

Organismo Indipendente di Valutazione
Autorità di Bacino Distretto Alpi Orientali
Carte di Lavoro per Validazione Relazione Performance 2018

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 delle Alpi Orientali n. 89 del 29/05/2019		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
2 Principali risultati raggiunti	Analisi della Relazione della Performance		Descritto analiticamente nel corpo della Relazione e sinteticamente (allegati esterni un documento a se stante che l'amministrazione utilizza a fini comunicativi nei confronti degli stakeholder esterni) i risultati più rilevanti, con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni	Adeguatezza e coerenza dei contenuti espressi e delle informazioni salienti di interesse per gli stakeholder
3 Analisi del contesto e delle risorse	Analisi della Relazione della Performance		Paragrafo 2.1; 2.2 e 2.3.	Focalizzata l'attenzione su mutamenti di contesto soprattutto interno che consente di comprendere meglio l'operato dell'amministrazione, le eventuali difficoltà o opportunità incontrate, contestualizzando i risultati raggiunti. I pochi scostamenti sono motivati. Particolare attenzione dedicata alla descrizione di come l'attività svolta nel corso dell'anno di riferimento incida lo stato delle risorse dell'amministrazione. L'analisi dello stato delle risorse, con particolare riferimento alle risorse umane, nel contesto di mutamento alla nuova configurazione giuridica fanno percepire le difficoltà incontrate nel corso dell'annualità 2018.
4 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	Analisi della Relazione della Performance		Paragrafo 2.4 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 raggiungimento (si indica il pieno raggiungimento. La % indica il grado di raggiungimento). La performance di Ente è data dall'intero insieme di obiettivi operativi individuati. Scostamento tra atteso e rilevato motivato.	Sono presentati i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli scostamenti rispetto ai target; 2. i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali (misurazione), evidenziando gli eventuali scostamenti riscontrati e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento dei target stessi (valutazione); 3. la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato.
5 Obiettivi annuali	Analisi della Relazione della Performance		come sopra	come sopra. L'articolazione del documento è effettuata su tabelle similari a quelle indicate dal DFP nelle Linee Guida 3/2018
6 Obiettivi specifici (triennali)	Analisi della Relazione della Performance			Le linee strategiche sono collegate ad uno sviluppo triennale di obiettivi che poi sono calati nell'annualità. Nella presente annualità l'impostazione del Piano è stata variata per accogliere ad un livello altro di impatto gli obiettivi di outcome, evidenziando azioni volte al monitoraggio del cliente interno ed esterno. Si tratta di obiettivi specifici di impatto, in linea con l'adeguamento del D. Lgs. 74/2017 avviato in modo da poter poi adeguare il SMVP nel corso dell'annualità 2019. Ulteriore sezione è stata dedicata alla performance di Ente con riferimento ad obiettivi di carattere trasversale a tutta la struttura. Da rilevare un maggior grado di interrelazione con il Piano di Prevenzione della corruzione in temi di obiettivi. Da considerare che nel corso del 2018 ancora l'Amministrazione deve configurarsi nella nuova veste giuridica di Ente pubblico non economico dalla data del 13/06/2018 e che pertanto il quadro complessivo di documenti deve essere pienamente implementato nelle diverse fattispecie.

Organismo Indipendente di Valutazione
Autorità di Bacino Distretto Alpi Orientali
Carte di Lavoro per Validazione Relazione Performance 2018

7	Performance organizzativa complessiva	Analisi della Relazione della Performance	Paragrafo 2.4 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 raggiungimento (si indica il pieno raggiungimento. La % indica il grado di raggiungimento). La performance di Ente è data dall'intero insieme di obiettivi operativi individuati. Scostamento tra atteso e rilevato motivato.	Sono presentati i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli scostamenti rispetto ai target; 2. i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali (misurazione), evidenziando gli eventuali scostamenti riscontrati e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento dei target stessi (valutazione); 3. la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato.
8	Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali		Paragrafo 3.6 Gli obiettivi individuali dei dirigenti sono stati inseriti nel Piano della performance 2018. Il Piano della performance è stato approvato con decreto del Segretario n. 50 di data 7 giugno 2018 ed è stato revisionato con decreto n. 87 di data 19 ottobre 2018.	L'amministrazione ha evidenziato le modalità con le quali si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione. Descrizione di come si è svolto il processo di misurazione e valutazione nel suo complesso. In conformità al SMVP coerenti le modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi inseriti nel Piano della performance; • il processo di misurazione e valutazione della performance non inclusa nel Piano, è rappresentata dagli Obiettivi di miglioramento con progetti specifici rendicontati in allegato al documento. Ha verificato che gli obiettivi formalizzati in altri documenti 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			L'amministrazione ha dato conto delle variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 150/2009. A seguito del monitoraggio intermedio il Piano è stato oggetto di modifica e tale atto è stato oggetto di pubblicazione.
9	Pari opportunità e bilancio di genere. Benessere organizzativo	Analisi della Relazione della Performance	Cap. 5	La Relazione annuale contiene il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009) al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere. Evidenziate all'interno della Relazione le principali azioni intraprese.
##	Conclusioni	Analisi della Relazione della Performance		La Relazione deve essere redatta in forma sintetica, con un linguaggio semplice, facilmente comprensibile per l'utente finale. Presente le politiche ed azioni seguite per un bilancio di genere.

Conclusioni:

L'OIV dell'Autorità di Bacino Distretto delle Alpi Orientali, dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance per l'annualità 2018 approvata con Decreto del Segretario Generale n° 86 del 29/05/2019, ritiene conforme il documento adottato per confermarne la validazione. La validazione è stata effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori (quasi la totalità target temporali);
- affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (riscontro con i documenti citati ad esito positivo dell'attività);
- effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Data: 31/05/2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione
 Francesca Cioni

