

NUCLEO di VALUTAZIONE del COMUNE di CUNEO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

1. Presentazione

E' opportuno premettere ad ogni argomentazione inerente le nuove metodologie volte ad organizzare, misurare e valutare l'attività comunale secondo i criteri performativi di cui al decreto legislativo 150/2009, che si tratta del primo anno di applicazione (2011), nel corso del quale si è verificato:

- l'entrata in vigore del Decreto legge 78/2010 che ha congelato per un triennio il trattamento economico dei pubblici dipendenti, l'intesa Governo-Sindacati del 4 febbraio 2011 con la quale è stata sospesa l'attribuzione della produttività per fasce di merito ed il Decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, modificativo del Decreto legislativo n. 150, che ha rinviato ai futuri contratti nazionali la quantificazione delle risorse per i premi di produttività e le loro forme di articolazione meritocratica;
- la scelta dell'amministrazione comunale – pur non derogando da una linea di rigore – di approssimarsi con i dipendenti e le loro rappresentanze sindacali a metodi e tempistiche quanto più possibile condivisi;
- la consolidata esperienza di redazione del P.E.G. anche in termini di obiettivi di gestione per ogni settore (che rappresentavano già una voce di valutazione nell'ambito delle schede di valutazione individuale) e di corredo del medesimo P.E.G. con gli obiettivi di miglioramento o strategici in capo ai dirigenti (da sempre valutati ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato);
- la conseguente disciplina dell'articolo 20 del nuovo regolamento sulla performance e l'ultimo paragrafo del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" che hanno prescritto un approccio graduale e sperimentale nell'arco del primo biennio, con l'impegno programmato di una "messa a punto" al termine di questa prima fase.

La graduazione dell'approccio – in equilibrio tra il rispetto della disposizione di legge e l'autonomia organizzativa del Comune – prevede, per il primo anno, l'utilizzo degli obiettivi di P.E.G. di settore, abbinati agli obiettivi strategici dei dirigenti; sulle risultanze di tali obiettivi viene redatta la scheda valutativa dei singoli dipendenti, predisposta secondo i criteri del decreto legislativo 150.

Nel secondo anno (2012) gli obiettivi di P.E.G. non soggiacciono più alla suddivisione "di gestione e straordinari", vengono meglio dettagliati ed accresciuti nel loro numero, con un'individuazione più capillare dei dipendenti coinvolti e, di conseguenza, viene applicato un metro di misurazione del risultato per ciascuno di essi.

Non compete a questo Nucleo di Valutazione esprimere giudizi sulle scelte regolamentari e di politica gestionale operate dall'Amministrazione Comunale, tuttavia, si può certificare che la scelta graduale operata nel primo anno (2011) si è innestata su un criterio valutativo per obiettivi già sperimentato ed ha riscontrato un buon grado di collaborazione e di sostanziale accettazione da parte del personale dipendente. Evidentemente, questo

approccio mostra il fianco ad alcune scontate approssimazioni (che verranno sottolineate nel prosieguo della relazione), che possono essere ritenute accettabili se sfociano, negli anni immediatamente successivi, in obiettivi maggiormente dettagliati e più stringenti.

Sarà sicuramente compito di questo Nucleo di Valutazione verificare che il gradualismo sfoci in un sistema sempre più puntuale. La verifica degli obiettivi del 2012 – che è stato oggetto dell'attività del Nucleo in questi ultimi giorni – già dimostra un buon grado di avvicinamento ad un sistema ottimale, anche se di ciò si darà conto nella relazione del prossimo anno. Resta da aggiungere che – trascorso il primo biennio sperimentale previsto dal citato art. 20 del Regolamento – anche il Nucleo di Valutazione avrà potuto elaborare una serie di utili riflessioni e non mancherà di partecipare attivamente ad una definitiva configurazione del metodo.

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 *performance* individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* 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 *STANDARD* DI QUALITÀ

6 COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

9 ALLEGATI

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1 Performance organizzativa

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 70 del 29.03.2011, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2011 e con successiva deliberazione n. 90 del 19.04.2011 ha approvato l'integrazione del Piano Esecutivo di Gestione anno 2011 con il "Dettaglio descrittivo degli obiettivi di gestione". I due documenti di programmazione, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Regolamento sulla Performance, costituiscono il Piano della Performance.

