Direttore Generale ha svolto una serie di incontri con i Responsabili di Servizio nel mese di ottobre nel percorso di predisposizione del budget 2014.

Si constata pertanto che i documenti di programmazione economico-finanziaria hanno costituito la base per la successiva predisposizione del Piano della Performance 2014-2016.

Le “strategie” che l’Ateneo intende perseguire nel triennio 2014-2016 sono state individuate dal Rettore, dai suoi delegati e dagli Organi di indirizzo politico, che hanno tenuto in considerazione i bisogni della collettività, costituita essenzialmente dagli studenti e dalle loro famiglie, dalle istituzioni presenti sul territorio e dalle imprese che investono nella formazione del capitale umano attraverso il finanziamento di progetti di ricerca e di didattica dell’Ateneo.

Per tale ragione si ritiene che i processi posti in essere dall’Amministrazione siano idonei a garantire la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall’art. 5 del D.lgs. 150/2009, in particolare per la rilevanza e la pertinenza degli obiettivi individuati rispetto ai bisogni della collettività.

Per quanto riguarda le attività che vengono misurate e valutate nel ciclo della performance dell’anno 2014, si ribadisce che si tratta esclusivamente di quelle relative all’attività amministrativa di supporto alla didattica e alla ricerca, oltre che di quelle che garantiscono la sostenibilità del sistema e delle infrastrutture.

Pertanto nel Piano non sono contenuti veri e propri indicatori di *outcome*, essendo questi ultimi più legati all’attività propria del corpo docente e ricercatore, cui l’attività amministrativa fa da supporto. Gli indicatori presenti nel Piano sono prevalentemente indicatori di *output* e si possono distinguere in base al tipo di misura, così come si evidenzia nel SMVP: indicatori temporali, indicatori finanziari o di efficienza e indicatori di efficacia oggettiva e soggettiva.

Le attività di didattica e di ricerca sono oggetto di specifici percorsi valutativi a cura dell’Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

La metodologia con cui si individuano e si definiscono gli obiettivi da inserire nel Piano è pertanto conforme al dettato normativo, visto che essi traggono origine dalle linee strategiche individuate dagli Organi di Ateneo, che sono inserite anche nella programmazione di bilancio e che sono il frutto di confronto anche con i portatori di interessi interni ed esterni all’Università.

Si conferma anche per il Piano della Performance 2014-2016 che il metodo utilizzato dall’Amministrazione per la definizione degli obiettivi, considerando in particolare l’allegato 2 al Piano, sia corretto e adatto a misurare e valutare l’attività svolta dalla componente amministrativa:

- gli obiettivi di lungo termine, indicati nel Piano della Performance nella colonna “obiettivi strategici”, rispecchiano la strategia che l’Università ha intenzione di seguire nel medio periodo;



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

- gli obiettivi assegnati alla struttura “Ateneo” rappresentano chiaramente la politica dell’Amministrazione e, attraverso la misurazione degli indicatori associati, è possibile avere una fotografia che traduce al meglio i risultati raggiunti complessivamente dall’Università;
- gli obiettivi strategici individuati per ciascun Servizio di I livello sono declinati in obiettivi operativi con un’incidenza più limitata. Essi rappresentano singole tappe per il perseguimento degli obiettivi strategici assegnati all’“Ateneo”.

Questo metodo “a cascata” è applicato in modo corretto e puntuale.

Infine, analizzando la tipologia di obiettivi posti nell’allegato 2 del Piano, si esprime una valutazione positiva relativamente alla loro definizione, che è chiara e non presenta ambiguità d’interpretazione. Per quanto riguarda gli indicatori, la maggior parte di essi consente di misurare in termini concreti il grado di raggiungimento degli obiettivi posti e i target sono calibrati rispetto alle risorse disponibili e sono idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Il Nucleo di Valutazione ha pertanto verificato che tutti gli obiettivi assegnati alle varie strutture dell’Ateneo nel 2014 sono raggiungibili e misurabili e che la formulazione degli obiettivi strategici sia stata appropriata in quanto risultano chiari i risultati che l’Amministrazione intende raggiungere.

Infine il collegamento fra obiettivi strategici e le risorse assegnate è riscontrabile nell’allegato 2 della Relazione sulla Performance 2014, adottata con decreto rettorale Rep. n. 112/2015 del 26.2.2015 e validata dal Nucleo stesso in data 4.3.2015.

