

# **Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2023**

## **Il Nucleo di valutazione dell'Azienda di Servizi alla Persona Valloni Marecchia**

### ***1. Premessa***

Come è noto, in base all'art. 14, comma 4, lett. c) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Nucleo di Valutazione ha il compito di validare la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 dello stesso decreto e di assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Si evidenzia, in proposito che l'art. 5, comma 1 del medesimo Decreto legislativo n. 150/2009 espressamente prevede che il conseguimento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Ne consegue che, la validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'accesso del personale agli strumenti per premiare il merito di cui al titolo III del citato decreto legislativo n. 150/2009.

### ***2. Il sistema di pianificazione dell'Azienda di Servizi alla Persona***

Preliminarmente occorre rilevare che il sistema di pianificazione dell'Azienda di Servizi alla Persona Valloni Marecchia si basa su:

- Piano programmatico, che contiene la pianificazione dell'attività dell'Ente di respiro triennale;
- Bilancio di previsione triennale e annuale;
- Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), che contiene la programmazione annuale degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative per il singolo anno.

La programmazione annuale contenuta nel PDO prevede l'assegnazione ai Responsabili dei Settori – Titolari di incarichi di elevata qualificazione degli obiettivi annuali direttamente discendenti dagli obiettivi strategici contenuti nel Piano programmatico. Alcuni di questi obiettivi derivano direttamente dal Piano programmatico, mentre altri sono obiettivi di minor rilievo e impatto, che il Consiglio di Amministrazione individua ed assegna annualmente ai Responsabili dei Settori.

A tal riguardo si precisa ulteriormente che il sistema di pianificazione adottato presso l'ASP prevede che ciascun obiettivo di PDO sia “ponderato” in base al “rischio gestionale” ad esso associato, al relativo “valore”, valutato con riferimento alla sua rilevanza strategica alla diretta connessione con importanti e visibili impatti esterni o interni, nonché alla “complessità organizzativa e trasversalità”, caratteristiche per cui il raggiungimento dell'obiettivo implica la soluzione di problemi e questioni di particolare complessità, articolazione e difficoltà, oppure richiede il coordinamento di più soggetti anche esterni all'ente, ovvero richiede il coinvolgimento nella sua realizzazione di più strutture organizzative. La ponderazione viene effettuata attraverso la stessa deliberazione del Consiglio di Amministrazione che approva il Piano Dettagliato degli Obiettivi annuale e si articola su tre fasce: A (obiettivi che presentano elevato rischio gestionale, elevato valore ed elevata complessità organizzativa e trasversalità), B (obiettivi di livello elevato su almeno due dei tre criteri), C (obiettivi di livello elevato su un solo criterio o meno).

### ***3. La programmazione finanziaria pluriennale e l'assetto organizzativo interno dell'Azienda***

Si ricorda preliminarmente che in data 1° aprile 2016 è stata costituita la nuova Azienda di Servizi alla Persona Valloni Marecchia, nata dall'unificazione per estinzione delle ASP presenti nel Distretto Rimini Nord: ovvero l'ASP Casa Valloni e l'ASP Valle del Marecchia.

Sempre nel corso dell'anno 2016 la nuova Azienda ha dovuto procedere, in primo luogo, alla definizione del nuovo assetto istituzionale ed in seguito alla riconfigurazione della struttura organizzativa interna dell'Ente. Va da sé che tale revisione dell'assetto organizzativo interno ha riguardato tanto gli Uffici che presidiano le funzioni di staff, quanto quelli che gestiscono le attività di line.

A séguito della revisione dell'assetto strutturale interno, che veniva realizzata in due fasi mediante le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in data 19 luglio 2016, n. 9 e in data 26 ottobre 2016, n. 18, è stata approvata la nuova macrostruttura aziendale dell'ASP Valloni Marecchia. Tale macrostruttura, siccome risultante dalle due citate deliberazioni, è stata modificata nel corso del 2018 mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 30 agosto 2018, n. 29, attraverso la quale alle preesistenti tre strutture di massima dimensione (Settori) è stata affiancata una quarta struttura di massima dimensione.

Oggi, pertanto, la nuova Macrostruttura aziendale è costituita da quattro strutture organizzative come di séguito denominate:

- Settore Affari Generali e Patrimonio
- Settore Finanziario
- Settore Servizi alla Persona
- Settore Servizi Valmarecchia.

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione in data 21 dicembre 2022, n. 34 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa (oggi elevata qualificazione) con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e durata fino al 31 dicembre 2023 e si è riconosciuta e confermata la graduazione delle strutture organizzative di massima dimensione stabilita nella Deliberazione del Consiglio di amministrazione in data 27 settembre 2018, n. 32.

