



**METODOLOGIA DEL CONTROLLO STRATEGICO, DEL CONTROLLO DI GESTIONE  
E DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA DELL'UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA**

La Metodologia è stata adottata dalla Giunta dell'Unione della Romagna Faentina con propria deliberazione n. 121 del 04/07/2019 e successivamente sottoposto a revisione con le seguenti deliberazioni:

\_ n. 58 del 28/05/2020

\_ n. 9 del 02/02/2023

\_ *All.C\_Metodologia controlli e performance\_URF\_versione definitiva*

Il testo integrale del regolamento risulta pertanto come appresso formulato.

**INDICE**

Art. 1 - PREMESSA .....	3
Art. 2 - CONSOLIDAMENTO DEI CONTROLLI E DELLA PERFORMANCE .....	3
Art. 3 - ELEMENTI DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI IN FASE DI PROGRAMMAZIONE .....	4
Art. 4 - DUP E PIAO .....	4
Art. 5 - ELEMENTI DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI IN FASE DI RENDICONTAZIONE .....	6
Art. 6 - VARIAZIONI IN CORSO D'ESERCIZIO .....	6
Art. 7 - VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI .....	7
Art. 8 - GESTIONE DEGLI AVVICENDAMENTI TRA DIRIGENTI .....	8
Art. 9 - VERIFICA PREVENTIVA DEL SISTEMA DEGLI INDICATORI .....	9
Art. 10 - VERIFICA SUCCESSIVA DEL SISTEMA DEGLI INDICATORI .....	10

### Art. 1 – PREMESSA

1. La presente metodologia discende dal Regolamento sui controlli interni e la performance dell'Unione della Romagna Faentina (da ora in poi, per brevità "URF"), vale anche per tutti i Comuni aderenti all'URF (da ora in poi, per brevità "Comuni") e disciplina nel dettaglio i seguenti ambiti:
  - il controllo strategico e di gestione (da ora in poi, per brevità "controlli");
  - il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.
2. La presente metodologia, così come individuata e disciplinata in questa sede, garantisce l'integrazione tra il sistema dei *controlli* e il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.
3. La presente metodologia consente altresì omogeneità di strumenti, procedure e documenti tra i *Comuni* e l'*URF*, oltre ad un consolidamento degli obiettivi strategici, garantendo al contempo di preservare le specificità territoriali di ogni Comune.

### Art. 2– CONSOLIDAMENTO DEI CONTROLLI E DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema dei *controlli* e della performance è gestito in coerenza con l'art. 5, comma 1 bis del D. Lgs. 150/2009, secondo il quale nel caso di gestione associata di funzioni da parte degli enti locali, su base volontaria ovvero obbligatoria, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente.
2. Il completo trasferimento di tutte le funzioni dai *Comuni* all'*URF* fa sì che gli obiettivi e indicatori dei documenti di programmazione e rendicontazione siano stabiliti congiuntamente tra i *Comuni* e uguali per tutti gli enti, fatti salvi i casi in cui sia necessario tenere conto delle specificità territoriali. I documenti sono pertanto redatti in modalità consolidata tra tutti i *Comuni* e l'*URF*.
3. Ogni indicatore incluso nel sistema dei controlli e performance può presentare, a preventivo, un target aggregato (il livello da raggiungere nel complesso dai *Comuni* e dall'*URF*), ma anche sotto-target, uno per ogni ente dell'*URF*, come nella seguente tabella esemplificativa:

		Anno X	Anno X+1	Anno X + ...
Indicatore Alfa	Target aggregato	...	...	...
	Sotto-target Comune Brisighella	...	...	...
	Sotto-target Comune Casola Valsenio	...	...	...
	Sotto-target Comune Castel Bolognese	...	...	...
	Sotto-target Comune Faenza	...	...	...
	Sotto-target Comune Riolo Terme	...	...	...
	Sotto-target Comune Solarolo	...	...	...
	Sotto-target Unione	...	...	...