Gli obiettivi per l'anno 2011, recano ancora una parziale impronta della metodologia dei precedenti anni, suddivisi per settori e, soprattutto per obiettivi gestionali ed obiettivi strategici.

Gli obiettivi indicati non mancano di chiarezza e sono puntualmente correlati con la rispettiva risorsa finanziaria di P.E.G.

Gli obiettivi strategici recano un preciso indicatore del grado di raggiungimento del risultato mentre gli obiettivi di gestione – puntuali nella loro definizione – non sono altrettanto dettagliati nella loro "misurazione". S' intende dire che dovrebbero essere applicati misuratori maggiormente "graduati" e maggiormente distribuiti tra i diversi obiettivi. I misuratori non mancano, ma sono ancora applicati su un complesso troppo ampio e indistinto di obiettivi. Questi criteri dovranno essere applicati fin dal prossimo anno, anche se compreso nel biennio di sperimentazione. Si riconosce tuttavia che la misurazione è stata efficacemente integrata con le rilevazioni del controllo di gestione, avvenute con cadenza trimestrale, che hanno costituito efficace supporto al Nucleo di Valutazione per la rilevazione del complessivo raggiungimento del risultato.

Non vi può essere dubbio, trattandosi di obiettivi che si inseriscono nel Piano annuale di Gestione di un Comune, che i medesimi siano:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; conformi, cioè, agli obiettivi di mandato;
- idonei a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un preciso arco temporale di un anno;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili, in quanto organici ai fondamentali documenti programmatici comunali (Relazione Previsionale e programmatica, Bilancio Pluriennale e Bilancio di Previsione annuale).

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Circa i misuratori si è già detto nel paragrafo precedente ed altrettanto in merito al controllo di gestione, espresso in report trimestrali riguardanti tutti i settori ed i singoli servizi. Pur con le raccomandazioni sopraesposte, si ritiene che i dati acquisiti siano stati sufficienti per effettuare un'adeguata valutazione.

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

Il ciclo della performance congegnato dal Comune di Cuneo è strettamente correlato con il Piano Esecutivo di Gestione, che già da anni per gli enti locali rappresenta lo strumento gestionale principe, dal quale non è proficuo discostarsi. In tale ambito, ciascun dirigente di settore predispone obiettivi che possono essere gestionali (ordinari, ma volti ad un affinamento nel corso degli anni), occasionali (volti a superare una criticità momentanea), strategici (di ampio respiro progettuale o innovativo, raggiungibili in uno o più anni). Il coinvolgimento, che non può trascurare alcuno dei dipendenti, può essere di gruppo (più o meno ampio, purché precisamente identificato) fino a poche o singole individualità. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Ogni obiettivo reca una sintetica, ma inequivocabile descrizione ed è affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato.

Occorre ancora precisare che i dipendenti vengono valutati per l'obiettivo o gli obiettivi loro attribuiti, mentre i dirigenti ricevono valutazione sul complesso degli obiettivi del loro settore. Sul complesso della valutazione, la performance organizzativa assume un peso maggiore per le qualifiche più elevate (70% per i dirigenti), decrescendo con il decrescere delle qualifiche (30% per le categorie B e A)

Al termine dell'anno, il dirigente relaziona circa gli obiettivi prefissati e quantifica il grado di raggiungimento del risultato sulla base del rispettivo misuratore. Il Nucleo di valutazione valida le valutazioni dei dirigenti.

Per quanto riguarda il 2011 si rimanda alle note della presentazione e del precedente paragrafo.

2.2 Performance individuale

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

Come precisato al paragrafo precedente, ogni dipendente deve essere coinvolto in uno o più obiettivi, più frequentemente di gruppo e talora individuali.

La valutazione – secondo la metodologia adottata – ha un anello di collegamento con la performance organizzativa, consistente nell' "apporto personale al raggiungimento degli obiettivi" (max dieci punti) e sfuma, poi, in una valutazione individuale, basata su requisiti di flessibilità e disponibilità al cambiamento, maturazione professionale, miglioramento nell'erogazione del servizio e capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza. Ciascuno di tali requisiti ha un peso diverso ed assume una maggiore o minore importanza in base alla qualifica di appartenenza. Si precisa ancora che la valutazione individuale assume un valore preponderante per le qualifiche meno elevate (70% per cat. A e B) ed un valore inferiore con l'accrescersi del grado (30% per i dirigenti).

