



*Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità
delle amministrazioni pubbliche*

Delibera n. 4/2012

Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

Premessa

Il presente documento fornisce linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D. Lgs. n. 150/2009 ("decreto") nonché relative all'Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del decreto ("Attestazione").

Le seguenti linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del decreto e, nei limiti di cui all'art. 16 dello stesso decreto, agli enti territoriali, salvi i protocolli già stipulati da CiVIT con ANCI e UPI nonché alle Camere di commercio sulla base del protocollo stipulato tra CiVIT e Unioncamere.

Si ricorda comunque che, ai sensi dell'art. 74, comma 1, del decreto, le disposizioni in materia di trasparenza contenute nell'art. 11, commi 1 e 3, dello stesso decreto, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m) della Costituzione.

La disciplina del ciclo della *performance*, inoltre, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 74 sopra citato, costituisce diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione ed enuncia principi generali ai quali si devono adeguare regioni ed enti locali, anche per quanto riguarda gli enti del servizio sanitario nazionale.

Le indicazioni contenute nelle presenti linee guida possono costituire, infine, un parametro di riferimento per i soggetti pubblici, anche per quelli non contemplati dal D. Lgs. n. 150/2009 e per tutti i soggetti che svolgono funzioni amministrative.

INDICE

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI.....	4
FINALITÀ	4
PRINCIPI GENERALI	4
STRUTTURA E CONTENUTI DELLA RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV	4
1 PRESENTAZIONE E INDICE.....	5
2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	5
2.1 <i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</i>	<i>5</i>
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target.....</i>	<i>5</i>
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....</i>	<i>6</i>
2.1.3 <i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	<i>6</i>
2.2 <i>PERFORMANCE INDIVIDUALE.....</i>	<i>6</i>
2.2.1 <i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</i>	<i>6</i>
2.2.2 <i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>	<i>7</i>
2.2.3 <i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</i>	<i>7</i>
2.3 <i>PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI).....</i>	<i>7</i>
2.4 <i>INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</i>	<i>7</i>
2.5 <i>UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</i>	<i>8</i>
3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	8
3.1 <i>INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO</i>	<i>8</i>
3.2 <i>INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO</i>	<i>8</i>
4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	8
5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.....	9
6 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	9
7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.....	10
8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	10
9 ALLEGATI.....	10

Finalità e principi generali della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Finalità

Nella Relazione l'OIV deve riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente (cfr. sezione 8).

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CiVIT tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, sui Piani della *performance* e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle delibere in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* (delibere n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012), di Piani della *performance* (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di *Standard* di qualità (delibere n. 88/2010 e n. 3/2012), di Relazioni sulla *performance* (delibera n. 5/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010 e n. 2/2012).

La Commissione richiede, altresì, che alla Relazione venga allegata l'Attestazione dell'OIV.

Principi generali

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV deve ispirarsi ai principi di indipendenza e imparzialità.

La Relazione deve essere un documento snello, dotato di chiarezza e di facile intelligibilità. In allegato vanno riportate la Griglia utilizzata dal Responsabile della Trasparenza per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e la Griglia di verifica dell'OIV quale documento di dettaglio alla base dell'Attestazione.

La Relazione e l'Attestazione dell'OIV devono essere trasmesse entro il 30 aprile all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e alla Commissione. La Relazione deve essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Struttura e contenuti della Relazione annuale dell'OIV

In questa parte delle presenti linee guida si indicano la **struttura** e i **contenuti** della Relazione.

La Relazione si articola nelle seguenti sezioni, paragrafi e sottoparagrafi:

- 1 PRESENTAZIONE E INDICE
- 2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
 - 2.1 *Performance* organizzativa
 - 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
 - 2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
 - 2.2 *Performance* individuale
 - 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

2.2.2	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale
2.2.3	Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale
2.3	Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
2.4	Infrastruttura di supporto
2.5	Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
3	INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI
3.1	Integrazione con il ciclo di bilancio
3.2	Integrazione con gli altri sistemi di controllo
4	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
5	DEFINIZIONE E GESTIONE DI <i>STANDARD</i> DI QUALITÀ
6	COINVOLGIMENTO DEGLI <i>STAKEHOLDER</i>
7	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV
8	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>
9	ALLEGATI

1 Presentazione e indice

In questa sede si deve sinteticamente presentare la Relazione, enunciandone i tratti salienti. La presentazione deve essere seguita dall'indice.

