



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

[pec: oiv@pec.regione.calabria.it]

**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016**
-Azienda Calabria Lavoro-

Relazione finale

(approvata il 1.3.2018)



Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione	3
3. Fasi del processo di validazione.....	5
4. Esiti del processo di validazione	6
4.1 Considerazioni generali	6
4.2 Esiti del processo di validazione	7
4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro	8
5. Osservazioni e adempimenti finali	10
Allegato 1 – Sintesi della griglia di validazione.....	12



1. Premessa

La presente relazione e relativa griglia allegata, parte integrante del documento di validazione della relazione sulla *performance* 2016, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

L'attività di validazione avviene sul testo approvato dal Commissario straordinario dell'Ente con decreto n. 12 del 15.2.2018 (in sostituzione di quello approvato in precedenza con decreto commissariale n. 61/2017); si è tenuto conto, altresì che il decreto di approvazione contiene le attestazioni richieste dal documento metodologico.

Il processo di validazione della versione finale si è svolto in un'unica seduta, considerata l'ampia mole di attività istruttoria svolta in precedenza per cui l'OIV ha ritenuto matura la conclusione del processo di validazione e, quindi, concentra l'attenzione sui rilievi formulati con l'ultima carta di lavoro e considera parte integrante del processo di validazione e del giudizio finale le carte di lavoro approvate nell'ambito delle diverse fasi istruttorie come di seguito evidenziate:

- ✓ carta di lavoro n. 1, approvata nella seduta del 29.9.2017 a seguito della richiesta di un esame preliminare della prima bozza di Relazione;
- ✓ carta di lavoro n. 2, approvata nella seduta del 25.10.2017 a seguito della formale approvazione della Relazione con decreto commissariale n. 61 del 4.10.2017;
- ✓ carta di lavoro n. 3, approvata nella seduta del 5.12.2017 a seguito della richiesta di un esame preliminare di una nuova bozza di Relazione.

L'attività espletate dall'OIV sono riportate, quindi, in n. 4 carte di lavoro depositate agli atti, oltre che nei verbali dell'OIV regolarmente pubblicati sul sito internet istituzionale.

Con riferimento al 2016 l'OIV aveva già avuto modo di esprimersi con un giudizio negativo di validazione in data 22.5.2017, sulla versione di Relazione approvata con Delibera del Commissario Straordinario n. 1 del 09.01.2017.

Preliminarmente, si rileva che nella seduta del 13.1.2017 l'OIV ha definito l'impianto metodologico per la validazione della Relazione sulla *performance*, valido a partire dall'anno in corso, anche alla luce delle pregresse esperienze di validazione e mediante confronto con esperienze maturate in differenti contesti. Il documento metodologico, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente relazione, individua le fonti normative e metodologiche e definisce il perimetro del processo di validazione con riferimento agli ambiti, ai principi ed ai parametri.

L'OIV non ha ritenuto necessario procedere alla convocazione dei vertici dell'Ente o delle strutture preposte alla elaborazione della Relazione ritenendo sufficiente sia la documentazione agli atti e sia l'attestazione richiesta e rilasciata contestualmente all'approvazione della Relazione, in adempimento di quanto previsto dal punto 3 del documento metodologico.

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione

Per quanto riguarda gli ambiti, i principi e i parametri osservati dall'OIV nell'esaminare la relazione ed esprimere il giudizio di validazione, si rinvia all'apposito documento metodologico approvato il 13.1.2017 e contestualmente pubblicato sul portale regionale della Regione Calabria (emendato quindi da refusi ed errori materiali), da applicare anche agli enti sub-regionali tenuti ad avvalersi di questo OIV, come testualmente specificato nello stesso documento.

A seguito dell'esame della Relazione, i cui esiti sono riportati nelle carte di lavoro agli atti dell'OIV, è stata compilata la griglia riportata nell'allegato 2 del documento metodologico. L'esito complessivo riporta un punteggio pari a **60,47/100**, superiore alla soglia minima (60/100) necessaria per una validazione positiva della relazione. Alla luce delle criticità rilevate e del punteggio complessivo l'OIV



ha stabilito di **VALIDARE** la relazione sulla *performance* 2016 di Calabria Lavoro, offrendo contestualmente dei suggerimenti migliorativi. La griglia compilata è parte integrante del presente documento.

