

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 PO ritiene conforme il documento per la presenza degli elementi essenziali a fornire una rappresentazione veritiera e coerente secondo i principi del D. Lgs. 150/2009 ed altresì alla delibera CIVIT 5/2012.</p> <p>Evidenzia quali punti di forza il buon livello di articolazione della Relazione nei contenuti indicati dalla normativa. In particolare risulta ben definito il livello di analisi e dettaglio dell'alberatura per quanto riguarda la scomposizione della strategia in temi strategici/obiettivi strategici ed operativi a livello di Ente ed obiettivi individuali. Rispetto al 2011 è stato introdotto nel documento il tema della valutazione del personale.</p> <p>Si evidenzia quali punti di miglioramento la trattazione dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla dimensione di genere.</p>

2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	Il documento risulta completo delle informazioni significative ai fini di rappresentare i risultati del Ciclo della Performance nell'anno a livello di performance organizzativa ed individuale. Il Ciclo è stato implementato completamente. La Relazione sulla Performance evidenzia un buon livello di pianificazione e programmazione che ha consentito, nella presente annualità, di ottenere buoni risultati in termine di attuazione degli obiettivi definiti nel Piano della Performance, sia a livello di Ente che a livello dirigenziale. Le informazioni fornite all'interno del documento sono complete e riportate in modo veritiero ed attendibile.
---	---	---



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2012 è validata

Data: 27/05/2013

Soggetto responsabile: (firma)
Alessandro Bacci

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI:

Procedura di verifica:

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

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 SG n° 80 del 08/05/2013	Buon livello di adeguamento tra le indicazioni della delibera CIVT	Adeguatezza tempistica di adozione della Relazione sulla Performance, in linea con le indicazioni fornite da CIVIT (data di scadenza definita al 30.06)
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	La Relazione della Performance 2012 adottata presenta una breve presentazione delle finalità e contiene l'indice degli argomenti trattati	La struttura risulta coerente a quanto previsto dalla Delibera CIVT e dal Piano adottato con Decreto n. 19 del 31.01.2012 del Segretario Generale
3 Presenza di una presentazione ed un indice	Analisi della Relazione della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	E' presente un buon dettaglio di 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 sintetica nella Relazione ed analitica negli allegati alla Relazione.	Premessa sintetica ed adeguata
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 2012	La consuntivazione dell'Albero delle Performance formalmente adottato in seno al Piano della Performance risulta adeguato a rappresentare lo sviluppo della strategia dell'Amministrazione.	Adeguatezza dei contenuti espressi e le informazioni salienti di interesse per gli stakeholder. Si evidenzia come sarebbe opportuno, nella descrizione delle criticità ed opportunità, di trattare le due tematiche separatamente in modo che emergano chiaramente i due temi.
5 Rispetto dei contenuti relativi all'Albero della performance	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012 Piano della Performance 2012-2014	Gli obiettivi strategici di Ente rappresentano l'esplicitazione dei Temi strategici. 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.	La concatenazione logica per la costruzione ed elaborazione dell'Albero della Performance ha un buon livello di dettaglio nella Relazione coerentemente ripreso e consuntivato. Individuati 3 temi strategici di intervento che individuano 4 Obiettivi strategici adeguatamente consuntivate a livello di Ente e raccordati nel 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 2012 Piano della Performance 2012-2014 Intervista Segretario generale e dirigenti	Buon livello di rappresentazione degli obiettivi strategici che risultano coerenti ai temi individuati e rappresentati anche attraverso uno strutturato processo di cascading. Si ritiene di segnalare quali presupposti per il miglioramento la formulazione anche di indicatori di efficacia/efficienza e/o di outcome (quest'ultimi a livello di performance organizzativa).	Buon livello di rappresentazione degli obiettivi strategici che risultano coerenti ai temi individuati e rappresentati anche attraverso uno strutturato processo di cascading. Si ritiene di segnalare quali presupposti per il miglioramento la formulazione anche di indicatori di efficacia/efficienza e/o di outcome (quest'ultimi a livello di performance organizzativa).