Si segnala infatti che a partire dal 2015 è stata anticipata la procedura di adozione e validazione della Relazione sulla Performance al fine di distribuire il trattamento accessorio, di prassi erogato con gli emolumenti di marzo, successivamente alla validazione della stessa, in conformità con quanto previsto dall’art. 14, c. 6 d.lgs. 150/2009 e ribadito dalla delibera CIVIT (ad oggi A.N.AC) n. 6/2012.

### *b. Misurazione e valutazione della performance organizzativa*

Ogni obiettivo strategico viene pesato a seconda del grado di rilevanza che riveste per l’attività di ciascun Servizio. Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna struttura è pari a 100.

In seguito per tutte le strutture, ad eccezione di quella denominata “Ateneo”, ogni obiettivo strategico è declinato in più obiettivi operativi, ciascuno dei quali ha un suo peso specifico. Il totale dei pesi assegnati all’insieme degli obiettivi operativi è sempre pari a 100. Nella maggior parte dei casi la misurazione del raggiungimento di un obiettivo operativo avviene attraverso l’utilizzo di più indicatori e, per l’assegnazione del punteggio, si fa riferimento ai criteri esplicitati nel SMVP.

I dati utilizzati per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi si presentano affidabili e facilmente verificabili, anche se reperiti da banche dati di varia origine, la cui titolarità è in capo a Servizi diversi.

Per quanto attiene alla tipologia si evidenzia la presenza di un numero elevato di indicatori temporali, di tipo binario, che sono gli unici in grado di rilevare molte delle attività ordinarie dell’Amministrazione, ossia quelle che permettono il mantenimento dell’efficienza e dell’efficacia del sistema.

Ad ogni modo si ritiene che gli indicatori utilizzati siano adeguati alle attività da misurare e in particolare si valuta favorevolmente l’introduzione di un numero crescente



d'indicatori di *customer satisfaction*, soprattutto per quei Servizi che hanno un impatto sull'utenza studentesca.

Altrettanto positiva è la previsione di una fase intermedia di verifica dell'andamento complessivo del sistema attraverso un monitoraggio da effettuare nel mese di settembre, così come stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché nel Piano medesimo. Inoltre ciascun Responsabile è tenuto ad un monitoraggio costante e, in caso di difficoltà intervenute nel raggiungimento degli obiettivi posti, a darne tempestivamente conto al Direttore Generale.

Nel 2014 il monitoraggio è stato svolto nel mese di settembre a seguito della richiesta, inviata il 2.9.2014 dalla responsabile "Piani e relazioni sindacali", di comunicare eventuali scostamenti previsionali rispetto agli obiettivi e ai target posti al proprio Servizio, con l'invito, qualora si fosse presentata una difficoltà a perseguire quanto concordato, di giustificare le ragioni di tale scostamento. Dal monitoraggio eseguito non sono emersi scostamenti significativi rispetto a quanto definito in fase di stesura del Piano; non si è conseguentemente proceduto ad un aggiornamento dello stesso.

## 2.2 Performance individuale

Si evidenzia che il SMVP è differenziato fra le seguenti categorie:

- Direttore Generale;
- Dirigenti;
- personale di categoria EP;
- personale di categoria D e C con incarico di responsabilità.

Per il resto del personale il Responsabile che valuta tiene conto del grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa e delle competenze e comportamenti professionali e organizzativi.

Negli allegati 3 e 4 del Piano della performance sono riportati gli obiettivi individuali assegnati rispettivamente ai Dirigenti e ai Responsabili dei Servizi, i relativi indicatori e i target da raggiungere. Nella maggior parte dei casi gli obiettivi individuali sono collegati a quelli organizzativi, riportati nell'allegato 2 del Piano, soprattutto quando sono ritenuti di rilievo per l'Amministrazione.

Gli obiettivi sono stati assegnati a ciascun Responsabile a seguito di incontri individuali con il Direttore Generale, avvenuti nel mese di ottobre 2013.

La scheda con gli obiettivi individuali 2014 è stata sottoscritta dal Direttore Generale e da ciascun Responsabile.

Per la valutazione il Direttore ha preso in esame la relazione presentata da ciascun Responsabile, che dà conto dettagliatamente dell'attività svolta e del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati. Parallelamente la responsabile "Piani e relazioni sindacali" ha raccolto i dati utili alla misurazione della performance di ciascun Servizio. La valutazione individuale ha tenuto conto anche della performance della struttura di appartenenza, con una pesatura diversa a seconda del ruolo e della categoria di personale considerata, così come esplicitato nel SMVP.