4. Il target aggregato, a seconda della tipologia di indicatore, può essere la somma, la media, o altra forma di aggregazione dei sotto-target. Può altresì coincidere con uno dei sotto-target, se l'indicatore è riferito ad attività di uno solo dei *Comuni* o della sola *URF*.

5. Il target aggregato ed i sotto-target sono soggetti a rendicontazioni intermedie e finali, secondo le modalità descritte in seguito.

### **Art. 3 – ELEMENTI DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI IN FASE DI PROGRAMMAZIONE**

1. Gli obiettivi e indicatori inseriti nel sistema presentano, nella fase di programmazione, almeno i seguenti elementi:
- la descrizione dell'obiettivo e dell'indicatore;
  - l'area organizzativa responsabile;
  - il codice univoco;
  - missione e programma di bilancio di riferimento;
  - valore pubblico di riferimento;
  - il tipo di indicatore (a crescere, a diminuire, del tipo "sì/no");
  - il target aggregato (ed eventuali sotto-target) degli anni (per gli indicatori pluriennali) o dell'anno (per gli indicatori annuali) di programmazione;
  - la modalità di aggregazione del target (somma, media, altro).

### **Art. 4– DUP E PIAO**

1. Gli obiettivi e indicatori di maggiore rilievo per gli stakeholder esterni sono raccolti nel Documento Unico di Programmazione (da ora in poi, per brevità "DUP") e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora in poi, per brevità "PIAO"). Tali obiettivi e indicatori strategici, pluriennali e annuali, discendono dalle linee programmatiche di mandato e/o da piani strategici territoriali o nazionali e rispondono a obiettivi di valore pubblico sovraordinati, misurati da selezionati indicatori di impatto.
2. Gli ulteriori obiettivi e indicatori annuali operativi, che non discendono da linee programmatiche o piano strategico, attengono al miglioramento dei servizi resi alla comunità e sono raccolti nella sezione "performance" del PIAO.
3. Il quadro degli obiettivi e indicatori che vanno a costituire il piano della performance, raccordato tra DUP e PIAO, è dunque il seguente:

<p><i>Obiettivi di valore pubblico</i></p> <p>Obiettivi di livello strategico, pluriennali, riferiti al periodo di mandato, tesi a incrementare il "valore pubblico" generato dall'azione amministrativa inteso come benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.</p> <p>Ad ogni obiettivo di valore pubblico è associato uno o più indicatori di impatto, normalmente privi di target ma dotati di serie storica dei risultati conseguiti.</p> <p>Questi obiettivi e indicatori sono rilevanti solo ai fini della performance organizzativa.</p>	<p>DUP – Sezione strategica</p> <p>PIAO – Sottosezione Valore Pubblico</p>
<p><i>Obiettivi del monitoraggio civico</i></p> <p>Obiettivi e indicatori di monitoraggio civico inseriti nel sistema dei controlli e performance definiti a seguito di una consultazione con i cittadini, con la finalità di individuare ambiti di azione dei Comuni e dell'URF di particolare interesse e da sottoporre a monitoraggio per un</p>	<p>DUP – Sezione operativa</p>