La valutazione individuale del dirigente viene proposta dal Segretario generale ed attribuita definitivamente dal Sindaco.

2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

La valutazione della performance individuale viene effettuata, al termine dell'esercizio annuale, da parte di ciascun dirigente, secondo criteri quanto più possibile omogenei, concordati in sede di conferenza dei dirigenti e con il coordinamento del segretario generale.

L' "apporto personale al raggiungimento degli obiettivi" viene misurato sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della performance organizzativa, che ricade su tutti i dipendenti coinvolti, necessiti di un minimo correttivo che tenga conto dell'apporto individuale nell'attività di squadra.

Il restante punteggio appartiene alla sezione definita "Competenze e comportamenti", suddivisa in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e professionali, ciascuna con il suo specifico "peso". Per ciascuno dei quattro fattori è previsto un punteggio da 1 a 5 (senza decimali). Il punteggio dei singoli fattori deve essere rapportato al rispettivo "peso".

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

Come già relazionato in precedenti paragrafi, il Comune di Cuneo ha ritenuto di perseguire nei rapporti con i dipendenti, e con le organizzazioni che li rappresentano, un buon grado di condivisione, ritenendolo un fattore essenziale per la riuscita di un passaggio nodale. Ciò a costo di accettare alcuni compromessi ed un gradualismo iniziale.

Si riscontra, pertanto, che tutta la metodologia adottata dal Comune, l'impostazione delle schede di valutazione, la suddivisione dei punteggi tra performance organizzativa ed individuale, i pesi, la graduazione tra le singole qualifiche (ancorché non obbligatorio sotto molti profili) ha trovato l'accordo delle organizzazioni sindacali.

Al momento non si hanno ancora elementi per valutare l'attivazione di procedure di conciliazione, tuttavia, se vi saranno, riguarderanno esclusivamente problemi soggettivi, ma non di metodo.

Il coinvolgimento dei dipendenti ci si augura che sia il più ampio. E' comunque obbligo regolamentare la comunicazione formale a ciascuno dell'obiettivo o degli obiettivi assegnatigli.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

L' "organo politico di riferimento è la Giunta comunale, competente per l'approvazione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (del quale il regolamento per la performance costituisce un titolo). La Giunta, inoltre, ha una competenza diretta in merito alle scelte più ampie di gestione del personale e si esprime attraverso il piano annuale e triennale per l'occupazione e l'approvazione definitiva dei contratti di lavoro decentrati. Infine, ed è il coronamento dell'intero ciclo della performance, approva il P.E.G. ed il correlato piano degli obiettivi. Si parla di coronamento, poiché l'avvio della definizione degli obiettivi in ogni settore scaturisce da un'interazione tra l'assessore

(competente per la proposizione ed approvazione del P.E.G.) ed il dirigente (titolare della gestione del personale ed attuatore degli indirizzi del P.E.G.). Tra i dirigenti, pur nel rispetto dell' autonomia individuale e della personale responsabilità, si riscontra una soddisfacente interazione nell'ambito della conferenza dei dirigenti e con il coordinamento del segretario generale, omogeneizzando, per quanto possibile, qualità degli obiettivi e criteri di giudizio.

Il rapporto dei dirigenti con il Nucleo di Valutazione avviene , talvolta, in forma diretta e, più frequentemente, per il tramite del segretario generale o della responsabile del controllo di gestione. Quest'ultima rappresenta uno stretto anello di congiunzione con i dirigenti, sia in applicazione delle direttive e delle competenze del Nucleo, sia per le periodiche rilevazioni, sia per la redazione di documenti, report e dati statistici richiesti da enti ed organismi esterni o da organi comunali.

Il rapporto con i dipendenti deriva dal costante contatto di lavoro e da lì scaturisce ogni elemento utile (per il dirigente o per il capoufficio) per la valutazione individuale. Relativamente alla predisposizione degli obiettivi, viene raccomandato il massimo coinvolgimento possibile in sede di predisposizione; è, invece, obbligatoria la partecipazione degli obiettivi loro attribuiti.

Al termine, il cerchio si chiude con la trasmissione della relazione finale alla Giunta comunale.

Questo Nucleo di valutazione, i cui rapporti sviluppano prevalentemente con la dirigenza comunale e, talora, con il sindaco o con l' assessore al personale, ritiene di poter affermare che la collaborazione e l' interazione tra i soggetti citati siano buoni e proficui.