La valutazione è stata formalizzata negli incontri individuali attraverso la compilazione, da parte del Direttore Generale, dell'apposita scheda.

Il resto del personale è stato valutato dal Responsabile del Servizio di appartenenza durante gli incontri individuali che di norma avvengono nei mesi di gennaio e febbraio. Le valutazioni sono espresse attraverso l'attribuzione di un punteggio variabile fra 0 e 12.



Il Nucleo di valutazione ha preso in esame il livello di differenziazione delle valutazioni formulate e ritiene che i punteggi, inclusi quelli attribuiti al personale della categoria EP e ai dirigenti, nonché quelli relativi alla corresponsione dell'indennità di responsabilità, siano stati attribuiti dalla maggior parte dei valutatori in modo differenziato e che tale differenziazione incida sulla determinazione del trattamento accessorio dei singoli dipendenti.

A seguito delle valutazioni espresse dai Responsabili di Servizio e dal Direttore Generale, relative all'attività svolta dai dipendenti nell'anno 2014, è stata attivata una procedura di conciliazione a seguito della non accettazione da parte di un dipendente della valutazione assegnata. Il ricorso risulta rigettato con conferma del giudizio inizialmente espresso dal responsabile.

Il punto 3 del Verbale della seduta del Nucleo di Valutazione del 4.3.2015, riguardante la validazione della Relazione sulla Performance 2014, riporta gli esiti della verifica preliminare svolta dal dott. Lombardo in data 3.3.2015, relativamente alla documentazione connessa alla valutazione delle performance di tutto il personale amministrativo, compreso quello dirigenziale e titolare di posizione organizzativa.

### 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

I tempi e le fasi di funzionamento del sistema sono coerenti con l'adozione dei documenti programmatici di natura economico-finanziaria.

I soggetti preposti alla definizione del sistema sono quelli individuati dalla normativa.

Si sottolinea che a decorrere dal ciclo della performance 2014 è stata anticipata la procedura per l'adozione e validazione della Relazione sulla Performance al fine di rispettare la normativa relativamente alla corresponsione del trattamento premiale successivamente alla validazione della Relazione (14, c. 6 d.lgs. 150/2009).

### 2.4 Infrastruttura di supporto

Come già precedentemente precisato, l'Ateneo non dispone di un sistema informativo integrato da cui poter attingere tutti i dati necessari per il monitoraggio in itinere del ciclo della performance. Ciò comporta la raccolta d'informazioni dalle banche dati delle singole Strutture.

## **3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

Si valuta molto positivamente la soluzione organizzativa adottata dall'Amministrazione per la stesura dei documenti relativi alla performance, in quanto i soggetti, i tempi e i contenuti, come già specificato nei paragrafi precedenti, sono coerenti con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Infatti il Bilancio previsionale annuale e triennale è approvato entro la fine dell'esercizio precedente e, nella relazione illustrativa che lo accompagna, vengono definite le linee strategiche dell'Ateneo.

Sulla base dei documenti di bilancio si predispone il Budget di gestione per l'esercizio successivo, che consiste in un documento operativo in cui a ciascun Servizio sono assegnate risorse e obiettivi da raggiungere. Per la stesura di questo documento il Direttore Generale incontra singolarmente tutti i Responsabili di Servizio.

Inoltre a partire dal Piano della Performance 2015-2017 assume particolare importanza il documento programmatico denominato "Piano strategico di Ateneo per UNIBG



2020”, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16.12.2014, i cui contenuti sono alla base della relazione al Bilancio di previsione 2015.

#### **4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo agli anni 2014-2016, adottato con Decreto rettorale Rep. n. 42/2014 del 29.1.2014, è stato preventivamente trasmesso al Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.01.2014.

Il Nucleo ha avuto modo di verificare che il Programma rispetta le linee guida emanate dall'A.N.AC. e che la sezione del sito web “Amministrazione trasparente” è conforme a quanto disposto dall'allegato 1 del d.lgs. 33/2013 e contiene tutte le sotto-sezioni di I e II livello di cui all'allegato 1 della delibera n. 50/2013 dell'A.N.AC..

Nell'allegato 2 del Programma sono riportate tutte le sotto-sezioni di I e II livello, i riferimenti normativi relativi a ciascun obbligo di pubblicazione con l'indicazione, per ciascuno di essi, del Servizio a cui compete la pubblicazione.