<p>periodo pluriennale, consistente nell'osservare la serie storica dei livelli raggiunti dagli indicatori.</p> <p>Questi obiettivi e indicatori sono rilevanti solo ai fini della performance organizzativa. Sono normalmente privi di target ma dotati di serie storica dei risultati conseguiti.</p>	
<p><i>Obiettivi di performance strategici</i></p> <p>Rappresentano i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco triennale di riferimento. Si traducono in obiettivi e indicatori di performance strategici, pluriennali e annuali.</p> <p>Ogni obiettivo è associato ad uno o più obiettivi di valore pubblico di riferimento.</p> <p>Gli obiettivi pluriennali sono raccolti nel <i>DUP</i>, mentre quelli annuali, che rappresentano l'attività principale da realizzare nell'anno per contribuire a raggiungere l'obiettivo pluriennale sovrastante, sono raccolti nel <i>PIAO</i>.</p> <p>Gli indicatori pluriennali sono dotati di target ed eventualmente di serie storica e sono rilevanti solo ai fini della performance organizzativa.</p> <p>Gli obiettivi annuali sono dotati di target ed eventualmente di serie storica e sono rilevanti ai fini della performance organizzativa e della performance individuale, quest'ultima nel seguente modo:</p> <p>&gt; per i dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° tutti gli indicatori degli obiettivi annuali della cui esecuzione sono responsabili, formano il parametro di valutazione "Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità"<sup>1</sup>;</li> <li>° tra gli obiettivi annuali ne vengono scelti alcuni di particolare interesse per l'amministrazione che formano il parametro di valutazione "Raggiungimento di specifici obiettivi individuali"<sup>1</sup>(d'ora in avanti per brevità "<i>obiettivi dirigenziali</i>")</li> </ul> <p>&gt; per i non dirigenti: gli obiettivi possono formare, a discrezione del dirigente valutatore, il parametro "Attuazione degli obiettivi assegnati"<sup>2</sup>.</p> <p>Tutti gli obiettivi annuali strategici sono individuati quali obiettivi rilevanti ai fini della costituzione del Fondo Risorse Decentrate ai sensi vigenti CCNL.</p>	<p><i>DUP</i> – Sezione Operativa, per gli obiettivi di strategici pluriennali</p> <p><i>PIAO</i> – Sottosezione Performance</p>
<p><i>Obiettivi di performance operativi</i></p> <p>Obiettivi e indicatori annuali di gestione, per il mantenimento o miglioramento dei servizi, proposti dalla Dirigenza, ordinariamente in un numero massimo di 2 per ogni centro di responsabilità.</p> <p>Tutti gli obiettivi e indicatori sono dotati di target ed eventualmente di serie storica e sono rilevanti ai fini della performance organizzativa e della performance individuale, quest'ultima nel seguente modo:</p> <p>&gt; per i dirigenti:</p>	<p><i>PIAO</i> – Sottosezione Performance</p>

<sup>1</sup> Tutto ciò secondo le modalità previste nell'apposito Sistema di valutazione del personale dirigente dell'Unione della Romagna Faentina, cui si fa rinvio.

<sup>2</sup> Tutto ciò secondo le modalità previste nell'apposito Sistema di valutazione del personale non dirigente dell'Unione della Romagna Faentina, cui si fa rinvio.

<p>° tutti gli indicatori degli obiettivi annuali della cui esecuzione sono responsabili, formano il parametro di valutazione "Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità"<sup>1</sup>;</p> <p>° tra gli obiettivi annuali ne vengono scelti alcuni di particolare interesse per l'amministrazione che formano il parametro di valutazione "Raggiungimento di specifici obiettivi individuali"<sup>1</sup>(d'ora in avanti per brevità "<i>obiettivi dirigenziali</i>")</p> <p>&gt; per i non dirigenti: gli obiettivi possono formare, a discrezione del dirigente valutatore, il parametro "Attuazione degli obiettivi assegnati"<sup>2</sup>.</p> <p>Tutti gli obiettivi e indicatori operativi sono individuati quali obiettivi rilevanti ai fini della costituzione del Fondo Risorse Decentrate ai sensi vigenti CCNL.</p>	
---	--

4. Qualora la realizzazione di un obiettivo annuale richieda il contributo operativo inscindibile di più centri di responsabilità, la valutazione della performance organizzativa e individuale è solidale tra i partecipanti, per incentivare comportamenti cooperativi tra le aree organizzative coinvolte.
5. La Giunta dell'Unione della Romagna Faentina, con la delibera di approvazione del *PIAO*, definisce il valore complessivo preventivo degli obiettivi di performance rilevanti ai fini della costituzione del Fondo Risorse Decentrate di cui al comma 3 del presente articolo, come quota percentuale (stimata annualmente nella medesima delibera di approvazione del *PIAO*) del costo complessivo del personale.

