



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale – 88100 Catanzaro

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

**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015**
*-Agenzia Regione Calabria Erogazioni in Agricoltura -
ARCEA*

Relazione finale

(approvata il 21 febbraio 2017)



Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione	3
3. Fasi del processo di validazione.....	4
4. Esiti del processo di validazione	5
4.1 Considerazioni generali	5
4.2 Esiti del processo di validazione	6
4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro	7
5. Osservazioni e adempimenti finali	9
Allegato 1 – Sintesi della griglia di validazione	11



1. Premessa

La presente relazione e relativa griglia allegata, parte integrante del documento di validazione della relazione sulla *performance* 2015, 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 Direttore Generale l'Agenzia con decreto n. 32 dell'8.2.2017 (in sostituzione di quello trasmesso dal direttore generale dell'Agenzia con pec del 15.9.2016); si è tenuto conto, altresì dell'attestazione prot. n. 7526 del 27.9.2016.

Il processo di validazione è stato avviato nella seduta del 10.1.2017 e si è sviluppato in complessive 5 sedute ⁽¹⁾, inclusa la seduta finale.

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

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'Agenzia o delle strutture preposte alla elaborazione della Relazione ritenendo sufficiente sia la documentazione agli atti e sia l'attestazione richiesta e rilasciata dall'Agenzia, 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 **66,27/100**, 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* 2015 dell'ARCEA, offrendo contestualmente dei suggerimenti migliorativi. La griglia compilata è parte integrante del presente documento.

⁽¹⁾ Le sedute sono quelle del 13.1.2017, 20.1.2017, 27.1.2017, 3.2.2017 e 21.2.2017 (cfr. verbali delle rispettive sedute).



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 2015, in premessa meglio emarginata e dell'integrazione;
- 3) esame del Piano della performance 2015-2017 approvato con decreto del Direttore dell'ARCEA n. 7 del 28/1/2015;
- 4) esame della relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2015 sul piano da ultimo emarginato, approvata nella seduta del 10.4.2015;
- 5) esame, per quanto di rilievo, del regolamento sulla misurazione e valutazione del personale, approvato con decreto n. 8/2015;
- 6) valutazione della relazione di cui sopra 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 si è occupato di prendere atto della trasmissione della relazione sulla performance, di organizzare e programmare operativamente le attività, e avviare la disamina collegiale della relazione;
 - b. nella carta di lavoro 2 l'OIV ha riportato gli esiti delle verifiche effettuate in base ai suggerimenti formulati in sede di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2014;
 - c. nella carta di lavoro 3, attenendosi a quanto già esposto nel documento metodologico, ha esaminato la struttura e il contenuto della Relazione anche con riferimento a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012; ha riportato, inoltre, i risultati dei controlli a campione sui risultati esposti nella Relazione anche con riferimento ai singoli indicatori i cui aspetti problematici e le relative prescrizione sono riportati nella presente relazione; sono stati, infine, rilevati errori di calcolo, per i quali sono stati richiesti interventi di verifica da parte dell'Azienda;
 - d. nella carta di lavoro 4 si è dato conto dell'esito di tale verifica ai fini della formulazione del giudizio finale.
- 7) compilazione della griglia di validazione (come da allegati 1 e 2 del documento metodologico);
- 8) formulazione di un giudizio finale in applicazione del documento metodologico approvato dall'OIV e citato al punto 1.

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; del resto la stessa Agenzia ha chiarito di aver utilizzato quale base anche la delibera CIVIT n.5/2012.

4. Esiti del processo di validazione

4.1 Considerazioni generali

Preliminarmente, l’OIV ritiene opportuno rilevare che la struttura della Relazione utilizzata dall’Agenzia appare in linea con l’articolazione del Piano della *Performance* 2015-2017. Il Piano della *performance* 2015 è stato approvato in data 28.1.2015, e dunque tempestivamente e, rispetto ad esso, l’OIV ha elaborato apposita relazione di avvio ciclo approvata il 10.4.2015.

Come anticipato, si prende atto, altresì, dell’attestazione prot. n. 7526 del 27.9.2016 del direttore generale dell’Agenzia, 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.

L'OIV non ha ritenuto di dover richiedere la rinnovazione dell'attestazione di cui sopra all'esito della ritrasmissione della relazione approvata con decreto n. 32/2017, stante il fatto che le altre verifiche effettuate d'ufficio in sede di validazione risultavano corrette, e ferma restando l'esclusiva responsabilità dell'Azienda per l'erroneità di informazioni che abbiano indotto in errore l'organismo.

4.2 Esiti del processo di validazione

Relativamente ai principi del processo di validazione, si rinvia a quanto indicato nel par. 1.3 del documento metodologico; analogamente, per quanto concerne i parametri che presidiano il processo di validazione, per comodità si rinvia a quanto indicato nel par. 1.4 del medesimo documento metodologico, che si intende qui riportato e confermato.

