

CARTA DI LAVORO RELATIVA ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018

COMUNE DI CASTIONS DI STRADA

Verifiche formali: conformità della relazione sulla performance alla L.R. 18/2016, al D.Lgs. 74/2017 e alla Deliberazione ANAC 5/2012.

Verifiche sostanziali: veridicità, attendibilità, completezza dei dati e compensibilità della relazione

RIF.	Misura oggetto di verifica	Documenti di riferimento	Fonti di riferimento	Eventuali osservazioni raccolte	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
1	Rispetto del termine di approvazione della relazione sulla performance	Analisi degli atti utili all'adozione della relazione adottati	L.R. 18/2016 / D.Lgs. 74/2017	Nessuna	Relazione adottata nei termini	SI
2	Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Deliberazione ANAC 5/2012.	Nessuna	La relazione recepisce in maniera esauriente le indicazioni della deliberazione ANAC 5/2012, che si ritengono un utile riferimento per la redazione della prestazione	SI
VERIFICHE SOSTANZIALI						
3	Analisi della descrizione del contesto esterno	Analisi della relazione sulla performance	Deliberazione ANAC 5/2012.	Nessuna	La Relazione presenta una breve analisi del contesto di riferimento esterno. La descrizione è coerente con il piano della performance	SI
4	Analisi delle informazioni relative al contesto di riferimento interno	Relazione sulla performance / piano performance. Colloquio con il Segretario Comunale	Deliberazione ANAC 5/2012.	Nessuna	Il contesto di riferimento interno risulta ben dettagliato e in linea con il piano della performance. Vengono solo accennate le politiche in materia di benessere organizzativo	SI
5	Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti	Analisi documentale e colloquio con il Segretario Comunale	Piano performance - Relazione Performance	Nessuna	L'Ente ha posto in essere un discreto sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, i cui risultati sono evidenziati negli allegati alla relazione sulla performance. L'O.I.V. ha accertato l'assenza di valutazioni livellate che porterebbero ad erogazioni indiscriminate di premi.	SI
6	Criticità e opportunità	Relazione sulla performance e colloquio con il Segretario Comunale		Nessuna	Le criticità e le opportunità inserite nella Relazione sono ritenute veritiere e attendibili.	SI
7	Albero della performance: descrizione della struttura	Relazione / Linee programmatiche di mandato / Piano della Performance		Nessuna	L'albero della performance non è formalizzato.	NO
8	Obiettivi strategici	Analisi documentale e colloquio con il Segretario Comunale	Relazione sulla performance	Nessuna	La Relazione, attraverso i suoi allegati, evidenzia il livello di raggiungimento della performance organizzativa, i cui obiettivi sono stati definiti nel piano della performance	SI
10	Obiettivi individuali	Analisi documentale e colloquio con il Segretario Comunale	Sistema di valutazione / valutazioni individuali	Nessuna	Gli obiettivi individuali, relativi ai comportamenti organizzativi, sono formalizzati nel sistema di valutazione del personale. Tutti i dipendenti stati oggetto di valutazione relativa ai comportamenti organizzativi	SI
11	Risorse efficienza ed economicità	Analisi documentale del Rendiconto / colloquio con il Segretario Comunale		Nessuna	L'Ente non presenta particolari criticità economico - finanziarie	SI
12	Pari opportunità e bilancio di genere	Analisi Documentale		Colloquio con il Segretario Comunale	L'Ente non ha adottato alcun bilancio di genere. Tuttavia ha approvato il piano delle azioni positive, atte a garantire la parità di genere.	SI
13	Processo di validazione della performance: Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Relazione sulla performance		Nessuna	Il ciclo della performance è descritto nella relazione in maniera esaustiva	SI

14	Processo di validazione della performance: punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Relazione sulla performance / colloquio con il Segretario Comunale		Nessuna	Quanto riportato risulta veritiero e attendibile. In particolare è apprezzabile l'esigenza di creare una integrazione del ciclo della performance con le altre leve del controllo organizzativo e amministrativo (controllo di gestione, repressione del fenomeno della corruzione).	SI
15	Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Relazione sulla performance		Nessuna	La relazione risulta di facile comprensione	SI

CONCLUSIONI RAGGIUNTE: il documento è completo delle informazioni necessarie a rappresentare in maniera esauriente il ciclo della performance. La Relazione evidenzia un grado elevato di raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano della performance e individuali. Le informazioni descritte sono riportate con un linguaggio adeguato per diversi livelli di interlocutori. Si ritengono attendibili e veritieri i dati contenuti nel documento



LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE VIENE VALIDATA

L'Organismo Indipendente di valutazione Dott. Alessandro Sarri