#### **Art. 5 – ELEMENTI DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI IN FASE DI RENDICONTAZIONE**

1. Gli obiettivi e indicatori inseriti nel sistema presentano, nella fase di rendicontazione – intermedia in corso d'anno o finale in chiusura d'esercizio - i seguenti ulteriori elementi:
  - il livello aggregato raggiunto dall'indicatore, ed i relativi sotto-livelli quando a preventivo sono presenti i sotto-target;
  - la percentuale di performance;
  - eventuale commento descrittivo sui risultati raggiunti.

#### **Art. 6 – VARIAZIONI IN CORSO D'ESERCIZIO**

1. Durante l'esercizio ogni obiettivo e indicatore può essere modificato, dichiarato concluso oppure eliminato, tramite apposite delibere di variazioni di Consiglio al *DUP* per le modifiche agli obiettivi di valore pubblico e di performance pluriennali o di Giunta al *PIAO* (per le modifiche agli obiettivi annuali) fornendo le adeguate motivazioni.
2. Le variazioni al *DUP* di modifica agli obiettivi di valore pubblico e di performance pluriennali approvate dal Consiglio comportano automaticamente identiche modifiche alla sottosezione valore pubblico o performance del *PIAO* che ospita tali obiettivi.
3. Non sono accettate richieste di variazioni di *DUP* o di *PIAO* i cui target risultino già raggiunti nel momento della richiesta.
4. Non sono accettate richieste di variazione di *DUP* pervenute oltre il 31 luglio e di *PIAO* oltre il 31 agosto dell'esercizio in corso, fatte salve cause di forza maggiore.

**Art. 7- VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI**

1. La valutazione della performance viene effettuata in sede di rendicontazione e coincide con il grado di raggiungimento dei target secondo le seguenti formule di calcolo:

Formula di calcolo	Caso di applicazione	Esempio
$\frac{\text{valore consuntivo}}{\text{target previsto}}$	se l'indicatore è numerico e il trend programmato è a crescere	Indicatore: numero pratiche completate Target: 20 Risultato: 15 Performance: $15/20=75\%$
$\frac{2*\text{target previsto} - \text{valore consuntivo}}{\text{target previsto}}$	se l'indicatore è numerico e il trend programmato è a diminuire	Indicatore: numero segnalazioni disservizio Target: 15 Risultato: 20 Performance: $(2*15-20)/15=66\%$
100% se target previsto e il valore registrato a consuntivo coincidono, altrimenti 0%	se l'indicatore è del tipo "sì/no" trend programmato è a crescere	Indicatore: approvazione della delibera entro il 30/06 Target: sì Risultato: sì Performance: 100%

2. Il calcolo della performance dei sotto target, se presenti, avviene con le medesime formule di calcolo di cui al comma 1.
3. Qualora siano presenti sotto target, la performance a livello aggregato di indicatore viene ordinariamente espressa come media delle performance raggiunte dai singoli sotto target. Ad esempio:

	Target	Risultato	Performance, metodo ordinario	Performance, metodo residuale
Sotto target ente A	2	2	$2/2=100\%$	
Sotto target ente B	2	0	$0/2=0\%$	
Sotto target ente C	2	4	$4/2=100\%$	
Aggregato	6	6	$(100\%+0\%+100\%)/3=67\%$	$6/6=100\%$

4. Qualora non siano presenti sotto target la performance aggregata coincide con quella del singolo ente.
5. Per la valutazione della performance individuale, si prende come parametro di misurazione la performance raggiunta a livello aggregato.
6. Per gli indicatori sprovvisti di target aggregati e relativi sotto-target, la valutazione della performance organizzativa può essere fatta osservando la serie storica dei livelli registrati a consuntivo dagli indicatori negli anni.