Nel merito, lo svolgimento del giudizio di validazione si svolge mediante la compilazione della griglia di validazione, conservata agli atti dell'OIV, la cui sintesi è riportata in allegato alla presente relazione. A tal proposito, prima di procedere al merito della valutazione, si precisa che:

- con riferimento ai criteri che presidono alla griglia e alle relative finalità, per comodità si rinvia a quanto contenuto nel par. 3 del documento metodologico, salvo quanto di seguito specificato;
- anche per quanto concerne le modalità di compilazione delle schede, per comodità si rinvia a quanto contenuto nel par. 3 del documento metodologico.

Dall'esame della stessa, avendo conseguito un punteggio di **66,27/100**, l'OIV **valida** la Relazione sulla performance 2015 dell'ARCEA. Le osservazioni che di seguito verranno esposte sono finalizzate ad una migliore redazione dei prossimi documenti rappresentativi del ciclo della performance.



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
L'ente si sofferma sulle funzioni istituzionali e sull'attività svolta, mentre non sono evidenziate criticità; anzi, viene rilevato che anche le modifiche del livello di maturità dell'ente attribuite dal MIPAAF nell'anno 2015, pur non essendo previste nel Piano performance, non hanno comportato nocumento alla realizzazione positiva degli obiettivi di performance; anche con riferimento all'anno 2015, dunque, si ricava che l'elevato raggiungimento dei target previsti per gli indicatori non ha reso necessario l'evidenziazione delle condizioni critiche di contesto in sede di relazione.	E' opportuno, in questa sede, rilevare che il raggiungimento (al 100%) della maggior parte degli obiettivi strategici (2 su 3, mentre 1 è in percentuale molto vicina), misurati attraverso gli obiettivi operativi, pone il dubbio che si tratti di obiettivi non di miglioramento o dotati di target poco sfidanti.
Con riferimento al personale è riportato il numero complessivo di personale dell'Ente, senza distinguere tra dirigenti ed altri dipendenti e senza distinguere per categorie. Probabilmente il numero non elevato di dipendenti in servizio ha portato l'amministrazione a non fornire ulteriori elementi di dettaglio.	È opportuno, per il futuro, indicare quanto meno il personale per categorie e per funzioni assegnate, anche al fine di far percepire meglio all'osservatore la strutturazione dell'Azienda. È inoltre opportuno, anche in riferimento alla funzione della relazione, inserire eventuali variazioni di personale nel corso dell'anno (giacché ciò potrebbe influenzare l'attuazione del ciclo della performance).
Dati di bilancio. Sono presenti esclusivamente dati relativi alle erogazioni su fondi FEOGA e FEASR. Mancano dati relativi al bilancio. La mancata implementazione è un aspetto negativo ai fini della valutazione complessiva dello stato di salute finanziario dell'ente (aspetto importante della <i>performance</i> dell'Ente). Verosimilmente, ciò si lega alla <i>mission</i> settoriale dell'Ente (specifica attività di erogazione di finanziamenti comunitari ad un settore specifico - Agricoltura) che rende l'attività dell'Ente finanziariamente obbligata.	In futuro sviluppare la sezione inserendo i dati di bilancio (ovvero richiamando il Piano qualora i dati di bilancio siano ivi presenti e non abbiano subito mutamenti).
Albero della performance. Nell'albero non sono indicate le singole U.O. coinvolte. Pur essendo opportuno che, nei limiti della compatibilità, vengano inseriti tali elementi la scelta di merito non è però censurabile tenuto conto delle successive tabelle che rendono danno conto di tale grado di copertura.	In futuro valutare ulteriori arricchimenti, che ovviamente non appesantiscano la rappresentazione grafica.
Obiettivi individuali. La sezione riporta la composizione della valutazione individuale. Per quanto concerne gli obiettivi di performance organizzativa e il contributo alla performance di ente, i relativi risultati vengono rilevati direttamente dalla Relazione sulla performance. Manca ogni riferimento agli obiettivi individuali dei dirigenti; non sono presenti motivazioni in grado di giustificare tale assenza.	Come già rappresentato per l'anno 2014, in futuro l'Amministrazione valuterà l'opportunità di inserire, accanto agli obiettivi di performance organizzativa assegnati alle strutture e che incidono direttamente sulla valutazione individuale, anche appositi obiettivi individuali dei dirigenti, idonei a caratterizzare l'azione dei singoli dirigenti.