Ciò premesso sul piano dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, si evidenzia che nell'anno 2023 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione in data 26 maggio 2023, n. 10 è stata approvata la Proposta di Piano Programmatico 2023-2025, di Bilancio pluriennale di previsione 2023-2025 e di Bilancio annuale economico preventivo 2023.

Il Comitato di Distretto socio sanitario di Rimini ha approvato il Piano programmatico 2023-2025 dell'ASP Valloni Marecchia, esprimendo nella seduta del 13 luglio 2023 il proprio parere favorevole e successivamente la Conferenza Territoriale sociale e sanitaria della Romagna (CTSS) nella seduta del 24 luglio 2023 ha espresso a sua volta il parere favorevole sul medesimo Piano programmatico.

Senonché, con deliberazione in data 31 agosto 2023, n. 2 l'Assemblea dei Soci ha ritenuto di non approvare i predetti documenti programmatici 2023-2025 e di dare mandato all'Organo amministrativo di rielaborarli coerentemente con le azioni (e con i risultati attesi) che avrebbero dovuto essere previste nel "Piano di rientro" approvato dalla stessa Assemblea con la precedente deliberazione in data 31 agosto 2023, n. 1.

Dando attuazione all'atto di indirizzo degli enti soci, il Consiglio di amministrazione ha pertanto proceduto ad una modifica dei documenti programmatici 2023-2025, sulla base di quanto definito nel "*Piano di rientro*" e con deliberazione in data 16 novembre 2023, n. 26 ha approvato la richiesta modifica dei documenti programmatici 2023-2025.

Infine, l'Assemblea dei Soci con deliberazione 18 dicembre 2023, n. 5 ha approvato i sopracitati documenti programmatici.

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione in data 26 maggio 2023, n. 12 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Triennio 2023-2025, contenente gli obiettivi gestionali assegnati per l'anno 2023 ai diversi Settori in cui si articola l'Azienda.

Da ultimo, con deliberazione del Consiglio di amministrazione in data 16 novembre 2023, n. 25 è stato integrato il PIAO 2023-2025 ed è stato assegnato

un nuovo obiettivo di particolare rilevanza strategica, comune al Responsabile del Settore Finanziario e al Responsabile del Settore Affari generali e Patrimonio.

#### ***4. Il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2023***

Come sopra accennato, attraverso il PDO allegato al PIAO come successivamente integrato con la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 25/2023, sono stati assegnati alle strutture organizzative gli obiettivi di seguito indicati, che in alcuni casi venivano ulteriormente “*declinati*” in sotto obiettivi, costituenti fasi specifiche o particolari attività dell’obiettivo macro.

Secondo quanto riportato nella Relazione sulla performance anno 2023, gli obiettivi assegnati al Settore Finanziario hanno riguardato: l’aggiornamento dei dati e la corretta alimentazione delle informazioni nella Piattaforma crediti commerciali (PCC) e la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Gli obiettivi affidati al Settore Affari generali e Patrimonio riguardavano: a) il completamento della procedura concorsuale per l’assunzione degli OSS, l’approvazione della graduatoria di merito e l’assunzione dei vincitori, b) l’attuazione del nuovo Ordinamento professionale approvato dal CCNL 16 novembre 2022 e l’indizione per la prima volta delle nuove progressioni verticali previste dal CCNL, c) l’attuazione della seconda annualità del Percorso di Autovalutazione della qualità dei servizi educativi, di cui alla direttiva regionale E/R 704/2019.

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi alla Persona avevano ad oggetto: il completamento e l’attuazione della riorganizzazione del servizio di CRA in seguito alle assunzioni dei nuovi OSS e RAA presso la CRA di Rimini, la realizzazione dei percorsi di affiancamento e la formazione a carico dei dipendenti (OSS, Infermieri, RAS) e la riorganizzazione dei servizi assistenziali,

inserimento programmato e pianificato delle nuove figure al fine di ridurre al massimo il disagio che gli anziani.

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi Valmarecchia erano i seguenti: *“Completamento e attuazione della riorganizzazione del servizio di CRA in seguito alle assunzioni dei nuovi OSS e RAA presso la CRA di Verucchio, realizzazione dei percorsi di affiancamento e formazione a carico dei dipendenti (OSS, Infermieri, RAS)”* e *“Progetto Prendersi cura - Percorso post pandemia Covid 19 per favorire: 1) il superamento dello stress emotivo, psicologico e fisico degli operatori tramite formazione dedicata; 2) programmazione di momenti conviviali fra anziani, familiari ed operatori con uscite esterne (mare, parchi, ecc.) e cene all’aperto in Casa Residenza; 3) gruppi di sostegno psicologico per familiari per superare l’affaticamento emotivo del distacco durante la pandemia”*.