Contestualmente si prescrive di modificare il risultato dell'indicatore "Pubblicazione report" dell'obiettivo operativo 3.2 e conseguentemente l'esito della performance organizzativa del settore e dell'Ente, riportando nella relazione le ragioni dello scostamento e utilizzando la leva della valutazione individuale per valutare correttamente tale scostamento.



3. Fasi del processo di validazione

Dal punto di vista operativo, l'OIV ha ritenuto di procedere, nel rispetto della Delibera CIVIT/ANAC n. 6/2012, come segue:

- 1) definizione dei parametri, dei limiti e dell'oggetto dell'attività di validazione, alla luce dei criteri metodologici indicati dalla CIVIT/ANAC e riportati in apposito documento approvato nella versione finale nella seduta del 27.1.2017, parte integrante della presente relazione, citato nel paragrafo 2 e applicabile al caso specifico;
- 2) esame della relazione sulla *performance* per l'anno 2016, in premessa meglio emarginata;
- 3) esame del Piano della performance 2016-2018 approvato con decreto commissariale n. 39 dell'11.8.2016;
- 4) esame, per quanto di rilievo, del regolamento sulla misurazione e valutazione del personale, approvato con decreto n. 14 del 15.4.2016;
- 5) valutazione della Relazione sulla *performance* rispetto ai parametri della Delibera CIVIT/ANAC n. 6/2012, sopra menzionata, i cui esiti sono condensati in apposite carte di lavoro come segue:
 - a. nella carta di lavoro 1 l'OIV ha esaminato preliminarmente la struttura della relazione, la corrispondenza tra Piano e Relazione e le fonti di rilevazione dei risultati;
 - b. nella carta di lavoro 2 l'OIV ha effettuato l'esame delle diverse sezioni della Relazione e dei report riepilogativi dei risultati, riportando i risultati dei controlli sui risultati esposti nella Relazione anche con riferimento ai singoli indicatori evidenziando alcuni aspetti problematici che sono stati tempestivamente segnalati all'Ente;
 - c. nella carta di lavoro 3 l'OIV ha verificato le modifiche apportate a seguito dei rilievi evidenziati nella carta di lavoro precedente ed ha verificato le ulteriori modifiche che l'Ente ha apportato rispetto alla precedente versione della Relazione;
 - d. nella carta di lavoro 4 l'OIV ha effettuato una verifica residuale con riferimento ai rilievi segnalati con la carta di lavoro precedente inviata per estratto all'Ente.
- 6) compilazione della griglia di validazione (come da allegati 1 e 2 del documento metodologico);
- 7) formulazione di un giudizio finale in applicazione del documento metodologico approvato dall'OIV e citato al punto 1.

Nel 2016 l'OIV non ha proceduto al monitoraggio di avvio ciclo a causa della ritardata approvazione del Piano.

L'Organismo non ha ritenuto necessario procedere con audizioni *de visu*, ed ha proceduto a richiedere chiarimenti in ordine al calcolo della performance generale di Ente.

Ciò premesso, l'OIV ha, quindi, ritenuto di dover individuare i punti necessari che la relazione deve rispettare al fine di pervenire ad un positivo giudizio di validazione.

Nel caso di specie, l'OIV prende in considerazione, per quanto di interesse in questa sede, l'art. 10, comma 1 del d. lgs. n. 150/2009, il quale prescrive che: "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche (...) redigono annualmente: (...) un documento (...) denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato". A sua volta, il Piano "di cui alla lettera a)" del medesimo comma (ossia il piano della performance) "individua gli indirizzi e gli



obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Da quanto sopra esposto, in assenza di una differente disciplina legislativa regionale, si individua un contenuto "minimo" ed inderogabile, che deve essere presente nella relazione sulla *performance*: esso è costituito dall'evidenziazione, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. È peraltro evidente che, data la funzione "comunicativa" di questi elementi, essi devono essere adeguatamente comprensibili e completi.

