



PROVINCIA DI MODENA

All. \_\_\_\_\_

N° 11724 Del 29/3/2018

Cl. 02-04 02 Prec. \_\_\_\_\_

ANNO DI MODENA  
Anno 2015 Fasc. 9 Sub. \_\_\_\_\_

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,  
trasparenza ed integrità dei controlli interni.**

**ANNO 2017**

**Premessa:**

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione della Provincia di Modena in conformità a quanto previsto dall' articolo 14 del Decreto legislativo n°150/2009 che individua tra i compiti del Nucleo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo si è avvalso della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e della valutazione del personale.

Nei punti seguenti, per ogni macro argomento trattato dal Nucleo è presente una sintetica descrizione dell'attività svolta nel corso dell' anno 2017 durante i due incontri organizzati presso la sede provinciale e il lavoro di backoffice realizzato.

**1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance**

Nell'ambito delle procedure di valutazione dei risultati, il Nucleo ha proposto la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e ha adeguato le metodologie in essere inerenti il personale dipendente e le posizioni organizzative ai principi e alle norme previste dai D.Lgs 150/2009 e D. Lgs 141/2011 compattandole in un unico documento cosiddetto Sistema di misurazione e valutazione della performance. Di fatto si è trattato di introdurre il concetto di performance organizzativa e individuale e di integrare gli strumenti esistenti per il monitoraggio e la misurazione della stessa, essendo già presente da tempo una cultura della valutazione. Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative, dei dipendenti è stato presentato ai dirigenti e alle organizzazioni sindacali ed è stato applicato in via sperimentale per la valutazione delle attività svolte nell'anno 2011.

Il Sistema approvato con Delibera di Giunta il 12/07/2011 ed integrato per la parte premiale il 29/12/2011 si è consolidato negli anni 2012 e 2013. Nel 2014 è stato aggiornato con Delibera di Giunta il 21/1/2014 a seguito della L. 213/2012 che prevede l'unificazione del Piano della Performance con il Piano Esecutivo di Gestione (art. 3 comma 1 lett. g) e per le rilevanti novità legislative in materia di anticorruzione e trasparenza intervenute rispettivamente con la L. 190/2012, con il D.Lgs 33/2013 e le delibere CIVIT/ANAC in particolare la n. 72/2013 che approva il Piano Nazionale Anticorruzione e prevede l'introduzione della scheda valutativa per il Responsabile anticorruzione, successivamente integrata dalle delibere Anac n°831 del 3 Agosto 2016 e n°1208 del 22 Novembre 2017.

Per perfezionare la metodologia di valutazione dei dipendenti, sempre ispirandosi ai principi di differenziazione contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché di meritocrazia e selettività contenuti nell'art. 18 del D.Lgs 150/2009, si è revisionato il Sistema per la parte relativa ai dipendenti del Comparto approvando la modifica con Delibera di Giunta il 30/9/2014.

A seguito della riforma istituzionale delle Province con Legge 56/2014 e i conseguenti cambiamenti organizzativi interni intervenuti nell'Ente si è reso necessario adeguare, con



Atto del Presidente del 10/5/2016, i soggetti interessati al processo di valutazione dei dirigenti.

Sempre nell'ottica dell'integrità in un unico documento delle metodologie presenti nell'Ente il 13/1/2017 con atto del Presidente è stata approvata una integrazione inerente i criteri per la valutazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie. Pur rispettando i vincoli previsti dall'art. 9 del D.L. 78/2010 e le esigue risorse a disposizione, la metodologia prevede l'attribuzione del beneficio economico in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti subordinandola all'emanazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per il trattamento economico accessorio ex art. 15 del CCNL 1 aprile 1999, materia di contrattazione decentrata integrativa.

## **2. Piano della performance**

Il ciclo di gestione della performance anno 2017 si sviluppa attraverso le linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 20/10/2014, gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione approvato il 18/7/2017, le risorse assegnate con il bilancio annuale approvato lo stesso giorno, il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance approvato il 27/9/2017.

Il Piano della Performance adottato dalla Provincia di Modena e correttamente pubblicato sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente, risulta coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i documenti programmatici annuali.

Lo slittamento al mese di settembre del Piano è dovuto all'ampliamento degli indicatori di performance organizzativa.