Per l’anno 2023 sono stati approvati anche dei progetti di carattere trasversale, che hanno visto il coinvolgimento del Settore Finanziario, del Settore Affari generali e Patrimonio e del Settore Servizi alla persona.

Tali obiettivi sono i seguenti:

- Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture;
- Programma comfort e sicurezza - progetto integrato per realizzare un ambiente di cura che sostiene e avvicina le persone in sicurezza: il progetto prevede tre tipologie di interventi: il potenziamento di sistemi di sicurezza e qualità di Rete; il miglioramento degli ambienti di vita; la riqualificazione degli spazi esterni;
- Percorsi di autonomia per persone con disabilità. Progetto pluriennale di realizzazione di Alloggi con servizi per disabili mediante ristrutturazione di un immobile di proprietà dell’ASP sito a Rimini in Via Turchetta nell’ambito dei progetti finanziati dal PNRR;
- Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell’Istituzionalizzazione di anziani non autosufficienti - Progetto pluriennale di realizzazione di polo di servizi per anziani con la realizzazione di Alloggi con servizi per anziani nell’immobile di proprietà dell’ASP sito a Rimini in Via D’Azeglio

denominato “I Tigli” nell’ambito dei progetti finanziati dal PNRR.

Infine, come sopra accennato, con deliberazione del Consiglio di amministrazione in data 16 novembre 2023, n. 25 è stato integrato il PIAO 2023-2025 ed è stato inserito un nuovo obiettivo che presentava carattere di trasversalità e comporta il coinvolgimento del Settore Finanziario, e del Settore Affari generali e Patrimonio, avente ad oggetto l’alienazione al Comune di Rimini della piena proprietà dell’area su cui sorge Palazzo Valloni e la stipula entro il 31 dicembre 2023 del relativo atto pubblico.

#### ***5. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l’anno 2023***

In data 7 novembre 2023 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame la “*Relazione finale sulla Performance – Anno 2023*” (documento in data 31 ottobre 2024, prot. 0004545, sottoscritto da tutti i responsabili dei Settori), mediante il quale sono stati rendicontati i risultati conseguiti nel corso dell’anno 2023 dalle strutture organizzative di massima dimensione dell’ASP in relazione agli obiettivi assegnati.

Ebbene, in base alle rendicontazioni contenute nella Relazione sulla Performance ed alla luce dei chiarimenti richiesti per le vie brevi ai Responsabili dei Settori, il Nucleo ha rilevato che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l’anno 2023 sono stati raggiunti.

Alla luce degli elementi forniti e delle informazioni acquisite, il Nucleo ritiene che la rendicontazione degli obiettivi di cui alla sopra citata Relazione in data 31 ottobre 2024, prot. n. 0004545, rappresenti correttamente l’andamento della gestione dell’ASP.

## ***6. La valutazione della prestazione individuale dei Responsabili dei Settori titolari di elevata qualificazione***

Nel corso della medesima seduta del 7 novembre 2024 è stata anche effettuata la valutazione della prestazione individuale resa dai Responsabili dei Settori, titolari di elevata qualificazione nel corso dell'anno 2023.

A tal fine il Nucleo ha considerato la rendicontazione fornita dai Responsabili dei Settori attraverso la Relazione finale sulla performance, sopra citata, per quanto attiene ai risultati conseguiti negli obiettivi gestionali, mentre ha tenuto conto delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di amministrazione dell'ASP, per quanto attiene ai comportamenti organizzativi (c.d. obiettivi di ruolo) dei medesimi titolari di incarichi di elevata qualificazione. Gli esiti della valutazione della prestazione individuale resa dai predetti titolari di incarichi di elevata qualificazione sono contenuti nelle schede individuali di valutazione dei quattro Responsabili di Settore e vengono contestualmente trasmessi.

Si attesta, pertanto, che risulta soddisfatta la previsione di cui all'articolo 10, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004, in base alla quale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di incarichi di elevata qualificazione, è necessario che il Nucleo di valutazione certifichi la coerenza delle valutazioni (con riferimento ai risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi) rispetto al vigente sistema di misurazione e valutazione e alle risultanze della gestione.