Gli ulteriori elementi di dettaglio indicati nella Delibera CIVIT n. 5/2012, non hanno - nei confronti delle autonomie regionali e dei relativi enti strumentali, tra i quali l'ARCEA - un eguale grado di cogenza. Tuttavia, il fatto che tale delibera non costituisca un "immediato obbligo" non esclude che possa essere considerata un "punto di riferimento". Ciò fa sì che l'amministrazione possa apportare delle modifiche o delle "variazioni" rispetto al schema indicato, purché venga garantita equivalente qualità, comprensibilità ed attendibilità. È evidente, peraltro, che ogni variazione può comportare il rischio potenziale di non pervenire con eguale efficacia al risultato prefissato dalla normativa vigente.

Per le ragioni anzidette, si anticipa sin d'ora il suggerimento di avvicinarsi in linea di massima sempre di più (beninteso, nei limiti del possibile) a quanto proposto e suggerito dal Dipartimento della Funzione Pubblica (subentrato all'ANAC) per quanto attiene agli aspetti metodologici in materia di performance.

4. Esiti del processo di validazione

4.1 Considerazioni generali

Preliminarmente, l'OIV ritiene opportuno rilevare che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare tendenzialmente in linea con l'articolazione del Piano della *Performance* 2016-2018. Il Piano della *performance* 2016 è stato approvato in data 11.8.2016, e dunque con notevole ritardo e ciò ha impedito all'organismo di espletare una ordinaria attività di monitoraggio di avvio ciclo.

Come anticipato, si prende atto, altresì, che con il decreto di approvazione della Relazione l'organo di vertice ha fornito le attestazioni in ordine ai seguenti aspetti (cfr. 1.1.4.b.1-6 del documento metodologico):

- conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance e della sua rimodulazione;
- conformità formale e sostanziale dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e negli allegati rispetto a quelli trasmesse dai controller e/o accertati nelle altre sedi;
- correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
- corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
- uniformità di trattamento, rispetto a tutti i dipartimenti e relative articolazioni interne, delle scelte-decisioni assunte in ordine alla valutazione/esclusione di indicatori;
- correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra.



4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

A prescindere dall'esito della validazione, sopra riportato in termini numerici, l'OIV ritiene di riportare di seguito, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle proprie osservazioni.

Rilievo	Suggerimenti
Formattazione del testo della relazione e dell'indice imprecisa	Per il futuro, migliorare la formattazione del documento e rende l'indice coerente con la paginazione.
Il documento è stato trasmesso in formato scansionato e ciò impedisce le ricerche testuali e limita l'azione di verifica dell'OIV	In futuro trasmettere oltre alla versione firmata anche il formato aperto della relazione, valutando l'opportunità di utilizzare la firma digitale. In ogni caso la relazione dovrà essere pubblicata anche in formato aperto.
È assente uno specifico paragrafo denominato "contesto normativo". Le informazioni normative sono contenute nel paragrafo "il contesto esterno di riferimento"	Per il futuro si suggerisce di arricchire le informazioni sul profilo normativo, soprattutto per quelle leggi nazionali e regionali che direttamente interessano la vita dell'Azienda.
È presente il paragrafo "il contesto esterno di riferimento", ove vengono date delle informazioni sull'attività svolta nell'anno 2016. Le informazioni presenti mantengono ancora un certo tasso di genericità, soprattutto con riferimento a sopravvenienze di cui non si è potuto tener conto in sede di programmazione.	Per i cicli futuri si suggerisce di arricchire i contenuti delle tematiche affrontate in termini generali nel paragrafo. Si fa presente ancora una volta che la relazione è speculare al Piano e dunque serve per evidenziare, a consuntivo, fattori di cui non si è potuto tener conto a preventivo (tali aspetti sono quelli di maggiore rilievo).
La sezione sui dati di bilancio è assente. Questa mancanza potrebbe essere sintomatica di un legame debole del ciclo della performance con la programmazione finanziaria e di bilancio ma soprattutto non fornisce un quadro completo dello stato delle risorse finanziarie dell'Ente	Per il futuro: inserire sintetici riferimenti ai dati di bilancio
È presente l'apposito paragrafo "risultati raggiunti". Sono presenti per lo più informazioni sull'evoluzione della struttura interna, mentre mancano sufficienti approfondimenti sui risultati raggiunti per quanto di interesse degli stakeholder esterni.	Suggerimenti: curare meglio la descrizione dei risultati in termini di benefici per la collettività in relazione a quanto programmato nel ciclo della performance e rappresentato nel Piano.
Mancano informazioni in ordine al rispetto di standard e qualità di servizi ⁽¹⁾ : ciò verosimilmente dipende dalla mancata adozione della Carta dei servizi, atteso che agli atti dell'OIV manca qualsiasi riferimento sul punto. Alcuni obiettivi operativi (es.: pubblicazione di dati sul sito amministrazione trasparente) sono chiaramente obiettivi di trasparenza ma mancano raccordi espliciti con il Piano. Mancano invece obiettivi qualificabili, anche sostanzialmente, come obiettivi di prevenzione della corruzione.	È opportuno: - predisporre la Carta dei servizi; - precisare meglio il raccordo con il Piano della trasparenza; - definire obiettivi legati alla prevenzione della corruzione.