7. In presenza di eventuali indicatori di benchmarking, la valutazione della performance organizzativa può essere ottenuta dal confronto tra ultimo valore a consuntivo raggiunto dall'indicatore rispetto alla media del set di riferimento per lo stesso anno.
8. Della valutazione della performance organizzativa si dà atto: nello Stato di attuazione dei programmi, nella Relazione della Giunta sulla gestione, nella Relazione sulla performance.
9. La Giunta dell'Unione della Romagna Faentina, tramite la deliberazione di monitoraggio del *PIAO* a consuntivo, ricalcola il valore complessivo degli obiettivi di performance rilevanti ai fini della costituzione del Fondo Risorse Decentrate, di cui al comma 5 dell'articolo 4 della presente metodologia. Il ricalcolo è effettuato moltiplicando il valore complessivo preventivo per la percentuale media totale di performance di tutti gli obiettivi annuali strategici e operativi.

### **Art. 8- GESTIONE DEGLI AVVICENDAMENTI TRA DIRIGENTI**

1. In caso di avvicendamento tra dirigenti alla guida di un settore organizzativo, gli obiettivi e indicatori annuali afferenti il settore devono essere trasferiti dal Dirigente uscente al Dirigente entrante, tracciando il trasferimento con un documento interno, composto da due sezioni: la prima, firmata dal Dirigente uscente, e trasmessa al Dirigente entrante, di norma entro 15 giorni dalla data di avvicendamento; la seconda, firmata dal Dirigente entrante e trasmessa all'Ufficio programmazione e controllo entro 15 giorni dalla ricezione.
2. Le metodologie di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di trasferimento di servizi da un settore ad un altro, limitatamente agli obiettivi e indicatori dei servizi da trasferire. Si applicano altresì nel caso di due o più avvicendamenti verificatisi nell'anno per gli stessi indicatori. I Dirigenti intervenuti tra il primo e l'ultimo vengono di seguito definiti Dirigenti intermedi. I Dirigenti intermedi saranno evidentemente prima entranti, poi uscenti.
3. Il Dirigente uscente, sia esso il primo dirigente uscente oppure intermedio uscente, dichiara nella propria sezione del documento di cui al comma 1, lo stato di avanzamento raggiunto alla data di avvicendamento dagli obiettivi e indicatori da trasferire. Possono presentarsi tre casi:
  - Caso 1) se alla data di avvicendamento l'attività misurata dall'indicatore risulta terminata, lo stato di avanzamento raggiunto alla data di avvicendamento incide sulla valutazione della performance individuale del/dei Dirigente/i che ha/hanno potuto contribuire all'avanzamento (ovvero il Dirigente uscente ed eventualmente i precedenti usciti), non su quella del Dirigente entrante;
  - Caso 2) se alla data di avvicendamento l'attività misurata dall'indicatore non poteva iniziare, lo stato di avanzamento raggiunto alla fine dell'anno incide sulla valutazione della performance individuale del/dei Dirigente/i entrante/i e degli eventuali successivi che ha/hanno potuto contribuire all'avanzamento, non su quella del/dei Dirigente uscente ed eventuale/i precedente/i (sempre che il/i Dirigente/i entrante/i accetti/no l'indicatore così com'è);
  - Caso 3) se alla data di avvicendamento l'attività misurata dall'indicatore è in corso:
    - > Caso 3.a) se il Dirigente entrante accetta l'indicatore così com'è, tutti i Dirigenti vengono valutati in base allo stato di avanzamento raggiunto alla fine dell'anno da quell'indicatore;
    - > Caso 3.b) se il Dirigente entrante intende modificare l'indicatore, l'indicatore pre-modifica incide sulla performance individuale del/dei solo/i Dirigente/i



precedente/i, in rapporto alla porzione di tempo avuta a disposizione per attuarlo, secondo le modalità di cui al comma successivo; l'indicatore modificato incide sulla performance individuale del/dei solo/i Dirigente/i entrante/i ed eventuale/i successivo/i, in base al risultato finale raggiunto dall'indicatore;

> Caso 3.c) se il Dirigente entrante non accetta l'indicatore, l'indicatore incide sulla performance individuale del/dei solo/i Dirigente/i precedente/i, in rapporto alla porzione di tempo avuta a disposizione per attuarlo, secondo le modalità di cui al comma successivo.