## ***7. La valutazione della prestazione individuale del personale dipendente***

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 14, comma 4 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, all'esito del completamento del processo valutativo del personale dipendente, nel corso della successiva seduta in data odierna (8 novembre 2024) il Nucleo di valutazione, dopo aver preso in esame le valutazioni individuali del personale dipendente (a tempo determinato e



indeterminato) effettuate dai Responsabili dei Settori e riferite all'anno 2023, attesta che il processo di valutazione si è svolto in modo coerente con la vigente metodologia di valutazione (approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2017, n. 6) e nel rispetto delle previsioni in materia dettate dalla Legge e dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di Ente. Il Nucleo prende atto e attesta, infine, che le medesime valutazioni evidenziano anche una buona differenziazione dei giudizi, rilevando a tal riguardo che nessun dipendente ha riportato un giudizio negativo, mentre i valutatori hanno attribuito punteggi oscillanti tra il 6,75 ed il 10.

#### ***8. Certificazione sull'incremento di produttività e sul miglioramento quali-quantitativo dei servizi***

La Relazione sulla performance dell'anno 2023, nel fornire al Nucleo informazioni utili anche ai fini della certificazione di cui all'art. 18 del CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004, non contiene dati analitici sull'andamento della produzione nell'Ente per quanto attiene alle attività per così dire, ordinarie.

Come è noto, in base alla disposizione contrattuale contenuta nell'art. 18 citato, la possibilità di attribuire al personale dell'Azienda i compensi di produttività è *“strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi”*.

E' evidente che, riferendosi la disposizione ad *“incrementi della produttività”* ed al *“miglioramento quali-quantitativo dei servizi”*, ai fini dell'attestazione della ricorrenza delle condizioni necessarie all'erogazione dei compensi di produttività al personale dipendente, occorrerebbe poter confrontare i dati della produzione dell'anno 2023 con la serie storica o almeno con i risultati prodotti nel corso dell'anno precedente.

Senonché, presso l'Ente non risulta utilizzato un sistema di rilevazione della produzione, o altro strumento di misurazione dell'attività dei servizi.

Cionondimeno, con riferimento ai dati “*qualitativi*” il Nucleo ritiene di poter rilevare un risultato certamente positivo nell’anno 2023, estrapolando alcune informazioni contenute nella Relazione sulla performance dell’anno 2023, in cui vengono rendicontati i risultati conseguiti negli obiettivi gestionali assegnati mediante il PDO.

Sotto questo profilo si deve osservare che alcuni degli obiettivi assegnati alle diverse strutture, organizzative risultano indubbiamente idonei a favorire il miglioramento qualitativo dell’attività degli Uffici e/o dei servizi erogati dall’Azienda.

In particolare, l’obiettivo assegnato al Settore Affari Generali e Patrimonio, avente ad oggetto l’attuazione della seconda annualità del percorso di autovalutazione della qualità dei servizi educativi appare evidentemente funzionale a migliorare la qualità dei servizi all’utenza.

Analogamente gli obiettivi assegnati al Settore Servizi alla Persona ed al Settore Servizi Valmarecchia, entrambi concernenti la riorganizzazione dei servizi assistenziali e l’inserimento graduale delle nuove figure professionali (ben 24 OSS) assunte a tempo indeterminato all’esito di concorso pubblico, risultavano anch’essi finalizzati a migliorare la qualità del servizio erogato all’utenza, in particolare nell’ottica di ridurre il disagio che gli anziani possono patire per effetto del cambiamento delle figure assistenziali di riferimento. Inoltre, come si dirà in appresso, al raggiungimento di tale obiettivo hanno contribuito pressoché tutti i dipendenti dell’Azienda, ciascuno per la parte di sua competenza, chi occupandosi delle procedure di assunzione, chi ricevendo ed addestrandolo i nuovi assunti, chi organizzandone il lavoro, ecc.

Ciò detto in relazione al “*miglioramento quali-quantitativo dei servizi?*”, per quanto attiene invece “*all’incremento della produttività*” si deve preliminarmente osservare che tutti gli obiettivi assegnati tramite il PDO sono stati raggiunti con risultati pienamente soddisfacenti, come chiarito al precedente paragrafo 5.

In secondo luogo, va rilevato che gli obiettivi assegnati al Settore Servizi alla

personae e denominati “*Progetto Comfort e sicurezza*”, “*Progetto Percorsi di autonomia per persone con disabilità*” e “*Progetto Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell’istituzionalizzazione di anziani non autosufficienti*” hanno certamente comportato un significativo aumento dell’impegno e dell’applicazione del personale coinvolto.