¹ Riguardo ai servizi offerti dall'amministrazione e ai relativi standard di qualità dovrebbero essere evidenziate, in maniera sintetica, le seguenti informazioni:

- i) stato di avanzamento del processo di definizione degli standard e relativo grado di copertura dei servizi erogati all'utenza;
- ii) tipologie di standard, ovvero generali o specifici, come definite nella delibera n. 3/2012;
- iii) variazioni, migliorative o peggiorative, eventualmente intervenute nel corso dell'anno;
- iv) realizzazione di indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati e relativi risultati;
- v) reclami ricevuti, procedure di indennizzo e azioni di risarcimento collettivo (*class action*) eventualmente in corso o concluse.



Rilievo	Suggerimenti
È presente un paragrafo (3.5 “obiettivi individuali”). Il paragrafo reca la pesatura dei vari fattori per come desumibile dal sistema. Mancano ulteriori informazioni sul punto.	Per il futuro: implementare la sezione.
È presente la sezione specifica con alcune informazioni. Le informazioni fornite in ordine alla sezione appaiono scarse, non sufficienti tanto con riferimento alle risorse quanto in ordine all’efficienza ed all’economicità. È verosimile che tale criticità dipenda a monte dal deficit di utilizzazione di un sistema di contabilità economico-analitica a supporto della gestione del ciclo della performance.	Suggerimento per il futuro: si ribadisce ancora una volta l’assoluta necessità di attivare il sistema di contabilità analitica di tipo economico a supporto del ciclo di gestione della performance.
L’assenza di un bilancio di genere appare poco comprensibile in relazione alla missione istituzionale dell’Ente	Anche qualora non sia stato redatto un bilancio di genere, implementare l’apposita sezione nei modi indicati dalla delibera CIVIT n.5/2012 ed indicati in nota.
E’ assente la sezione benessere organizzativo	La sezione deve essere implementata oppure devono essere fornite adeguate motivazioni circa le ragioni che spingono l’Ente a non realizzare indagini di questo tipo.
Mancano le scansioni di dettaglio del processo di redazione e degli uffici coinvolti.	Per i futuri cicli, inserire le informazioni in ordine alle modalità e ai soggetti coinvolti nella raccolta ed elaborazione dei dati.
Le informazioni contenute nella sezione “punti di forza e debolezza” appaiono generiche	Per il futuro, con riferimento a taluni punti di forza/debolezza descritti in modo generico dettagliare meglio i singoli spetti (giusto a titolo di esempio, con riferimento al punto di forza “coinvolgimento continuo con gli stakeholder esterni o interni”, sarebbe opportuno dettagliare meglio chi e come sia stato coinvolto).
Obiettivo Operativo 1.2 – Tutte le attività rendicontate sono relative ai primi semestri e quindi quando il piano è stato approvato l’obiettivo era già pienamente raggiunto.	Costituisce una criticità legata alla ritardata approvazione del Piano che depotenzia la significatività dell’obiettivo e inficia la qualità del Piano
Obiettivo Operativo 1.3 - Viene esaminato l’indicatore: “Pubblicazione decreti di approvazione”. La percentuale di realizzazione riportata è coerente con i dati riportati all’interno del Piano; tuttavia l’indicatore così come costruito determina delle incertezze in fase di verifica del raggiungimento dell’obiettivo, non essendoci alcun riferimento certo.	Occorre migliorare la identificazione a preventivo delle fonti e delle motivazioni sottese specialmente con riguardo all’effettiva tendenza al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi.