2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 *Performance* organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

L'OIV è tenuto ad esprimere una valutazione circa l'**applicazione** dei **criteri** minimi di definizione del **Sistema** di misurazione e valutazione come enunciati nella delibera n. 89/2010:

- chiara definizione degli obiettivi;
- presenza consistente di indicatori di *outcome*;
- specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e *target*;
- caratterizzazione degli indicatori e *target* secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CiVIT;
- rilevazione effettiva della *performance* secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori.

L'OIV è tenuto a esprimere una valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Piano della *performance* con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La verifica da parte dell'OIV deve concentrarsi più che sul merito delle scelte operate dall'amministrazione, sulle **modalità di svolgimento del processo** di definizione degli obiettivi. Per esempio, per esprimere un giudizio sulla rilevanza o meno, è utile verificare se il processo di definizione degli obiettivi sia stato svolto con un appropriato coinvolgimento degli *stakeholder* principali. Analogamente, per definire se gli obiettivi sono correlati alle risorse disponibili, è opportuno verificare se siano state effettuate adeguate analisi di congruità. In altri termini, l'OIV dovrà valutare le modalità di funzionamento effettivo del sistema, ma non dovrà esprimere giudizi di valore circa le priorità politiche o altri ambiti in cui le scelte di merito competono al vertice politico-amministrativo.

L'OIV è altresì tenuto a verificare la coerenza degli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

L'OIV deve valutare l'adeguatezza delle **modalità di misurazione** della *performance* e la **frequenza dei monitoraggi** effettuati dall'amministrazione. Deve anche esprimere un giudizio sulla **qualità dei dati** utilizzati per la misurazione, tenendo conto del loro grado di tempestività e di affidabilità.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

L'OIV deve qui valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa. Più nel dettaglio, occorre valutare:

- i vantaggi e le maggiori criticità legati all'implementazione del **modello di misurazione** utilizzato dall'amministrazione nel piano della *performance*;
- il grado di **chiarezza** della definizione degli obiettivi e del *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi;
- il grado di **condivisione** della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa: a tale fine l'OIV può utilizzare, se disponibili, anche le risultanze dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico;
- il grado di **efficacia** degli strumenti di rappresentazione della *performance*, incluse le rappresentazioni visuali della strategia (es. le mappe strategiche) e i sistemi di reportistica (es. i cruscotti della *performance* con obiettivi, indicatori e *target*), tenendo conto del loro livello di utilizzazione all'interno dell'amministrazione.

2.2 *Performance* individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

L'OIV deve esprimere un giudizio in relazione al **collegamento** tra gli **obiettivi individuali** e quelli **organizzativi**, alle modalità con cui è avvenuta l'**assegnazione** degli **obiettivi individuali**, al grado di utilizzo delle **schede di valutazione** (fornendo indicazioni quantitative sul punto), differenziando

opportunamente tra dirigenti e personale non dirigenziale.

2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Si richiede all'OIV di valutare le modalità di svolgimento del **monitoraggio** nel corso dell'anno e della raccolta dei dati ai fini della misurazione; le modalità della **comunicazione della valutazione** finale al valutato, differenziando opportunamente tra dirigenti e personale non dirigenziale; l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione.

Inoltre, si chiede di valutare le modalità di attribuzione dei **livelli di performance** ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto con riferimento anche ai trattamenti di casi di *ex-aequo* e di eventuali deroghe alle fasce ex. art. 19 del decreto a seguito di contrattazione integrativa.

Qualora le valutazioni non siano state ancora concluse, nella Relazione va indicato lo stato del procedimento e la disciplina delle fasi non ancora completate.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

L'OIV deve valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale. Più nel dettaglio, occorre considerare:

- il grado di **condivisione** della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale ai diversi livelli organizzativi, a partire dai dirigenti apicali fino al personale non dirigenziale, e tra gli *stakeholder* interni (es. organizzazioni sindacali); a tale fine l'OIV può utilizzare, se disponibili, anche le risultanze dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico;
- il grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali; a tal fine, l'OIV può tener conto di eventuali attivazioni di **procedure di conciliazione**, del relativo esito e del loro allineamento rispetto ai criteri definiti nel Sistema, riportando anche opportune indicazioni quantitative.
- l'adeguatezza delle modalità di **comunicazione** della metodologia di misurazione e valutazione della *performance* individuale all'interno dell'amministrazione.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Si richiede all'OIV di esprimere un giudizio sul processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti non solo le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della *performance*, ma anche a) il ruolo dei soggetti coinvolti, con specifico riferimento a quello svolto **dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo**, dalla **dirigenza di vertice**, dalla **dirigenza** e dal **personale**, dall'OIV e dalla **Struttura Tecnica Permanente** nonché b) i rapporti tra tali soggetti.

