

CARTA DI LAVORO RELATIVA ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

COMUNE DI MORTEGLIANO

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 compensabilità della relazione

RIF.	Misura oggetto di verifica	Documenti di riferimento	Fonti di riferimento	Eventuali osservazioni raccolte	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
VERIFICHE FORMALI						
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	La relazione sulla performance viene adottata in linea con le indicazioni del Dipartimento funzione pubblica.	SI
2	Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Deliberazione ANAC 5/2012.	Esistono rimandi alla LR 16/2010 ora abrogata. Il riferimento è ora la LR 18/2016	La relazione recepisce in maniera esauriente le indicazioni della deliberazione ANAC 5/2012, che si ritengono un utile riferimento per la redazione della prestazione. Esistono ancora dei rimandi alla L.R. 16/2010 ora abrogata.	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 buon 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	Nessuna osservazione	SI
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 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 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. I riferimenti alla L.R. 16/2010 sono da riferirsi ora alla L.R. 18/2016



LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE VIENE VALIDATA

L'Organismo Indipendente di valutazione Dott. Alessandro Sarri