Gli obiettivi posti dal Presidente e dal Segretario Generale tengono conto del contesto di difficoltà economica ed incertezza istituzionale in cui si sono trovati ad operare i dirigenti. Sono progetti di riorganizzazione e gestione flessibile del personale, di semplificazione o miglioramento tecnologico, di mantenimento dell'efficacia pur in presenza di un esercizio provvisorio protrattosi per 7 mesi e del calo del numero dei dipendenti, tendenti a dimostrare una certa perizia nell'individuare soluzioni finanziarie e organizzative per assicurare lo stesso livello di servizi erogati.

Nonostante l'esito referendario (dicembre 2016) che ha riconfermato l'esistenza costituzionale delle Province, una sostanziale criticità nella redazione dei documenti di programmazione e valutazione permane.

Il Nucleo anche per l'anno 2017 ha tenuto conto di questa grave situazione apprezzando gli sforzi per i miglioramenti attuati.

La premessa metodologica redatta nel Piano a cui si rimanda per il dettaglio, illustra la struttura del documento che qui sinteticamente viene riportata:

- performance organizzativa di Area con compilazione di indicatori del portafoglio dei servizi e dello stato di salute dell'amministrazione nei quali sono presenti dati che monitorano l'andamento dell'ultimo quinquennio;
- azioni premianti di performance individuale dei dirigenti redatte secondo lo schema concordato nella metodologia, di cui sono stati validati gli obiettivi e gli indicatori come riportato nella tabella finale del documento;
- sintesi dei processi mappati del piano triennale di prevenzione della corruzione che costituiscono azione premiante;
- azione premiante attribuita al Responsabile della trasparenza e anticorruzione;
- griglia di validazione del Nucleo attestante la coerenza degli obiettivi con gli indicatori, la presenza degli stakeholders e i riferimenti al Peg.

Il documento è stato validato positivamente il 19 settembre 2017.

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del peg, delle azioni premianti strategiche e dell'attuazione delle misure organizzative anticorruzione è stato rendicontato al 30 settembre. Il documento complessivo al 31/12 sarà visionato durante la prossima valutazione delle prestazioni dirigenziali a maggio 2018.

### **3. Relazione sulla performance**

Il ciclo di gestione della performance anno 2016, caratterizzato dalle fasi di programmazione, monitoraggio, rendicontazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed è integrato con il sistema di gestione per la qualità di cui l'Ente si è dotato e con gli altri sistemi di pianificazione e controlli gestionali.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi delle Aree e gli obiettivi individuali raggiunti dai dirigenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4 lettera c), e 6, del D.Lgs 150/2009, la Relazione è stata validata il 13 giugno 2017 e approvata dal Presidente il 16 giugno 2017.

L'iter come previsto in metodologia per la valutazione dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative, del Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, del Segretario Generale e l'incentivazione dei progetti speciali e delle collaborazioni esterne è stato rispettato. I criteri e le modalità di valutazione adottati e le differenziazioni di valutazione applicate sono tutte visibili in dettaglio nella Relazione e pubblicate nel sito nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Nella proposta di valutazione dei dirigenti per l'assegnazione dell'indennità di risultato il Nucleo ha tenuto conto del contesto normativo e istituzionale, delle difficoltà incontrate a seguito del dimezzamento del personale e delle scarse risorse finanziarie come tutto ben specificato nella premessa del documento e ha considerato gli interim per i soli dirigenti di servizio, in quanto i direttori di area sono in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti ed è implicito nel loro ruolo l'eventuale assunzione ad interim di servizi appartenenti all'area che coordinano, ponendo come vincolo che l'indennità di risultato relativa agli interim assunti dai dirigenti di servizio non fosse superiore all'importo dell'indennità di risultato standard previsto per i direttori d'area.

### **4. Pesatura delle Posizioni organizzative**

Con atto n. 81 del 12/3/2013 la Giunta aveva definito i criteri per la pesatura, demandando al Nucleo di valutazione le interviste con i Direttori di Area.

Durante i colloqui tenutisi il 16 gennaio 2017 sono stati acquisiti gli elementi utili per poter procedere alla pesatura secondo la graduazione e la metodologia di cui alla delibera sopra citata al fine di verificare i presupposti per la sussistenza delle posizioni organizzative in scadenza alla data del 31 gennaio 2017 e all'eventuale individuazione, nell'ambito del limite del numero e della spesa relativa alla contrattazione decentrata integrativa per l'istituto in parola, di eventuali ulteriori posizioni organizzative su segnalazione del Direttore dell'area competente.

Con Atto del Presidente n. 22 del 27 gennaio 2017 si è concluso tale processo.