2.4 Infrastruttura di supporto

La raccolta dei dati per la misurazione della performance è effettuata dal servizio controllo di gestione, che esercita la propria attività attraverso la raccolta di dati gestionali di tutti i settori, con una cadenza trimestrale. Il frutto di tali rilevazioni sono rappresentati da report trimestrali e da un report riepilogativo annuale. Questo materiale costituisce oggetto di valutazione del sindaco e degli assessori, del segretario generale e dei dirigenti. Costituisce anche un prezioso supporto per il Nucleo di valutazione e ciò particolarmente per l'anno 2011, come già espresso in paragrafi precedenti. Il servizio si rende disponibile, inoltre, per ogni rilevazione straordinaria e per l'analisi di problematiche specifiche, commissionate anche da parte di questo Nucleo.

Nell'ambito della propria attività, il servizio si avvale dei supporti informatici messi a disposizione dalla rete del sistema comunale. Vi può attingere per estrapolare dati dalle numerose banche-dati o può avvalersi di programmi di calcolo o di programmi o elaborazioni particolarmente in uso dal settore ragioneria (che comprende anche l'ufficio stipendi e pensioni) o dal settore personale.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Sulla sostanziale bontà e, soprattutto, pragmaticità, della metodologia adottata dal Comune di Cuneo si è già detto o, implicitamente riconosciuto, nei precedenti paragrafi. Circa i miglioramenti da apportare nei prossimi anni si già fatto cenno, particolarmente

auspicando (ma già gli obiettivi del 2012 lo confermano) una più puntuale e completa applicazione dei criteri di misurazione e di assegnazione individuale.

Circa ulteriori suggerimenti, si preferisce concentrarli nel paragrafo finale.

La valutazione della performance è strumento indispensabile per orientare la predisposizione e l'individuazione degli obiettivi di gestione dell'anno successivo e costituisce la fase propedeutica per riavviare il successivo ciclo di gestione della performance.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Gli obiettivi – che si innestano nello strumento principe di programmazione e gestione annuale (il P.E.G.) – sono, inoltre, coerenti con gli altri principali documenti di programmazione: relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio di previsione annuale.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come già esplicito in altri paragrafi, Il monitoraggio in corso di esercizio e la rendicontazione dei risultati (Relazione sulla performance) sono effettuati dal servizio controllo di gestione.

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

Il Programma per la trasparenza e l'integrità 2011-2013 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n.367 del 27.12.2011 ed è già stato aggiornato per il triennio 2012-2014 con la deliberazione della Giunta comunale n. 112 in data 10.4.2012. Quanto ivi indicato viene puntualmente attuato ed è opportunamente attestato dalle griglie allegate.

5 Definizione e gestione di *standard* di qualità

Il primo anno di attuazione del metodo performativo ha assunto la gradualità di cui si è detto nei paragrafi precedenti. L'acquisizione della capacità di identificare obiettivi che in filigrana mostrino una comune linea che riveli standard di qualità predefiniti, particolarmente in un Ente dalle competenze le più disparate, non scaturisce dall'apodittico enunciato di una disposizione, ma da una lenta maturazione. Non si rilevano intenti omissivi nell'amministrazione comunale, al contrario, gli obiettivi contengono tutti una finalità di miglioramento: talora quantitativo, talaltra, qualitativo, oppure ancora temporale. Deve certamente essere perfezionato negli anni successivi la preventiva definizione di standard di qualità dai quali discenda la scelta degli obiettivi e sempre meno essere praticato il percorso inverso, che dall'obiettivo giunge a "migliorie" in ordine sparso. Non deve, tuttavia, essere passata sotto silenzio la peculiarità degli Enti Locali che, contrariamente al restante arcipelago della pubblica amministrazione, già soggiace ai livelli qualitativi indicati in "carte dei servizi" o, quantomeno, a linee di comportamento e livelli prestazionali contenuti in disposizioni regolamentari.

6 Coinvolgimento degli stakeholder

Innanzitutto, occorre sottolineare come il Comune – rispetto alla maggior parte delle pubbliche amministrazioni – sia l'ente politico per eccellenza. Nell'accezione, cioè, della rappresentanza diretta della volontà dei cittadini-utenti, attraverso organi che ne sono l'espressione, da essi sono sottoposti a condizionamenti e giudizi, anche nel corso del mandato.