Secondo la relazione sulla performance si tratta, infatti, di progetti finalizzati:

- a) il primo al miglioramento della qualità e della sicurezza degli ambienti di cura (per gli ospiti) e di lavoro (per il personale) attraverso tre tipologie di interventi, quali il potenziamento di sistemi di sicurezza e qualità di rete, il miglioramento degli ambienti di vita e la riqualificazione degli spazi esterni;
- b) il secondo alla realizzazione di alloggi con servizi per disabili attraverso la ristrutturazione di un immobile di proprietà dell’ASP sito a Rimini in Via Turchetta;
- c) il terzo alla creazione di un polo di servizi per anziani con la realizzazione di alloggi con servizi per anziani nell’immobile di proprietà dell’Azienda sito a Rimini in Via D’Azeglio e denominato “*I Tigli*”.

Analoghe considerazioni possono essere svolte con riferimento sia all’obiettivo assegnato al Settore Affari Generali e Patrimonio e concernente il completamento della procedura concorsuale preordinata all’assunzione di 24 OSS, sia all’importante e strategico obiettivo trasversale che ha portato all’alienazione della proprietà dell’area su cui insiste Palazzo Valloni.

Il pieno raggiungimento di entrambi gli obiettivi ha richiesto un significativo e non ordinario impegno del personale coinvolto, che ha dovuto gestire, in relazione al primo obiettivo, le procedure di assunzione, di inserimento e di formazione iniziale dei vincitori del concorso (gestendo anche numerosi casi di dimissioni rassegnate dai neo assunti nel corso del periodo di prova) ed in relazione al secondo, tutte le attività amministrative, finanziarie e contabili propedeutiche alla stipulazione del contratto di compravendita con il Comune di Rimini.

Va da ultimo evidenziato che il pieno raggiungimento di quest'ultimo obiettivo (Alienazione di Palazzo Valloni) ha determinato diversi positivi impatti sul bilancio dell'Azienda, consentendo, in primo luogo, l'estinzione anticipata del mutuo ipotecario contratto in data 20 dicembre 2012 per finanziare la ristrutturazione dello stesso Palazzo Valloni per un importo di Euro 7.000.000,00. Ed è appena il caso di rilevare che il predetto mutuo sarebbe scaduto il 31 marzo 2043, tra poco meno di vent'anni.

In secondo luogo, tale operazione ha permesso di diminuire notevolmente i debiti a lungo termine iscritti nello stato patrimoniale dell'Azienda, di liberare l'immobile dall'ipoteca iscritta per l'importo di Euro 10.500.000,00 e, soprattutto, di eliminare per gli anni a venire dal conto economico dell'Azienda gli interessi passivi derivanti dal mutuo, migliorando sensibilmente il risultato d'esercizio. Basti considerare al riguardo che nell'anno 2022 l'Azienda aveva pagato Euro 15.552,00 a titolo di differenza tra interessi passivi sul mutuo ed interessi attivi derivanti dalla cessione di proprietà superficiale al Comune e che in base all'andamento dei tassi tale differenza sarebbe stata destinata ad aumentare nei prossimi anni.

Ad ogni buon conto, per la descrizione degli ulteriori benefici dell'operazione e per i maggiori dettagli si rinvia alla Relazione sulla performance per l'anno 2023. Conclusivamente si può rilevare che tutte le descritte attività funzionali alla realizzazione degli obiettivi si sono affiancate ed aggiunte alle normali attività gestionali ed hanno certamente prodotto un incremento della produttività di tutte le strutture organizzative e del personale coinvolto, sia di quello assegnato alle strutture di staff, sia di quello assegnato alle strutture di *line*, le quali hanno gestito i predetti progetti straordinari, continuando ad assicurare la gestione ordinaria dell'Azienda.

Alla luce della rendicontazione contenuta nella Relazione sulla performance per l'anno 2023 e delle considerazioni che precedono pare dunque possibile evincere che la struttura organizzativa ha prodotto nel suo complesso uno

sforzo organizzativo e gestionale superiore a quello necessario per la conduzione ordinaria delle attività: ciò che consente di rilevare un “*risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa*” del personale dipendente.

In conclusione, sulla base degli elementi informativi forniti dalla Relazione sulla performance per l'anno 2023 e delle autonome considerazioni testé svolte, il Nucleo di Valutazione ritiene di poter certificare la ricorrenza delle condizioni previste dall'art. 18 del CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004 per l'erogazione dell'incentivo di produttività al personale dipendente.

### ***9. Validazione della Relazione sulla performance***

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, il Nucleo di Valutazione valida i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2023, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 31 ottobre 2024, prot. 0004545.

\* \* \*

Infine, in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, il Nucleo di Valutazione stabilisce che il presente documento sia pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione denominata Amministrazione trasparente, alla Sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Rimini, lì 7 novembre 2024

Il Presidente  
Dott. Alessandro Bellini  
(Firmato digitalmente)