Rilievo	Suggerimenti
<p>Obiettivo Operativo 4.1 - Viene esaminato l'indicatore: "Tempi di risoluzione delle problematiche".</p> <p>Nonostante l'indicatore faccia riferimento al numero delle problematiche (da risolvere e risolte), in fase di rendicontazione non sono stati riportati elementi numerici utili alla verifica dell'esatta realizzazione, né tanto meno viene dettagliata (sia in fase preventiva che consuntiva) cosa s'intenda per "problematica".</p> <p>In ogni caso l'indicatore è costruito in maniera opposta: dovrebbe riportare al denominatore il numero delle problematiche da risolvere e al numeratore quelle effettivamente risolte.</p> <p>La fonte è interna e anche in fase di rendicontazione si fa un mero rinvio agli atti interni protocollati.</p>	<p>Criticità che inficia la qualità della relazione e del corrispondente piano</p>
<p>Obiettivo strategico 1.1 - Primo indicatore (tasso di disoccupazione - "Persone in cerca di occupazione..."). Si segnala il mancato utilizzo del valore iniziale per il calcolo della percentuale di sintesi</p>	<p>Il mancato utilizzo del valore iniziale inficia la scala di variazione la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo</p>
<p>Obiettivo Operativo 3.2 - Indicatore: "Pubblicazione report". La fonte di rilevazione è interna.</p> <p>Nella versione finale della relazione è stata modificata la percentuale (da 0 a 100%). Tale modifica non appare condivisibile considerato che la pubblicazione è avvenuta nel primo semestre dell'anno successivo. Le motivazioni che vengono esplicitate dovevano essere considerate in sede di valutazione individuale.</p>	<p>L'Ente ha ritenuto di non uniformarsi a quanto segnalato dall'OIV. In questa sede si rileva come il ruolo della Relazione sia quello di esplicitare i risultati rispetto a quanto previsto dal Piano e non di correggere ex post la struttura e il significato degli indicatori. La Relazione sulla performance è il documento nel quale devono essere riportate le ragioni degli scostamenti e quanto segnalato dall'Ente, e cioè l'impossibilità oggettiva di procedere alla pubblicazione di quanto previsto entro il 31.12.2016, era già prevedibile al momento dell'approvazione del Piano e poteva comunque essere oggetto di revisione qualora di tale impossibilità l'Ente si fosse accorto in sede di monitoraggio periodico degli obiettivi, come è nella normale fisiologia del ciclo di gestione della performance. Peraltro il Piano della performance è stato approvato l'11 agosto 2016 e quindi l'Ente non poteva non essere consapevole di quanto definito per la misurazione dell'obiettivo</p>

5. Osservazioni e adempimenti finali

Si ritiene opportuno, infine, soffermare l'attenzione degli organi preposti all'attuazione del ciclo della performance sulle seguenti considerazioni.

L'OIV, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare il lungo e difficile percorso che ha portato alla elaborazione e approvazione della versione finale della Relazione sulla performance che è transitato da una prima validazione negativa, da due esami preliminari di differenti versioni e da tre momenti di interlocuzione con segnalazione di criticità da parte dell'OIV.

