

Sezione di sintesi

Carta di Lavoro	Ambito di Analisi	Conclusioni raggiunte
1	Conformità al d. lgs. 150/09 e alla del. CIVIT 5/2012	<p>L'OIV dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance dell'Autorità di Bacino del Fiume ARNO sotto il profilo di conformità della stessa ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 150 ritiene conforme il documento per la presenza degli elementi essenziali a fornire una rappresentazione conforme ai principi del D. Lgs. 150/2009 ed altresì alla delibera CIVIT 5/2012.</p> <p>Si evidenziano quali punti di forza il buon livello di articolazione della Relazione nei contenuti indicati dalla normativa ed in particolare il livello di analisi e dettaglio dell'alberatura quale idonea rappresentazione per sintetizzare la scomposizione della strategia in linee strategiche/obiettivi strategici ed operativi a livello di Ente.</p>

2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	Il documento è ricco di contenuti. Ben descritte ed articolate le molte iniziative attuate. Dettaglia in modo coerente le informazioni significative ai fini di rappresentare le risultanze del Ciclo della Performance per l'annualità 2014. La Relazione sulla Performance evidenzia un buon livello di coerenza tra pianificazione strategica, programmazione e gestione, nonostante le dinamiche del quadro normativo che tali amministrazioni vivono da alcuni anni. I risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance, a livello di performance Organizzativa e individuale sono significativamente rilevanti. Le informazioni fornite all'interno del documento sono complete, riportate con un linguaggio adeguato ad essere comprensibile a livelli diversi di interlocutori. Dalla documentazione prodotta e dai colloqui intercorsi con gli apicali dell'Organizzazione nonché dalle carte di lavoro raccolte si attesta che le informazioni sono riportate in modo veritiero ed attendibile e completo.
---	---	--



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2014 è validata

Data: 13/05/2015

Soggetto responsabile: (firma)
Alessandro Bacci

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI:

Conformità della Relazione sulla Performance al D. lgs 150/09 e alla Del. Civit n. 5/2012

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
1 Termine di approvazione della Relazione	Analisi degli atti di adozione della Relazione inoltrati	D. Lgs. 150/2009; Decreto del Segretario Generale n° 25 del 30/04/2015		La tempistica è in linea con le indicazioni fornite da CIVIT (data di scadenza 30.06).
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione Colloqui con la Struttura Tecnica di supporto	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014	Buon livello di coerenza delle indicazioni della delibera CIVIT.	Adeguatezza del livello di articolazione della struttura dell'indice alle linee guida CIVIT.
3 Presenza di una presentazione ed un indice	Analisi della Relazione della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014	La Relazione della Performance 2014 adottata è introdotta da una breve presentazione delle finalità e contiene l'indice degli argomenti trattati	Premessa sintetica ed adeguata. Presente l'indice.
4 Rispetto dei contenuti relativi alle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni (analisi contesto esterno, l'amministrazione, i risultati raggiunti in sintesi, criticità ed opportunità)	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014	E' presente un'analisi del contesto esterno e del contesto interno. I risultati raggiunti sono declinati in modalità sintetica nella Relazione rispetto ai temi strategici individuati, coerentemente al Piano sviluppato. I risultati raggiunti sono descritti in modalità analitica negli allegati alla Relazione. I risultati a livello di Amministrazione visualizzano il grado di raggiungimento con una visualizzazione grafica una % di realizzazione dello stato di raggiungimento.	Adeguatezza dei contenuti espressi e le informazioni salienti di interesse per gli stakeholder
5 Rispetto dei contenuti relativi all'Albero della Performance	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014 Piano della Performance 2014-2016	La consuntivazione dell'Albero delle Performance formalmente adottato in seno al Piano della Performance risulta coerente, adeguato ed articolato quale flusso logico consequenziale dello sviluppo della strategia dell'Amministrazione.	La concatenazione logica per la costruzione ed elaborazione dell'Albero della Performance ha un buon livello di dettaglio. Da qui emergono 4 linee strategiche di intervento adeguatamente espresse a livello di Ente come obiettivi strategici e come obiettivi operativi. Gli obiettivi operativi sono anche, in taluni casi, assegnati ai dirigenti effettuando in tal modo un cascading sulla struttura al cascading.
6 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi strategici/Operativi di Ente	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014 ed allegati esterni Piano della Performance 2014-2016	Gli obiettivi strategici di Ente sono articolati per Linee strategiche. Gli obiettivi strategici sono articolati per coprire tutti i temi strategici individuati. Sono stati articolati indicatori per obiettivi strategici e per ciascun indicatore sono stati definiti relativi target obiettivo espressi come grado di raggiungimento o tempistiche per il raggiungimento. L'orizzonte di riferimento è il triennio	Buono il livello di rappresentazione della sintesi degli obiettivi strategici coerenti ai temi individuati e correlati, mediante gli obiettivi operativi, al cascading. Esposta anche una breve analisi di scostamenti osservati. Si ritiene opportuno stimolare la riflessione su obiettivi strategici e/o operativi di Ente che favoriscano la determinazione di indicatori di efficacia/efficienza/ di qualità erogata e percepita, ecc. anche a livello di cascading.

