Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI: Conformità della Relazione sulla Performance al D. lgs 150/09 e alle Linee Guida DFP n.3/2018

Procedura di verifica:

	Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Eventuali ulteriori documenti	Eventuali commenti/Note	Conclusioni della verifica
1	Termine di approvazione della Relazione	Analisi degli atti di adozione della Relazione inoltrati	Decreto del Segretario Generale F.F. An.30 del 13/04/2023		La tempistica di adozione è in linea con le tempistiche predefinite per legge e ribadita con nota circolare dell'Ufficio per la valutazione della performance del 29 marzo 2018 che vede il termine al 30.06 dell'annualità successiva al termine di adozione del Piano delle Performance/PIAO
2	Principali risultati raggiunti	Analisi della Relazione della Performance cap. 2 Decreto del SG n. 82 del 29/06/2022 PP di cui al DPIAO anni 2022-2024 con assegnazione obiettivi ai dirigenti		Cap. 2 sono esposte le note salienti del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi nei temi strategici di indirizzo per l'Amministrazione(Vedi PIAO) la cui media esprime il grado di raggiungimento della performance organizzativa	Argomentazione ed esposizione chiara e coerente
3	Analisi del contesto e delle risorse	Analisi della Relazione della Performance cap. 2 Decreto del SG n. 82 del 29/06/2022 PP di cui al DPIAO anni 2022-2024 con assegnazione obiettivi ai dirigenti		Cap. 1 E' rappresentato l'iter di assetto della struttura organizzativa distrettuale	Attenzione posta sull'iter per la determinazione degli assetti organizzativi e la coerente determinazione degli obiettivi individuati .
4	Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Analisi della Relazione della Performance Piano della performance 2022 adottato con atto del segretario n. 82/2022		Il Piano offre una esplicitazione chiara del grado di raggiugimento della performance organizzativa, sintetica (valore % raggiunta) e di dettaglio su una mappa logica rappresentante l'Albero della Performance. Gli obiettivi di Ente (Performance organizzativa) sono "fleggati" e presenti su ciascuna linea strategica di intervento. La relazione rendiconta ciascuno di questi	Informazioni chiare, sintetiche e di immediata lettura e comprensione Non vi sono scostamenti
5	Obiettivi annuali	Analisi della Relazione della Performance Piano della performance 2022 adottato con atto del segretario n. 82/2023		Gli obiettivi strategici sono articolati in Linee strategiche coprono tutti i temi strategici individuati. Sono stati articolati obiettivi operativi a carattere annuale con orizzonte annuale. Per ciascun obiettivo a carattere annuale sono definiti indicatori e target. I risultati sono espressi in grado di raggiugimento (La % indica il grado di raggiugimento). La performance di Ente è data dall'intero insieme di obiettiviindividuati per linea strategica.	Descrizione sintetica la misurazione è poi articolata in relazioni individuale degli obiettivi assegnati
6	Obiettivi specifici (triennali)	Analisi della Relazione della Performance Colloqui con il dirigente amministrativo Piano triennale della performance 2022-2024 (sez. PIAO)			Le linee strategiche declinate nel PIAO sono collegate ad uno sviluppo annuale. La relazione rendiconta in modo analitico e di dettaglio.
7	Performance organizzativa complessiva	Analisi della Relazione della Performance		Gli obiettivi strategici sono articolati per Linee strategiche coprono tutti i temi strategici individuati. Sono stati articolati obiettivi operativi a carattere annuale con orizzonte annuale. Per ciascun obiettivo a carattere annuale sono definiti indicatori e target. I risultati sono espressi in grado di raggiugimento (si indica il pieno raggiugimento. La % indica il grado di raggiugimento). La performance di Ente è data dall'intero insieme di obiettivi operativi individuati. Scostamento tra atteso e rilevato motivato.	Sono presentati: 1. i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), non presenti scostamenti ai target; 2. i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici (misurazione) -non vi è differenza di obiettivi specifici-, non presenti scostamenti riscontrati. 3. la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato.
8	Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	Effettuato il processo di misurazione. La valutazione, processo conseguente è attualmente in fase di definizione per i diversi ambiti in cui si compone.		Gli obiettivi individuali dei dirigenti sono presenti ed assegnati nel Piano della performance 2022, quale sez. del PIAO. Piano della performance 2021 - adottato con decreto del Segretario generale n. 82/2022 Monitoraggio intermedio per vie brevi con riscontro con Dirigente Amministrativo. La misurazione al 31/12 nel mese di febbraio/marzo 2023.	L'amministrazione ha evidenziato le modalità con le quali si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione.L'Amministrazione e questo Organo hanno verificato che ogli obiettivi formalizzatiin report specifici siano stati correttamente rendicontati; Presente l'avvenuta analisi di eventuali scostamenti rispetto ai valori attesi con particolare riferimento all'indicazione di come questa analisi abbia influito sugli esiti della valutazione; Presente l'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento eventualmente previsti dal Sistema stesso, quali ad esempio colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc.. anche se non articolati nel corpo della relazione.
	Il processo di misurazione e valutazione	Colloqui con il Segretario F.F.		Confidenza sulla sintesi dei risultati raggiunti riscontrata duante la visione della documentazione presente a supporto del grado di raggiungimento.	La valutazione è processo contenstualmente alla valutazione. Il processo di valutazione individuale è in fase di conclusione con la valutazione individuale effettuata dai dirigenti, con la valutazione dei dirigenti stessi proposta dall'OIV per la valutazione quantitativa e del dirigente amm.vo facente funzione ed OIV, quale soggetto indipendente rispetto al dirigente facente funzione, per la valutazione qualitativa.
9	Pari opportunità e bilancio di genere. Benessere organizzativo	Analisi della Relazione della Performance			non presente
10	Conclusioni	Analisi della Relazione della Performance			La Relazione deve essere redatta in forma sintetica, con un linguaggio semplice, facilmente comprensibile per l'utente finale.

Conclusioni:

L'OIV dell'Autorità di Bacino Distrettuale Appennino Settentrionale, dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance per l'annualità 2022 approvata con Decreto del Segretario Generale F.F. n. 30 del 13/04/2023, procede alla validazione.
La validazione è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:
a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori (quasi la totalità target temporali);
f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione ;
h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione ;
j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

17/04/2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Francesca Cioni