Lo stato di avanzamento dichiarato dal Dirigente uscente/intermedio nei casi 3.a), 3.b) e 3.c) precedenti consiste nel livello numerico raggiunto dall'indicatore alla data di avvicendamento, che viene poi convertito in una percentuale di avanzamento dell'attività. Quando non è possibile registrare il livello numerico raggiunto, il Dirigente uscente/intermedio dichiara direttamente una percentuale di avanzamento dell'indicatore, che rappresenta quanta parte dell'attività necessaria a raggiungere il target aggregato e i relativi sotto-target è stata realizzata dall'inizio dell'anno fino al giorno di avvicendamento. La performance individuale del Dirigente uscente/intermedio è calcolata come segue:

$$\text{Performance} = \text{PA} * \text{ggT} / \text{ggA}$$

dove

PA = percentuale di avanzamento delle attività (calcolata o dichiarata) alla data di avvicendamento

ggT = numero di giorni intercorrenti tra 1° gennaio e data prevista di realizzazione target

ggA = numero giorni intercorrenti tra 1° gennaio e data di avvicendamento

e non può superare il 100%.

### **Art. 9– VERIFICA PREVENTIVA DEL SISTEMA DEGLI INDICATORI**

1. Preventivamente alla approvazione da parte degli organi competenti del *DUP*, e del *PIAO*, l'Organismo Indipendente di Valutazione (da ora in poi, per brevità "OIV") procede alla verifica a campione degli indicatori proposti, al fine di verificare il grado di qualità dei medesimi.
2. La verifica a campione è effettuata tramite estrazione casuale secondo una percentuale definita annualmente con apposito verbale dall'OIV.
3. La verifica è fatta per la totalità degli *obiettivi dirigenziali*.
4. Il grado di qualità è dato dalla presenza dei seguenti requisiti di validità e comprensibilità:
  - [a] Comprensibilità della descrizione: la descrizione dell'indicatore deve essere chiara e deve essere tale da delimitare, in modo univoco, il fenomeno indagato.
  - [b] Comprensibilità della formula di calcolo: la formula di calcolo deve essere tale da chiarire quali sono gli eventuali sotto-elementi da misurare.
  - [c] Validità dell'indicatore: l'indicatore deve essere selezionato in modo tale da corrispondere al fenomeno che si desidera misurare, specificato nella descrizione.
  - [d] Qualità dei dati: il livello di qualità del dato dipende dalla sua possibile "manipolabilità", che è elevata, ad esempio, se è relativa a dati esclusivamente di tipo interno e non rilevati da sistemi di rilevazione sottoposti ad audit; il livello di

“manipolabilità” è contenuto se esiste la possibilità di verificare il dato, il dato è confrontabile con altre amministrazioni/organizzazioni, oppure se il dato è rilevato all'interno di sistemi di misurazione ufficiali e controllati.