Organismo Indipendente di Valutazione
Autorità di Bacino fiume ARNO

7	Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi individuali	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance ed allegati esterni	Allegato esterno consuntiva gli obiettivi individuali. Buon livello di adeguatezza di rappresentazione.	Parte analizzata in modo sintetico corredata con gli esiti di monitoraggio infra annuale.
8	Rispetto dei contenuti relativi all'uso delle risorse, all'efficienze ed economicità della gestione	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014	La presente sezione è trattata adeguatamente e ben esposta rispetto alle peculiarità della presente Amministrazione, strumento di coordinamento tra stato e regione non dotato di autonomia finanziaria e di bilancio.	Ben articolata ed esposta evidenzia la peculiarità dell'Ente e le conseguenze del regime cui è sottoposto.
9	Rispetto dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla dimensione di genere	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014	Aspetto trattato relativamente alla attività svolta dal CUG. Il comitato si è riunito in sede consultiva per esprimere il proprio parere in merito al nuovo regolamento sull'orario di lavoro e per redigere e trasmettere la relazione annuale sull'attività svolta. Le informazioni relative sono reperibili nell'Area trasparenza valutazione e merito del sito istituzionale.	Adeguatezza delle informazioni rispetto alla tipologia di azioni poste in essere. Argomentata la politica di genere con elaborazioni grafiche.
10	Rispetto dei contenuti relativi al processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2014	Presente un apposito capitolo con l'individuazione di fasi del processo del Processo	Adeguatezza alla complessità dell'Ente, il processo di redazione della Relazione sulla Performance.
11	Conclusioni	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2013	Si evidenzia un buon livello di adeguatezza della esposizione della Relazione della Performance	Buon livello di adeguatezza del documento e di conformità al D.Lgs.150/2009

Conclusioni:

L'OIV dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance dell'Autorità di Bacino del Fiume ARNO sotto il profilo di conformità della stessa ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 150 ritiene conforme il documento per la presenza degli elementi essenziali a fornire una rappresentazione conforme ai principi del D. Lgs. 150/2009 ed altresì alla delibera CIVIT 5/2012.
 Si evidenziano quali punti di forza il buon livello di articolazione della Relazione nei contenuti indicati dalla normativa ed in particolare il livello di analisi e dettaglio dell'alberatura quale idonea rappresentazione per sintetizzare la scomposizione della strategia in linee strategiche/obiettivi strategici ed operativi a livello di Ente.

