

CARTA DI LAVORO RELATIVA ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

COMUNE DI CASTIONS DI STRADA

Verifiche formali: conformità della relazione sulla performance alla L.R. 16/2010 e alla Deliberazione ANAC 5/2012.

Verifiche sostanziali: veridicità, attendibilità, completezza dei dati e compensabilità 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. 16/2010	Nessuna	La relazione sulla performance viene adottata in linea con le indicazioni ANAC / CIVIT. Tuttavia il continuo differimento del termine per l'approvazione del Rendiconto / Conto consuntivo fa differire la chiusura del ciclo della performance, così come l'approvazione della relazione stessa.	SI
2	Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Deliberazione ANAC 5/2012.	Nessuna	La relazione recepisce sufficientemente le indicazioni della deliberazione ANAC 5/2012.	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.	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	Piano performance - Relazione Performance	Nessuna	L'Ente ha posto in essere un buon sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, i cui risultati sono evidenziati negli allegati alla relazione sulla performance. L'O.I.V. nota una tendenza ad un livellamento delle valutazioni, tuttavia coerente con i risultati raggiunti	SI
6	Criticità e opportunità	Relazione sulla performance		Nessuna	Le criticità e le opportunità inserite nella Relazione sono ritenute veritiere e attendibili dall'O.I.V.	SI
7	Albero della performance: descrizione della struttura	Relazione / Linee programmatiche di mandato / Piano della Performance		Nessuna	Nella relazione non è presente l'albero della performance. L'OIV invita a recepire tale rappresentazione grafica per il futuro. Tuttavia i contenuti sostanziali dell'albero della performance sono desumibili dalla relazione. Pertanto l'assenza dell'albero della performance non pregiudica il buon esito della validazione nel suo complesso	NO
8	Obiettivi strategici	Analisi documentale	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	Sistema di valutazione / valutazioni individuali	Nessuna	Gli obiettivi individuali, relativi ai comportamenti organizzativi, sono formalizzati nel sistema di valutazione del personale adottato dai Comuni dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli". Tutti i dipendenti stati oggetto di valutazione relativa ai comportamenti organizzativi	SI
11	Risorse efficienza ed economicità	Analisi documentale dei documenti finanziari		Nessuna	Nella relazione non è presente alcun riferimento al rendiconto finanziario. Tuttavia dalla documentazione acquisiti si precisa che L'Ente non presenta particolari criticità economico - finanziarie	SI
12	Pari opportunità e bilancio di genere	Analisi Documentale			L'Ente non ha adottato alcun bilancio di genere. Tuttavia ha istituito il C.U.G. e approvato il piano delle azioni positive, atte a garantire la parità di genere. Per il futuro l'O.I.V. invita l'Ente a darne evidenza nella Relazione	NO

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 e con minuzia di particolari.	SI
14	Processo di validazione della performance: punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Relazione sulla performance		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, sebbene carente in alcune parti, risulta di facile comprensione con una buona sintesi, grazie anche al rimando agli allegati e ai documenti programmatici. Questo fa sì che il lettore abbia la possibilità di approfondire gli argomenti di suo interesse, senza perdere la visione d'insieme del documento. La Relazione risulta coerente con il Piano della performance adottato.	SI

CONCLUSIONI RAGGIUNTE: il documento è abbastanza completo con le 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

Data, 6 luglio 2016

L'Organismo Indipendente di valutazione Associato - Dott. Alessandro Sarri