Relativamente all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014, pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente”, il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla compilazione della Griglia di rilevazione, del documento di attestazione e della scheda di sintesi, così come disposto dalla delibera dell'A.N.AC. n. 148/2014 riferita ai dati pubblicati al 31.12.2014.

Si constata infine che l'Amministrazione si è dotata di un adeguato sistema informativo e informatico per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale: gli uffici che hanno l'obbligo di pubblicare dati o documenti possono accedere, tramite un'apposita bacheca, alla sotto-sezione di propria competenza al fine di pubblicare quanto dovuto.

I dati pubblicati sono prevalentemente in formato aperto, pertanto possono essere scaricati e riutilizzati.

Si ritiene pertanto che il sistema posto in essere sia conforme a quanto previsto dalla normativa.

Per quanto attiene alle “Giornate per la trasparenza” si prende atto che anche nel 2014 non sono state organizzate delle iniziative così denominate seppur, come da prassi consolidata, il Rettore e il Direttore Generale, nel corso dell'anno, abbiano incontrato i principali stakeholder dell'Ateneo, ossia gli studenti e i soggetti esterni che collaborano con l'attività di ricerca, anche attraverso l'erogazione di specifici finanziamenti, per fornire loro informazioni aggiornate sull'Ateneo.

Inoltre anche nel 2014 si è svolto, in data 4.2.2014, l'incontro in cui il Rettore ha presentato il bilancio di preconsuntivo 2013 e il bilancio preventivo 2014, oltre ai nuovi obiettivi strategici dell'Ateneo.

#### **5. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Le azioni poste in essere dall'Amministrazione a seguito del consolidamento del ciclo della performance sono volte prevalentemente al coordinamento e all'integrazione con il



ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio oltre che fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza.

In tal senso si ritiene che l'Amministrazione abbia compiuto significativi miglioramenti nella gestione del ciclo della performance.

## **6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

Si è già avuto modo di evidenziare la modalità di coinvolgimento degli stakeholder nelle varie fasi del ciclo della performance, qui specificate:

- in fase di predisposizione del Bilancio previsionale si considerano i bisogni e le esigenze che emergono durante gli incontri con i vari portatori di interesse, esterni e interni;
- nella fase di misurazione e valutazione della performance si dà particolare attenzione al grado di soddisfazione espresso dagli utenti sui servizi fruiti (v. il questionario somministrato ai laureandi; i questionari di customer satisfaction dell'Ufficio Orientamento e Programmi internazionali, del Servizio Programmazione didattica e Formazione Post laurea, compilati dagli studenti che usufruiscono dei relativi servizi; i questionari di customer satisfaction dei "Servizi amministrativi generali" compilati da assegnisti, dottorandi, docenti, ricercatori e personale tecnico amministrativo che usufruiscono dei relativi servizi);
- per favorire la pubblicità e trasparenza dell'azione svolta dall'Amministrazione si organizzano specifici incontri con i soggetti esterni finanziatori e con gli studenti, i principali portatori d'interesse dell'Ateneo.

## **7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione ha seguito con regolarità l'attuazione del ciclo della performance, esprimendo un giudizio sintetico su ogni documento prodotto nonché sulle modalità organizzative poste in essere dall'Amministrazione.

Il Nucleo ha verificato la rispondenza degli obiettivi, indicatori e target posti nel Piano della Performance 2014 alle linee guida fornite dall'A.N.AC.

Inoltre ha esaminato la documentazione relativa alla misurazione della performance 2014, sia organizzativa che individuale, ritenendo che la procedura sia stata svolta correttamente, così come riportato al punto 3 del Verbale della seduta del Nucleo di Valutazione del 4.3.2015 e nel conseguente Documento di Validazione della Relazione sulla Performance.

Per quanto attiene al processo di verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, il Nucleo ha proceduto, come già detto, alla compilazione e pubblicazione, nella sotto-sezione di I livello "Disposizioni generali", sotto-sezione di II livello "Attestazioni OIV o struttura analoga", della "Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione", del "Documento di Attestazione" e della "Scheda di sintesi" allegati alla delibera n. 148/2014, con riferimento alle informazioni pubblicate al 31.12.2014.



## **8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il Nucleo di Valutazione rileva con soddisfazione l'accoglimento da parte dell'Amministrazione, nel Piano della Performance 2015-2017, di una proposta di miglioramento del ciclo di gestione della performance formulata nelle Relazioni degli anni precedenti, ossia l'integrazione nel Piano della performance degli obiettivi fissati in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di vigilanza sanitaria, ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.