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 AdB Distretto Appennino Settentrionale n. 35 del 28/03/2022		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
2	Principali risultati raggiunti	Analisi della Relazione della Performance cap. 2 Piano triennale della performance 2021 adottato con atto del segretario n 44 del 10/06/2021		Cap. 2 con il sussidio di una unica tabella in cui sono aggregati gli obiettivi dell'Ente ripartiti nei temi strategici di indirizzo per l'Amministrazione è espresso il grado di raggiungimento della performance organizzativa	Capitolo sintetico e chiaro e di immediata concezione e percezione
3	Analisi del contesto e delle risorse	Analisi della Relazione della Performance cap. 2 Piano triennale della performance 2021 adottato con atto del segretario n 44 del 10/06/2021		Cap. 1 E' rappresentato l'iter di assetto della struttura organizzativa distrettuale, formalizzata con decreto del Segretario del 13 maggio 2019	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 2021 adottato con atto del segretario n 44 del 10/06/2021		La relazione 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	Informazioni chiare, sintetiche e di immediata lettura e comprensione Non vi sono scostamenti
5	Obiettivi annuali	Analisi della Relazione della Performance Piano triennale della performance2021 adottato con atto del segretario n 44 del 10/06/2021		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 2020-2022	Si è fatto riferimento a documenti editabili circa il Piano delle Perofrmnace e l'articolazione è annuale, visto il recente assetto organizzativo definito ad inizio 2019		Le linee strategiche sono collegate ad uno sviluppo annuale. Documento chiaro sintetico.
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 2021. Piano della performance 2021 - adottato con decreto del Segretario generale n. 44 del 10/06/2021. Monitoraggio intermedio per vie brevi con riscontro con Dirigente Amministrativo. La misurazione al 31/12 nel mese di marzo 2022	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			Confidenza sulla sintesi dei risultati raggiunti riscontrata duante la visione della documentazione presente a supporto del grado di raggiungimento.	La valutazione è processo avviato dal mese di febbraio. 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 Segretario Generale 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 2021 approvata con Decreto del Segretario Generale n. 35 del 28/03/2022, 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.).
Si evidenzia che la validazione è rilasciata in assenza del Piano delle Azioni Positive e la mancata adozione dei documenti programmatori per la prevenzione della corruzione nell'annualità 2021. Sollecita la definizione di un Piano Performance ad orizzonte triennale

01/04/2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Francesca Cioni

AUTORITA DI BACINO DISTRETTUALE DELL'APPENNINO SETTENTRIONALE
Protocollo Arrivo N. 2480/2022 del 01-04-2022
Allegato 1 - Copia Documento