

Organismo Indipendente di Valutazione  
**Autorità di Bacino Distretto Alpi Orientali**  
**Carte di Lavoro per Validazione Relazione Performance 2020**

**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	Determina Dirigente Amministrativo n. 12 del 18/05/2021 AdB Distretto delle Alpi Orientali	La RP 2020 è adottata in via straordinaria dal Dirigente Amministrativo, per vie brevi concordato l'iter con questo Organo. La straordinaria procedura è dovuta alla vacanza del Segretario generale, ancora da nominare da parte del Ministero. La Relazione, unitamente alla documentazione a corredo è da sottoporre a successiva ratifica.	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.
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 da specifici obiettivi. Nessuno scostamento individuato per l'anno 2020.	1. Sono presentati i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione). Nessuno scostamento. Si fa riferimento al cruscotto di sintesi in allegato che riporta il complessivo di obiettivi (specifici, generici/di area ed individuali). 2. i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali (misurazione), note a commento per quanto evidenziato (valutazione); 3. la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato è pari al 100%. La performance organizzativa è composta anche di obiettivi di struttura. Tale articolazione è coerente al nuovo sistema di misurazione e valutazione adottato a valere dall'annualità 2020.
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. Sui contenuti ci si discosta calando la strategia di ente.
6 Obiettivi specifici (triennali)	Analisi della Relazione della Performance		Paragrafo 3.2.	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 come sopra indicato per identificare due livelli di performance organizzativa (l'ambito specifico di amministrazione e l'ambito di area struttura che costituiscono base per la performance individuale). Da rilevare un maggior grado di interrelazione con il Piano di Prevenzione della corruzione su cui opera il SG. Da considerare che nel corso del 2020 ancora l'Amministrazione deve concludere i passaggi per dare piena configurazione al nuovo assetto distrettuale.

Organismo Indipendente di Valutazione  
**Autorità di Bacino Distretto Alpi Orientali**  
**Carte di Lavoro per Validazione Relazione Performance 2020**

7	Performance organizzativa complessiva	Analisi della Relazione della Performance			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), nessuno scostamento (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 2020	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. 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.
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 2020 approvata con determinazione del Dirigente Amministrativo n. 12 del 18/05/2021, 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: 24/05/2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
 Francesca Cioni