2.4 Infrastruttura di supporto

Nella Relazione l'OIV deve esprimere una valutazione sul sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della

performance.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'OIV è tenuto a valutare l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le **decisioni** di carattere **strategico** e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano dell'anno successivo al fine di **migliorare la performance** organizzativa ed individuale.

Si richiede, inoltre, di riferire circa l'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione formulando un giudizio.

3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Si richiede all'OIV di valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'OIV deve valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti: da una parte, la pianificazione e controllo strategico; dall'altra parte, il controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consuntivazione degli indicatori).

4 Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Oggetto di questa sezione sono:

- a) la valutazione del funzionamento del **processo di attuazione del Programma** triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013. Al riguardo, l'OIV deve, innanzitutto, indicare se l'amministrazione abbia effettivamente adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e, in caso negativo, le **motivazioni addotte dall'amministrazione** per la mancata adozione.

Se il Programma è stato adottato, l'OIV è tenuto ad individuare le **criticità riscontrate** nell'attuazione dello stesso. Oggetto della valutazione è, in particolare, la verifica del funzionamento sia del procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento e **pubblicazione dei dati**, sia del processo posto in essere per la realizzazione delle **iniziative** per la trasparenza e per l'integrità. In particolare, l'OIV dovrà riferire sulle modalità di organizzazione delle **Giornate per la trasparenza**, sul loro svolgimento e sul grado di

partecipazione. Rispetto alle diverse fasi di attuazione del Programma, l'OIV dovrà, inoltre, tener conto del ruolo degli *stakeholder* (interni ed esterni). È, infine, opportuno che l'OIV valuti le misure eventualmente adottate per la rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri *stakeholder* sui dati pubblicati e il sistema di monitoraggio interno del Programma.

- b) i risultati del monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" dei siti istituzionali, effettuato, ove già nominato, dal Responsabile della trasparenza avvalendosi delle dichiarazioni rese dai dirigenti responsabili della selezione dei dati e della loro pubblicazione. È opportuno che il Responsabile della trasparenza dia conto anche dell'effettiva pubblicazione di dati e di informazioni che, seppure non prevista da specifiche norme di legge, l'amministrazione si è impegnata ad effettuare nel proprio Programma della trasparenza sulla base del principio della accessibilità totale di cui all'art. 11 del decreto. Gli esiti di tale monitoraggio devono confluire nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione curata dal Responsabile della trasparenza (Griglia A1, cfr sezione 9).

Tale monitoraggio è funzionale all'**Attestazione dell'OIV**, da redigere **previa autonoma verifica di conformità** della pubblicazione delle informazioni e dei dati suddetti, il cui esito dovrà essere riportato nella Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV (Griglia A2, cfr. sezione 9). Anche in assenza della Griglia A.1 a cura del Responsabile della trasparenza, l'OIV è tenuto all'invio della Griglia A.2. Nell'Attestazione l'OIV dovrà indicare se quanto riportato dal Responsabile della Trasparenza risponda a principi di attendibilità e veridicità, intesa qui come conformità tra quanto dichiarato dai singoli dirigenti e rilevato dal Responsabile della trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito istituzionale. Nell'Attestazione l'OIV dovrà altresì indicare se il Programma triennale 2012-2014 per la trasparenza ed integrità sia stato adottato. Si ricorda che l'Attestazione rappresenta un atto di particolare rilievo perché il mancato assolvimento degli obblighi di trasparenza costituisce il presupposto per l'attivazione della responsabilità dei dirigenti coinvolti (art. 11, comma 9, del decreto). In considerazione dell'importanza di questo atto, l'OIV è tenuto a descrivere con accuratezza il procedimento seguito per giungere ad adottare la suddetta Attestazione nella sezione della Relazione dedicata (cfr. sezione 7).

5 Definizione e gestione di *standard* di qualità

Nella presente sezione deve essere effettuata una valutazione sul processo di **definizione** degli *standard* di qualità, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento degli *stakeholder*.

Va altresì valutato il processo di **gestione** degli *standard* di qualità, con particolare riferimento alle modalità con cui sono state svolte le indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottate le soluzioni organizzative per la gestione di reclami e delle *class action*.

Qualora non siano stati ancora definiti gli *standard* di qualità, gli OIV dovranno riferire sui motivi adottati dall'amministrazione per giustificare questa omissione e sulle iniziative eventualmente in corso per ovviarvi.