5. Il peso percentuale da attribuire a ciascun requisito di validità e comprensibilità di cui al comma 4 del presente articolo, viene definito annualmente con apposito verbale dall' *OIV*.
6. A ciascun indicatore sorteggiato è attribuita una valutazione sintetica sulla base della media ponderata delle valutazioni dei singoli requisiti, in una scala di giudizi da 0 a 4 (dove 0 = requisito non presente, = requisito pienamente presente).
7. L'indicatore è considerato di qualità se la media ponderata delle dimensioni [a], [b], [c] e [d] è uguale o maggiore del punteggio-soglia stabilito dall'*OIV*.
8. L'indicatore che non supera il punteggio-soglia può essere riformulato e sottoposto a nuova verifica. Se non è riformulato, l'indicatore viene escluso dal sistema della performance.
9. Gli indicatori degli obiettivi dirigenziali sono sottoposti ad una ulteriore verifica preventiva, tesa a verificare che i loro livelli attesi siano sfidanti e rispondenti agli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione. A tal fine è istituito un Comitato Performance, costituito da: *OIV*, Presidente dell'*URF* (o Sindaco/Assessore cui è attribuita la delega sulla programmazione o sul personale) e il Coordinatore dell'*URF* (e/o il Dirigente preposto agli strumenti di programmazione e controllo).
10. Il Comitato Performance, oltre a quanto disposto dal precedente comma, può, su richiesta dell'*OIV*, estendere la verifica preventiva del sistema degli indicatori ad altri indicatori non dirigenziali.

#### **Art. 10– VERIFICA SUCCESSIVA DEL SISTEMA DEGLI INDICATORI**

1. Preventivamente alla approvazione da parte degli organi competenti della Relazione della Giunta sulla gestione, della Relazione sulla performance, l'*OIV* procede alla verifica degli indicatori rendicontati, al fine di verificare la rispondenza alla realtà delle informazioni fornite.
2. I criteri da adottare sono i seguenti:
  - verifica della totalità degli *obiettivi dirigenziali*;
  - verifica a campione dei restanti indicatori valutabili;
  - applicazione del sorteggio casuale alla base di campionamento, con modalità e percentuali di estrazioni decise annualmente con apposito verbale dall'*OIV*, garantendo la verifica degli indicatori per ogni settore organizzativo.
3. L'*OIV* può, in aggiunta a quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, estendere le verifiche sugli altri indicatori rendicontati non sorteggiati qualora si palesino particolari criticità.
4. Per ogni indicatore sorteggiato, il Dirigente responsabile è tenuto a fornire all'*OIV* ogni documentazione adeguata a riscontrare la corrispondenza tra il livello dichiarato ed il livello effettivo raggiunto dall'indicatore a consuntivo.
5. La documentazione fornita è adeguata se presenta contemporaneamente le seguenti caratteristiche:
  - è in grado di mostrare in maniera diretta, oggettiva e inequivocabile la corrispondenza tra il livello dichiarato ed il livello effettivo;
  - consente una verifica immediata della corrispondenza tra il livello dichiarato ed il livello effettivo;
  - non consiste in una auto dichiarazione da parte del Dirigente, ma il livello effettivo deriva da un sistema di rilevazione interno o esterno all'ente, non influenzabile dal Dirigente.
6. Se la documentazione fornita non è adeguata l'*OIV* ne dà apposita evidenza con proprio verbale, segnalando la circostanza agli Amministratori e Dirigenti di

riferimento e inserendo l'indicatore in una "lista nera" che ne inibisca la riproposizione sugli esercizi successivi, salvo che siano superate le condizioni di inadeguatezza.

7. Nell'ottica di perseguire un miglioramento continuo del sistema della performance gli indicatori degli obiettivi dirigenziali sono sottoposti ad una ulteriore verifica consuntiva, tesa a confermare o meno, in base ai livelli raggiunti, che i livelli attesi fossero effettivamente sfidanti e rispondenti agli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione. Tale verifica è effettuata dal Comitato di cui all'articolo precedente.
8. Il Comitato Performance, oltre a quanto disposto dal comma precedente, può, su richiesta dell'OIV, estendere la verifica preventiva del sistema degli indicatori ad altri indicatori non dirigenziali.
9. Se a seguito delle verifiche di cui al presente articolo si riscontra la necessità di cambiare l'esito del livello raggiunto dell'indicatore rendicontato, l' OIV e/o il Comitato Performance invitano Amministratori e Dirigenti a modificare l'esito stesso, motivando in apposito verbale.