Data: 13/05/2015

Soggetto responsabile:
 Alessandro Bacci



Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
1 Analisi contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale e Dirigenti	- Piano Performance 2014-2016 - Relazione Performance 2014 - Giurisprudenza	nn	Il contesto esterno che non ha subito particolari interventi. Impatti significativi sull'organizzazione sono derivati dall'applicazione della riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012. L'Adb ha adattato la propria dotazione organica sul finire del 2013 entrata in vigore al gennaio 2014. L'Ente pertanto continua con sistematicità ad implementare la strategia per potersi adattare al mutevole contesto esterno al fine di conseguire la mission istituzionale.
2 Analisi delle informazioni relative all'Ente di interesse degli stakeholder esterni	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano Performance 2014-2016 e Relazione Performance 2014	nn	Le informazioni di interesse per gli stakeholder esterni sono trattate approfonditamente con riferimento sia al contesto esterno che al contesto interno. I mutamenti del quadro giuridico nazionale sono ben argomentati così come sono ben rappresentati gli impatti conseguenti in termini, ad esempio, di dotazione organica. Si evidenzia l'interessante trattazione dei seguenti temi - l'analisi di benessere organizzativo; - esiti del progetto "Mettiamoci la Faccia" sul livello di soddisfazione degli utenti per i servizi conoscitivi forniti tramite sito internet con analisi storica; - Monitoraggio dell'uso della PEC; - Monitoraggio visite sito istituzionale e tipologia di lingua di accesso; - Diffusione del notiziario; - Progetti con la scuola; Le iniziative sono molte, interessanti e capaci di rappresentare gli strumenti utilizzati tra le Adb per strutturare un contatto con gli stakeholder esterni. Nella trattazione di queste attività sono state bene evidenziate le finalità degli strumenti utilizzati per la copertura dei diversi ambiti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 ed i risultati. Talune di queste attività vedono un interessante collegamento tra obiettivi posti all'interno del Piano della performance realizzando un ottimo livello di integrazione tra le azioni poste ed il miglioramento delle prestazioni.
3 Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti e delle criticità/opportunità relative	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Comunale	Piano Performance 2014-2016 e Relazione Performance 2014 Allegati al documento	nn	Dettagliato e sintetico il livello di rappresentazione dei risultati raggiunti, coerente alla forma proposta ex-ante nel Piano. Tale livello di rappresentazione è espresso a livello di Ente e per i dirigenti.

Procedura di verifica:

	Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
4	Descrizione della struttura dell'Albero della Performance	Analisi documentale	Piano Performance 2014-2016 e Relazione Performance 2014 Allegati al documento	nn	L'Alberatura proposta in sede di Piano della Performance, e corentemente ripresa nella Relazione dela Performance, è un'ottima rappresentazione della scomposizione della strategia di mandato istituzionale in obiettivi strategici ed operativi.
5	Analisi degli obiettivi strategici presenti nel relativo Piano della Performance: risultati ottenuti, grado di raggiungimento, risorse impiegate, eventuali scostamenti o variazioni intervenute, cause degli scostamenti	Analisi documentale	Relazione della Performance 2014 e suoi allegati.	nn	La Relazione Performance al cap. 2.3 evidenzia il livello di raggiungimento di performance organizzativa e rimanda alla sez. 3 e agli allegati per il dettaglio. Per quanto attiene gli obiettivi strategici sono definiti indicatori e target a valenza triennale e per gli obiettivi operativi la valenza è annuale. Circa i risultati espressi si evidenzia che una linea strategica riporta un pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici. Nella relazione sono argomentati e motivati gli scostamenti tra i target attesi e quelli osservati. L'analisi strategica effettuata è importate e non fa emergere situazioni di criticità o correttivi da porre in essere. Le parziali risultanze incidono inoltre sul grado di raggiungimento a livello di dirigenti per la logica di cascading con cui è stato costruito il Piano
6	Analisi dei risultati degli obiettivi individuali dei Dirigenti	Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale e Dirigenti	Piano degli obiettivi assegnato ai dirigenti con il Piano della Performance; Relazione Performance; allegati.	nn	Le risultanze sono sintetizzate in schede allegate alla Relazione che contengono i risultati anche finali. I risultati raggiunti in tutti i settori sono rilevanti in termini di aderenza degli stessi rispetto al target predefinito. Ritenute soddisfacenti e coerenti con le risultanze emerse a livello di Ente.
7	Analisi dei risultati del ciclo di bilancio anche in termini di efficienza ed economicità	Piano Performance 2014-2016 e Relazione Performance 2014 Allegati al documento	idem	nn	Parte trattata al cap. 4. Si evidenzia la mancanza di autonomia finanziaria e di bilancio dell'Ente. Gli stanziamenti per le finalità istituzionali anche per il triennio 2014-2016 è pari a 0,00 € pertanto ciò significa che obiettivi ulteriori rispetto alle attività ordinarie possono essere svolti solo con il costo delle risorse umane interne all'Ente. Da qui la mancanza di correlazione tra obiettivi strategici e risorse economiche stanziare. Introdotta la trattazione anche dell'ecorendiconto e l'ecobilancio in un percorso graduale verso il Bilancio Sociale.
8	Analisi della dimensione relativa alle pari opportunità e al bilancio di genere	Analisi documentale	Analisi della Relazione Performance	nn	L'Amministrazione presenta con modalità grafica indici che esprimono la dimensione di pari opportunità e genere. Riunitosi il Comitato Unico di Garanzia l'attività svolta è divulgata anche mediante il sito istituzionale.
9	Descrizione del processo di redazione della Relazione in termini di fasi, soggetti e tempi	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale ed i dirigenti	Reporting intermedio, Piano della Performance 2014-2016.	nn	Il processo descritto è coerente con la modalità organizzativa adottata e la complessità dell'Amministrazione.