**5. Piano Triennale 2014-2016 di Razionalizzazione e Riqualficazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, valido per l'anno 2015.**



Il documento rendicontato è stato visionato verificando una impostazione corretta, sia nell'accertamento delle economie realizzate, peraltro validate dai Revisori, che nel metodo di erogazione ai dipendenti, in linea con quanto disposto dalla Corte dei Conti Toscana con deliberazione n. 8/2016 circa le modalità di utilizzo di tali incentivi. La Relazione sulla performance anno 2015 è stata conseguentemente aggiornata con Atto del Presidente il 16/6/2017.

## **6. Trasparenza e integrità**

In data 05/04/2017 il Nucleo ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato al 31/3/2017 nella sezione Amministrazione Trasparente come da schema predisposto dall'Anac.

Il Nucleo ha preso atto che sotto il coordinamento del Responsabile della Anticorruzione e della Trasparenza e del suo ufficio di supporto, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata riprodotta in base a quanto stabilito nello schema allegato al citato D.Lgs. 33/2013 successivamente integrato dal D.lgs n°97/2016 e dalla Determina ANAC n° 1310 del 28 Dicembre 2016 che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni; al fine di definire in maniera ancor più analitica il dettaglio delle informazioni in ragione delle competenze e delle responsabilità di aggiornamento è stata aggiunta una sottosezione di terzo livello. Nel dettaglio si precisa che l'Ente nel corso del 2017 ha proseguito il programma di aggiornamento della sezione amministrazione trasparente in coerenza con il D.lgs n°97/2016 la Determina ANAC n° 1310 del 28 Dicembre 2016 monitorando in particolare l'aggiornamento della Sezione "Bandi di Gara e Contratti" che dal 2016 è stata ripartita in due sottosezioni: 1) "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare"; 2) "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura". La seconda sottosezione è stata a sua volta suddivisa in otto sottosezioni che comprendono:

- 1) gli atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture;
- 2) le pubblicazioni relative ai singoli contratti pubblici di lavori servizi e forniture previste dall'art. 37 del D.lgs. n.33/2013 modificato dal D.lgs 97/16, e dagli articoli 21 e 29 del nuovo codice dei contratti pubblici D.lgs 50/16;
- 3) I Contratti di acquisti di beni e di servizi in corso.

Nella sottosezione "Società Partecipate" della Sezione "Enti Controllati", in attuazione del D.lgs 97/16, è stata inserita una ulteriore sottosezione relativa ai "Provvedimenti in materia di Costituzione, Acquisto, Gestione e Alienazione" relativi alle società partecipate, all'interno della quale è presente tra l'altro, la documentazione relativa al "Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società Partecipate" che ne comprende l'atto di approvazione ai sensi dell'ex art 1 comma 611 e 612 della legge n°190/2014 comprensivo della Relazione sui risultati conseguiti o da conseguire, e la revisione straordinaria e ricognizione delle partecipazioni societarie ex art 24 del D.lgs 175/16 con la relativa relazione tecnica.

- All'interno della sottosezione "Enti di Diritto Privato Controllati" della Sezione "Enti Controllati", è stata inserita un' ulteriore sottosezione dal titolo "Altri organismi partecipati" con l'elenco degli enti di diritto privato "non in controllo in senso stretto" ma solamente partecipati. Nella Sottosezione di terzo livello "Catalogo di dati, metadati e banche dati" della sottosezione di secondo livello "Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche data", contenuta nella Sezione "Altri Contenuti", è stato monitorato l'aggiornamento delle banche dati possedute dall' amministrazione.

- In applicazione del D.lgs 97/16 è stata implementata la sezione "Pagamenti dell'Amministrazione" con la sottosezione "Dati sui pagamenti" in attuazione dell' art 4 bis comma 2 del Decreto sopracitato.

- In attuazione del D.lgs 126/2016 è stato creato sul sito istituzionale, nella sezione "Bandi e moduli", un collegamento ipertestuale con la modulistica inerente l'apertura di autoscuola, l'unico procedimento dell'Ente che prevede la segnalazione di inizio di attività. (SCIA).

A partire dal mese di Luglio 2016 è iniziato un generale adeguamento della sezione istituzionale "Amministrazione Trasparente" alle prescrizioni previste dal decreto D.lgs n°97/2016 relative agli obblighi di pubblicazione con particolare attenzione alle sezioni: "Bandi di Gara e Contratti", "Altri contenuti/ Accesso Civico", Altri Contenuti/Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati", "Personale".