6 Coinvolgimento degli *stakeholder*

In questa sezione devono essere valutate, per le diverse fasi del ciclo di gestione della *performance* (in particolare, nell'ambito della definizione degli obiettivi, nella fase di comunicazione della strategia dell'amministrazione, nella fase della comunicazione dei risultati raggiunti, nella definizione degli *standard* di qualità, nell'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e

integrità, nel processo di individuazione dei dati da pubblicare e nell'attuazione delle Giornate della trasparenza) **le modalità di coinvolgimento** degli *stakeholder*, interni ed esterni, ma anche **l'adeguatezza** dell'effettivo coinvolgimento degli *stakeholder*, sulla base di evidenze di tipo quantitativo, opportunamente differenziando per tipologia.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Per ognuno degli ambiti considerati nella Relazione, devono essere indicate in modo sintetico le modalità attraverso le quali sono state realizzate le **attività di verifica** (esame di documentazione, di rapporti, analisi di dati ecc.), nonché i tempi in cui tali attività sono state realizzate.

Nei contesti organizzativi maggiormente complessi, alcune **verifiche** (come ad esempio quelle inerenti la rispondenza di obiettivi, indicatori e *target* alle linee guida fornite dalla CiVIT, la negoziazione da parte del personale degli obiettivi individuali, l'utilizzo delle schede di valutazione ecc.) dovranno essere **effettuate a campione**. In questi casi dovranno essere opportunamente esplicitate le modalità utilizzate per selezionare il campione.

Riguardo all'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'OIV deve indicare il procedimento seguito per verificare, nel senso indicato nel par. 4, quanto dichiarato nella rilevazione dei dati curata dal Responsabile della trasparenza. Dovrà anche essere dichiarata la data di avvio di questo procedimento di verifica.

L'OIV deve, inoltre, conservare traccia documentale (anche di carattere informatico) di quanto rilevato ai fini dell'Attestazione, in modo da consentire verifiche *ex-post* anche da parte di soggetti terzi, in particolare della Commissione, in occasione dell'eventuale svolgimento di *audit* a campione.

8 Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Questa sezione dovrebbe accogliere indicazioni all'Organo di indirizzo politico-amministrativo sulle opportunità offerte dall'introduzione del ciclo di gestione della *performance* e possibilmente suggerire le misure che l'amministrazione potrebbe adottare per migliorarlo, anche a seguito delle valutazioni formulate sul funzionamento effettivo del Sistema.

Vanno, pertanto, indicati in modo sintetico i **possibili rimedi** per ciascuno degli aspetti del Sistema di valutazione per i quali l'analisi ha evidenziato particolari **criticità**. Le soluzioni proposte dovrebbero rispondere a criteri di **praticabilità** e **sostenibilità economico-finanziaria**; a tal fine è auspicabile che esse siano elaborate sulla base di un **confronto** tra gli **OIV**, l'Organo di indirizzo politico-amministrativo e la dirigenza di **vertice**.

Se ritenuto opportuno, l'OIV può indicare il posizionamento del proprio Sistema di valutazione rispetto ad un percorso di miglioramento che faccia riferimento ai diversi stadi indicati nella delibera n. 89/2010, sezione n.5.

Per quanto riguarda la trasparenza e la qualità dei servizi, l'OIV deve soffermarsi sulle azioni da intraprendere per superare le criticità messe in evidenza nelle precedenti parti della Relazione.

9 Allegati

Alla Relazione devono essere allegati i seguenti documenti:

A1. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza;

A2. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV;

B. Documento di Attestazione.

Le Griglie di rilevazione sono riportate nell'allegato A della presente delibera comprensivo delle due Griglie A.1 e A.2. La Griglia A.1 va compilata dal Responsabile della trasparenza e trasmessa da questi all'OIV. Su tale base, l'OIV è tenuto ad effettuare una puntuale verifica in relazione a ciascun dato e informazione, compilando a sua volta una distinta Griglia di rilevazione (Griglia A.2). Oggetto della verifica sono tutti i dati pubblicati fino alla data di avvio del procedimento di verifica ai fini **dell'Attestazione**. Entrambe le Griglie, devono essere trasmesse alla Commissione via e-mail all'indirizzo segreteria.commissione@pec-civit.it, **esclusivamente adoperando il modello di foglio di calcolo** scaricabile dal sito www.civit.it.

L'OIV, sulla base delle verifiche effettuate, redige l'Attestazione, utilizzando il modello riportato nell'allegato B della presente delibera. Nel caso in cui l'OIV sia un organo collegiale, l'Attestazione è sottoscritta dal presidente e ad essa deve essere allegato il verbale della riunione.

Roma, 07 marzo 2012

Il Presidente

Antonio Martone