Procedura di verifica:

	Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
10	Evidenziazione dei punti di forza e di debolezza del Ciclo di Gestione della Performance	Analisi documentale e colloqui con il Segretario e ed i Dirigenti	Relazione della Performance 2014 e suoi allegati.	nn	Sono trattati sia i punti di forza che i punti di debolezza. Si evidenzia, quale punto di forza, la maggior cultura del controllo apprezzando, quale aspetto positivo il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa. Emerge, quale punto di difficoltà, la tempistica di adozione e chiusura del Ciclo della Performance, che vede la definizione della strategia in un orizzonte temporale che non ha visto ancora chiusa la gestione dell'annualità precedente, aspetto questo non aiuta alla corretta impostazione della nuova programmazione. Quanto riportato è veritiero attendibile e completo.
11	Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Lettura della Relazione stessa	Relazione della Performance 2014 e suoi allegati.	nn	Il rimando a documenti di II livello consente di poter avere un quadro dettagliato dei diversi punti di trattazione non perdendo la capacità di sintesi. Il linguaggio è semplice e complessivamente la trattazione ben articolata con coerenza rispetto al Piano della Performance adottato per la triennalità 2014-2016 e consente di cogliere le strategie poste in essere dall'Organizzazione al suo interno al fine di realizzare la mission istituzionale nell'ambito del complesso quadro normativo in cui si trova ad operare.

Conclusioni:

Il documento è ricco di contenuti. Ben descritte ed articolate le molte iniziative attuate. Dettaglia in modo coerente le informazioni significative ai fini di rappresentare le risultanze del Ciclo della Performance per l'annualità 2014. La Relazione sulla Performance evidenzia un buon livello di coerenza tra pianificazione strategica, programmazione e gestione, nonostante le dinamiche del quadro normativo che tali amministrazioni vivono da alcuni anni. I risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance, a livello di performance Organizzativa e individuale sono significativamente rilevanti. Le informazioni fornite all'interno del documento sono complete, riportate con un linguaggio adeguato ad essere comprensibile a livelli diversi di interlocutori. Dalla documentazione prodotta e dai colloqui intercorsi con gli apicali dell'Organizzazione nonché dalle carte di lavoro raccolte si attesta che le informazioni sono riportate in modo veritiero ed attendibile e completo.

Data: 13/05/2015

Soggetto responsabile: Alessandro Bacci