In particolare, nelle sottosezioni "Titolari di incarichi dirigenziali di vertice" e "Titolari di incarichi dirigenziali" della sezione Personale, sono state pubblicate le singole dichiarazioni dei dirigenti e delle P.O con funzioni dirigenziali, relative agli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica. Tali dichiarazioni sono state successivamente espunte dal sito in applicazione del comunicato del Presidente di ANAC del 7 Marzo 2018, che in attesa della definizione della questione di legittimità costituzionale, ha sospeso la pubblicazione delle retribuzioni e degli altri emolumenti a carico della finanza pubblica dei dirigenti e delle Posizioni Organizzative con funzioni dirigenziali. Analogamente per quanto attiene la pubblicazione degli stati patrimoniali e reddituali del personale dirigenziale e delle P.O con funzioni dirigenziali e le relative spese di viaggio gli stessi non sono al momento più oggetto di pubblicazione in applicazione della delibera ANAC n°382 del 12 Aprile 2017.

Nell'ambito della pubblicazione dei dati che l'amministrazione trasmette alle banche dati "PerlaPA", "S.I.C.O" (Ragioneria dello Stato), "Patrimonio della P.A" (dipartimento del tesoro del MEF) e B.D.A.P, in applicazione dell' art 9 bis del D.lgs 97/2016 è stato aggiunto il relativo collegamento ipertestuale al sito, inoltre è in corso l'aggiornamento per il collegamento anche con "S.I.Q.U.E.L". (Corte dei Conti) . Per l'effettiva operatività si rimane in attesa di un intervento correttivo del legislatore che consenta di superare le difficoltà applicative così come auspicato dalle linee guida ANAC di cui all'Atto di segnalazione n°6 del 20 Dicembre 2017.

In coerenza con le linee guida ANAC n° 1309 del 28 Dicembre 2016 e della circolare n°2/2017 del Ministero per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, nella sezione Altri Contenuti /sottosezione "Accesso Civico", sono state pubblicate le disposizioni organizzative (in corso di aggiornamento) relative all'applicazione dell'istituto dell'"Accesso Civico" approvate con Atto del Presidente n°46 del 14 Marzo 2017 comprensive della modulistica necessaria per le richieste del cittadino.

A partire dal mese di Giugno 2017 con cadenza semestrale è stato pubblicato il "Registro degli Accessi" che comprende l' elenco delle richieste di accesso civico semplice, generalizzato e quello ex L.241/90. Dal mese di Settembre 2017 la Provincia di Modena, in qualità di Amministrazione pilota, partecipa al progetto del Ministero della Funzione pubblica "Riforma Attiva ", relativamente al tema dell' Accesso civico. Nell' ambito di tale progetto l' ente sta predisponendo uno specifico corso di formazione sull' Accesso civico rivolto in particolare a dirigenti, funzionari e posizioni organizzative nonché la revisione delle attuali disposizioni organizzative sull' Accesso civico.

Infine nella sezione "Pagamenti dell' Ente" è stato creato il collegamento con il sito "soldi pubblici" gestito dall' Agenzia per l' Italia Digitale d'intesa con il Ministero dell' Economia



tramite il quale è possibile accedere ai dati dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni e consultarli in relazione alla spesa sostenuta.

Nella sezione "Opere Pubbliche" è stato creato il collegamento con la banca dati per le amministrazioni pubbliche (BDAP) al fine di consentire l'assolvimento automatico degli obblighi di cui all'articolo 1, comma 32, della Legge 190/12 per la parte lavori.

In ordine alle competenze sulla pubblicazione e sull'aggiornamento dei dati, la maggior parte degli adempimenti fa capo ai dirigenti che si occupano di attività trasversali, mentre in alcuni casi, comunque analiticamente individuati, la responsabilità è attribuita al dirigente di specifica area o servizio.

In continuità con l'impostazione precedente, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata realizzata scegliendo una particolare uniformità grafica mirata a rendere più semplice per il cittadino la consultazione, la navigazione e l'accesso ai servizi. Come tutto il portale, anche la sezione in parola è stata progettata puntando alla massima accessibilità ai soggetti disabili.