E' assolutamente urgente che l'Ente si soffermi sull'esigenza di prestare la giusta attenzione al ciclo della performance non solo per i noti effetti sia sulla valutazione individuale che in generale sui



percorsi di carriera del personale coinvolto, ma soprattutto come strumento di orientamento delle attività gestionali specialmente in un Ente che si caratterizza per essere parte delle politiche regionali in materia di lavoro.

Il rafforzamento e la responsabilità delle strutture preposte al ciclo valutativo deve consentire di intercettare le criticità del sistema di misurazione degli obiettivi che li rendono poco sfidanti o non in grado di esprimere la condizione di miglioramento (*"tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi"*), che è richiesta per il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 150/2009, e di riportarlo in una condizione di ordinario funzionamento anche da un punto di vista temporale.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi deve essere attentamente verificato in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della performance e di scelta degli obiettivi (dovendosi evitare obiettivi caratterizzati dall'ordinarietà o poco sfidanti, come richiesto dalla normativa nazionale e regionale); infatti, un sistema di misurazione che sfugga da tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

A tal proposito l'OIV, nell'ambito dell'azione di presidio del sistema, continuerà a segnalare tali situazioni nelle sedi a ciò deputate, viepiù qualora i richiami di cui sopra risultino disattesi. L'OIV, pertanto, insiste sulla necessità di garantire per il futuro che il processo di elaborazione del Piano della performance sia accompagnato da verifiche tecniche e metodologiche delle proposte di obiettivi operativi, formulate dalle strutture interne dell'Ente, che consentano di (evidenziare e) differenziare le medesime strutture in base all'effettivo raggiungimento o meno del livello di eccellenza; eccellenza che andrebbe correttamente verificata anche alla luce della percezione degli stakeholder (*"grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi"*).

È opportuno che, in merito alla conclusione del processo di valutazione individuale, gli uffici preposti diano indicazioni in merito alla esigenza che il procedimento valutativo tenga conto degli esiti della misurazione della performance organizzativa, riportati nella relazione sulla performance 2016 (per ciascuna unità organizzativa), in modo da consentire al valutatore di pronunciarsi su tutti i fattori valutativi che incidono sulla performance individuale.

Contestualmente si prescrive di modificare il risultato dell'indicatore "Pubblicazione report" dell'obiettivo operativo 3.2 e conseguentemente l'esito della performance organizzativa del settore e dell'Ente, riportando nella relazione le ragioni dello scostamento e utilizzando la leva della valutazione individuale per valutare correttamente tale scostamento.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione e comprensivo dell'allegata griglia di sintesi, viene trasmessa al Commissario straordinario di Calabria Lavoro, al Dirigente generale del dipartimento vigilante, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservato agli atti dell'OIV.

La presente relazione viene pubblicata anche in formato aperto, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale della Giunta regionale.

Infine l'Agenzia provvederà alla pubblicazione, anche in formato aperto, della presente relazione e del documento di validazione, unitamente alla Relazione sulla performance 2016, nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale dell'Ente.

Dott. Angelo Maria Savazzi - Presidente

Avv. Domenico Gaglioti - Componente

Dott. Pasqualino Saragò - Componente



Allegato 1 - Sintesi della griglia di validazione

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 20%)	20,00	5,13	13,27
Dimensione 2 - Compliance della relazione rispetto alle indicazioni CIVIT/ANAC (peso 15%)	15,00	7,40	8,60
Dimensione 2 - Compliance della relazione rispetto alle indicazioni CIVIT/ANAC (peso 15%)	10,00	3,40	6,80
Dimensione 4 - Comprensibilità e semplicità di linguaggio (peso 10%)	10,00	6,73	6,73
Dimensione 5 - Completezza (peso 20%)	20,00	4,33	14,07
Dimensione 6 - Attendibilità delle informazioni (peso 20%)	25,00	2,80	11,00
TOTALI	100	29,80	60,47