Il Consiglio comunale rappresenta la massima istanza rappresentativa della città, nelle sue funzioni di controllo e di indirizzo. I comitati di quartiere rappresentano un'ulteriore focalizzazione delle esigenze cittadine. Istanze e proposte, in entrambe le direzioni, si incrociano in una miriade di contatti formali e informali, veicolati da portatori di interessi diffusi che costituiscono il mondo dell'associazionismo sociale, economico, di categoria, ricreativo e sportivo. Padroneggiare questi flussi di rapporti e di istanze rappresenta già un accettabile livello partecipativo e comunicativo. All'interno della struttura comunale si ritiene che soggetti di partecipazione possano essere identificati nella rappresentanza sindacale (R.S.U.), nel comitato per le pari opportunità, nella conferenza dei dirigenti...

Si ritiene che la vivacità degli scambi garantisca una sufficiente interazione tra esigenze diffuse della collettività e traduzione negli obiettivi perseguiti. Una maggiore coordinazione, a fronte dell'attuale spontaneismo, deve essere la linea tendenziale dei prossimi anni.

L'efficace gestione del sito istituzionale e la puntuale attuazione del programma sulla trasparenza ed integrità, assicurano – con il non trascurabile apporto di notiziari a tema – un buon grado di comunicazione.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato tutti gli obiettivi proposti dai settori per l'anno 2011, attribuendo un punteggio a seconda la difficoltà di raggiungimento del risultato e della complessità, conclusivamente nella riunione del 6.4.2011.

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato le relazioni finali dei dirigenti in merito alla realizzazione degli obiettivi per l'anno 2011, validandole, ed ha attribuito il punteggio agli obiettivi di miglioramento e/o strategici, conclusivamente nella riunione dell'8.2.2012.

Nell'arco dell'anno sono intervenute verifiche trimestrali da parte del controllo di gestione presso tutti indistintamente i settori, espresse attraverso report trimestrali. I loro dati sono stati oggetto di esame da parte del Nucleo di valutazione. Le criticità sono state risolte con una segnalazione al dirigente (nei casi più lievi e rimediabili) o con contatti diretti, nei casi più complessi, fino alla rettifica o sostituzione dell'obiettivo in casi estremi.

Per quanto riguarda il rispetto degli obblighi di pubblicazione e, comunque, di trasparenza, non si riscontrano inadempienze, riscontrando, anzi, un puntuale apporto dell'ufficio stampa comunale e del S.E.D., che curano l'inserzione di tutta la documentazione sul sito istituzionale. Consultazioni a campione della pagine del sito dedicate alla trasparenza, costituiscono, comunque, un riscontro immediato ed esauriente.

8. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Al termine del primo anno di sperimentazione e sulla base di riscontri diretti, di confronto dei dati forniti dal controllo di gestione e di scambi di opinioni ed esperienze con il segretario generale ed i dirigenti, si ritiene di poter formulare alcune proposte “ a schema libero”, di contenuto concreto e semplice, applicabili fin da subito dalla struttura, virtuosa ed esigua, del Comune di Cuneo.

- Si richiede – ed è naturale dopo il primo anno di sperimentazione – una maggior capacità propositiva, evitando ricadere talvolta nella mera rappresentazione dell'attività di settore;
- Si tenda ad evitare il difetto contrario di una proliferazione di obiettivi eccessivamente frammentati, per impostare, invece, obiettivi maggiormente articolati, che contengano un filo conduttore che colleghi le professionalità di diversi dipendenti.
- Si ritiene che spazi di miglioramento si possano riscontrare anche in settori la cui attività si sostanzia fundamentalmente in un'attività o strettamente connessa con la richiesta dell'utenza (per es. settore demografico) o consistente in procedure codificate da norme di legge (per esempio settore ragioneria);
- Si auspica che i dirigenti pongano a confronto i rispettivi obiettivi ed il relativo grado di raggiungimento: potrà essere un'utile fonte di esperienza, da un lato, e di omogeneizzazione, dall'altro;
- Si suggerisce la predisposizione di progetti intersettoriali, talché settori più orientati al raggiungimento di risultati concreti e misurabili nella loro portata, possano riverberare il grado di raggiungimento del risultato anche su settori di supporto amministrativo o contabile;

9. Allegati

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 del Nucleo di Valutazione;

B. Documento di Attestazione.