L'ufficio di supporto al Segretario Generale istituito con Delibera della Giunta Provinciale n° 80/2013 aggiornato con Atto del Presidente n°40 del 4 Marzo 2016, ha continuato a monitorare con cadenza quadrimestrale (10/3/2017 - 21/7/2017 - 10/11/2017) i dati e le informazioni presenti sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente. Pur restando da implementare alcune sezioni, i dati richiesti dal D.Lgs, n.33/2013 e dal D.lgs 97/2016 sono presenti e aggiornati

## **7. Prevenzione della corruzione**

In data 24 Gennaio 2017 il Presidente della Provincia con Atto n°16 ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019;

Il Piano è un documento complesso in cui sono stati censiti n° 32 processi in gran parte ricadenti nelle quattro aree di rischio indicate dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione (identificazione, analisi, valutazione e trattamento), ed è stato individuato il dirigente responsabile delle misure di trattamento.

Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione (identificazione, analisi, valutazione e trattamento), ed è stato individuato il dirigente responsabile delle misure di trattamento.

In coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e degli indirizzi generali del Documento Unico di Programmazione 2017 (DUP), il Presidente della Provincia ha approvato il Piano della performance 2017, integrato con il PEG e il Piano di Prevenzione della Corruzione. In questo documento di programmazione strategica ed operativa sono inseriti nella performance individuale, i processi mappati ai fini della gestione del rischio (azioni attuative della Legge n. 190/2012) e nella performance organizzativa, l'indicatore relativo all'obbligo della "consegna delle proposte migliorative del piano anticorruzione".

Nel corso del 2017 il Nucleo ha valutato la rendicontazione di entrambe le performance relative all'anno 2016 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti, e ha visionato la rendicontazione al 30 settembre 2017 dell'attuazione delle misure di prevenzione nel documento dello Stato di attuazione dei programmi (SAP).

## **8. Sistema dei controlli interni**

Con delibera di Consiglio n. 246 del 19 dicembre 2012 è stato approvato il Regolamento dei Controlli interni della Provincia di Modena.

Nei termini previsti per l'anno 2017, l'Ente ha stato trasmesso alla Corte dei Conti il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2016, adottato sulla base delle Linee guida approvate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con Delibera n° 5 del 30 Marzo 2017. Il documento comprende l'esito relativo al monitoraggio sulle seguenti tipologie di controllo: a) di regolarità amministrativa e contabile; b) di gestione; c) strategico; d) sugli equilibri finanziari; e) sugli organismi partecipati; f) sulla qualità dei servizi erogati.

In continuità con quanto effettuato negli scorsi anni, il controllo di regolarità amministrativa è stato effettuato mediante l'utilizzo della check list e integrato con l'esame dell'intero fascicolo e la richiesta di chiarimenti. In sintesi, il controllo successivo di regolarità amministrativa prevede l'individuazione degli atti contenuti nei Registri informatici di ogni singola Area o Servizio all'interno dei quali sono numerati e conservati per anno di adozione. Tale individuazione avviene in base a criteri preventivamente e formalmente individuati dal Segretario Generale, ed in particolare:

- campionamento per il quale è utilizzato un programma informatico che genera una sequenza casuale di numeri;
- dimensionamento del campione su base trimestrale nella misura del 10% degli atti assunti nel periodo.

Inoltre, in applicazione delle disposizioni di prevenzione della corruzione fissate dal comma 16, art.1 Legge 190/2012, viene effettuato un controllo ulteriore per i servizi con alto numero di atti dirigenziali sui provvedimenti relativi a: autorizzazioni, concessioni, forniture, affidamenti, aggiudicazioni e contributi.

Il Nucleo ha visionato i due report relativi all'anno 2017 prendendo atto che:

- l'ufficio di supporto al Segretario generale ha controllato n. 277 atti dirigenziali pari al 13,5 % degli atti adottati;
- in sede di richiesta chiarimenti, sono stati controllati n. 30 fascicoli rispettivamente dell'Area Lavori Pubblici, del Servizio Amm.vo lavori pubblici e del Servizio Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche e dell'U.O. Turismo, non sono state rilevate illegittimità.

In seguito a segnalazioni effettuate nei confronti dei dirigenti è stato verificato una maggior attenzione al rispetto dei tempi procedurali e un miglioramento della tecnica redazionale in ordine alle fasi istruttorie del procedimento; di norma si trovano indicate in atto le cause di eventuali sospensioni e/o interruzioni del termine di conclusione;

## **7. Pari opportunità**

Si riscontra l'effettuazione di significative azioni in relazione alla promozione delle pari opportunità.

In particolare nel corso del 2017 sono state avviate le procedure per il rinnovo del Comitato unico di garanzia ed è stato coordinato il tavolo di lavoro presso la prefettura che ha portato alla definizione di un progetto di monitoraggio sulla violenza di genere.

**Il Presidente del Nucleo di valutazione**

dott.ssa Maria Di Matteo