Rilievo	Suggerimenti
<p>Risorse, efficienza, economicità. Nella sezione specifica mancano informazioni in ordine all'efficienza ed all'economicità.</p> <p>In altra sezione, relativa alle criticità (§ 2.4) si precisa che il sistema di contabilità economica sarebbe stato introdotto dopo l'approvazione del bilancio di previsione dell'anno 2016.</p>	<p>In termini formali, sarebbe buona prassi collocare tutti i rilievi attinenti uno stesso argomento in unico contesto (al quale si può rinviare da altre sedi ove le informazioni possono risultare pertinenti, ma di rilievo secondario).</p> <p>In termini sostanziali, fermo restando che per l'anno 2015 tale previsione non è stata attuata, non è dato neanche sapere se il sistema è stato introdotto nel corso dell'anno 2016, anche perché non sono reperibili informazioni certe (neanche con riferimento alla tempistica di approvazione del bilancio all'esito della consultazione della sezione "Amministrazione trasparente"); depone negativamente il fatto che la relazione sia stata approvata il 16.9.2016 e non se ne sia fatta menzione.</p> <p><u>Prescrizione per il futuro:</u> si ribadisce ancora una volta (come già prescritto, peraltro, nell'analoga occasione relativa alla relazione 2014) l'assoluta necessità di attivare il sistema di contabilità analitica di tipo economico a supporto del ciclo di gestione della <i>performance</i>, tenuto conto che, per quanto di competenza dell'OIV, non si ravvisano esimenti a tale lacuna.</p> <p>A tal fine si suggerisce di valutare quanto affermato dalla Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo, in sede di giudizio di parifica al rendiconto 2015 della Regione Calabria (delibera n. 94 del 14/10/2016).</p> <p>Con l'occasione: rivedere il contenuto della Sezione "Amministrazione trasparente"</p>
<p>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità. Manca una descrizione del processo di redazione della relazione.</p>	<p>E' necessario che la sezione sia dotata di contenuto che descriva, sia pur sinteticamente, il processo di redazione della relazione (chi fa cosa e come) per comprendere meglio il processo di verifica cui sono sottoposti i dati esposti e i tempi di elaborazione ed evidenziare altresì eventuali ipotesi di mancata partecipazione al processo da parte di strutture interne dell'ente.</p>
<p>Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance. Alcune criticità evidenziate sarebbero state meglio intellegibili se si fossero curate le rispettive parti della relazione (ad es.: le criticità in tema di risorse umane sarebbero state meglio evidenti ove la corrispondente sezione fosse stata meglio sviluppata, ad es., indicando il personale previsto in dotazione e quello effettivo).</p>	<p>Sviluppare le future relazioni tenendo conto delle indicazioni ora esposte.</p>
<p>Relativamente al processo non risulta il grado di coinvolgimento delle strutture interne. È ipotizzabile che ciò dipenda dall'alta percentuale di raggiungimento dei target che probabilmente non ha richiesto tale interlocuzione.</p>	<p>Non va sottovalutata l'interlocuzione con le unità organizzative interne per evitare il rischio di un processo che non coinvolga pienamente tutti gli attori del sistema.</p> <p>Sarebbe utile, anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali, conoscere se siano stati necessari solleciti ai fini del completamento delle attività.</p>



Rilievo	Suggerimenti
Molti obiettivi, sia strategici che operativi, presentano un grado di raggiungimento “sproporzionato” rispetto al target (es.: cfr. all’interno dell’O.O. 1.1, 1.3, 1.5, 3.1)	È pur vero che fattori congiunturali o strutturali non programmabili consentano di ottenere risultati non preventivabili. Non di meno qualora tali criticità si reiterino e presentino carattere di regolarità (e non di eccezionalità), ciò potrebbe essere sintomo della costruzione di obiettivi poco sfidanti e/o autoreferenziali; in alternativa, ciò potrebbe essere indizio dell’erronea costruzione degli indicatori. In un’ottica di <i>maturazione</i> del sistema, sarebbe buona prassi dar conto anche delle ragioni che hanno portato a punte di performance eccezionali (anche al fine di sopire eventuali dubbi circa la natura degli indicatori, dubbi che, in situazioni più gravi e reiterate, potrebbe portare a ritenere il ciclo della performance non correttamente avviato e, nella sostanza, strutturato in violazione ai principi informativi del d. lgs. n. 150/2009, fatti peraltro propri dalla l. r. n. 3/2012.

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 che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2015, denotano un livello tendente all’eccellenza delle strutture di ARCEA. Ciò, se per certi versi appare un dato lusinghiero, per altri versi potrebbe costituire il sintomo di obiettivi in realtà poco sfidanti, che non esprimono 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.

Il grado elevato di raggiungimento della maggior parte degli obiettivi operativi può rappresentare una condizione da verificare attentamente 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 2015 (per



ciascuna unità organizzativa), in modo da consentire al valutatore di pronunciarsi su tutti i fattori valutativi che incidono sulla performance individuale.

La presente relazione va letta unitamente al relazione di monitoraggio di avvio ciclo, approvata dall'organismo nella seduta del 10.4.2015.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione e comprensivo dell'allegata griglia di sintesi, viene trasmessa al Direttore Generale di ARCEA, 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 della presente relazione e del documento di validazione, unitamente alla Relazione sulla performance 2015, 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	7,47	17,67
Dimensione 2 - Compliance della relazione rispetto alle indicazioni CIVIT/ANAC (peso 15%)	15,00	7,53	8,73
Dimensione 2 - Compliance della relazione rispetto alle indicazioni CIVIT/ANAC (peso 15%)	10,00	3,13	6,53
Dimensione 4 – Comprensibilità e semplicità di linguaggio (peso 10%)	10,00	6,47	6,47
Dimensione 5 – Completezza (peso 20%)	20,00	3,73	11,73
Dimensione 6 – Attendibilità delle informazioni (peso 20%)	25,00	3,53	15,13
TOTALI	100	31,87	66,27