7	Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi Individuali	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012 Piano della Performance 2012-2014 Intervista Segretario generale e dirigenti	Allegato esterno denominato "Allegato 1" consuntivogli obiettivi individuali. Buon livello di adeguatezza di esposizione. Migliorata la sintesi espressa in termini di grado di raggiungimento (%) nel caso di parziale raggiungimento dell'obiettivo. Migliorare l'analisi della cause degli scostamenti osservati	Parte ben analizzata ed adeguata approfondita con molte informazioni di dettaglio.
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 2012 Intervista Segretario generale e dirigenti	La presente sezione è trattata nel paragrafo 2.2 (Contesto Interno -Amministrazione) minimamente in parte motivato anche dal fatto che l'Amministrazione non è dotata di Autonomia finanziaria.	Presente in parte minimale
9	Rispetto dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla dimensione di genere	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	Aspetto trattato relativamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, costituito nel corso del 2011 in associazione con l'Agenzia Interregionale per il Po	Le politiche e le iniziative espresse in seno al Comitato Unico non rilevano in modo particolare dalla trattazione.
10	Rispetto dei contenuti relativi al processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	Presente un apposito capitolo con l'individuazione di fasi del processo del Processo	Adeguate il processo di redazione della Relazione sulla Performance.
11	Conclusioni	Analisi della Relazione	Delibera Civit n. 5/2012 Relazione sulla Performance 2012	Si evidenzia un buon livello di adeguatezza della esposizione della Relazione della Performance altresì coerente ai contenuti espressi nel Piano della Performance 2012-2014 adottato.	Adeguatezza del documento adottato e conformità al D.Lgs.150/2009 ed in particolare alla delibera 5 CIVIT

Conclusioni:

L'OIV dopo l'analisi del documento di Relazione sulla Performance dell'Autorità di Bacino del Fiume PO ritiene conforme il documento per la presenza degli elementi essenziali a fornire una rappresentazione veritiera e coerente secondo i principi del D. Lgs. 150/2009 ed altresì alla delibera CIVIT 5/2012.
 Evidenzia quali punti di forza il buon livello di articolazione della Relazione nei contenuti indicati dalla normativa. In particolare risulta ben definito il livello di analisi e dettaglio dell'alberatura per quanto riguarda la scomposizione della strategia in temi strategici/obiettivi strategici ed operativi a livello di Ente ed obiettivi individuali. Rispetto al 2011 è stato introdotto nel documento il tema della valutazione del personale.
 Si evidenzia quali punti di miglioramento la trattazione dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla dimensione di genere.

Data: 27/05/2013

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 2012-2014 e Relazione Performance 2012	Vedi conclusioni	La normativa ambientale riferimento non ha avuto modifiche significative in questo anno. L'attività dell'Amministrazione si poggia tuttavia su un quadro normativo di fine 2010 che impone alle Aab di operare nel regime di proroga introdotto dal D.Lgs 284/2006. Invece per quanto riguarda l'assetto interno, a seguito delle disposizioni urgenti in materia di semplificazione e sviluppo contenute nel DL 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazione nella legge n. 35 del 4 aprile 2012, l'Adb PO ha colto l'opportunità di attuare una semplificazione in tema di attività istituzionali attribuite all'Amministrazione trasferendo alcune competenze del Comitato Istituzionale al SG. Altresì è stato, ai sensi della stessa legge, abrogato il Comitato Tecnico. Il tutto contribuisce ad un quadro di forte incertezza e di necessario riequilibrio.
2 Analisi delle informazioni relative all'Ente di interesse degli stakeholder esterni	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano Performance 2012-2014 e Relazione Performance 2012	Vedi conclusioni	Le informazioni di interesse per gli stakeholder esterni sono trattate adeguatamente con riferimento sia al contesto esterno che al contesto interno. Inoltre per la tipologia di Amministrazione cui siamo di fronte il concetto di portatore di interesse è molto ampio in quanto l'Ente è al servizio di più interlocutori istituzionali e si frappono nella sua attività tra il Ministero competente e istituzioni nel cui interesse opera a livello di pianificazione delle acque.
3 Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti e delle criticità/opportunità relative	Analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano Performance 2012-2014 e Relazione Performance 2012	Vedi conclusioni	Elevato livello di rappresentazione dei risultati raggiunti coerente alla forma proposta ex-ante nel Piano. Ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuali un elevato livello di dettaglio.
4 Descrizione della struttura dell'Albero della Performance	Analisi documentale	Piano Performance 2012-2014 e Relazione Performance 2012	In seno alla Relazione è stata descritta l'articolazione dell'Albero della Performance scomponendo la strategia in 3 temi strategici.	L'Alberatura proposta in sede di Piano della Performance, e coerentemente ripresa nella Relazione della Performance, è un'ottima rappresentazione della scomposizione della strategia in obiettivi strategici.

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Modalità di svolgimento	Fonti informative/ eventuali documenti di riferimento	Eventuali commenti raccolti	Conclusioni della verifica
<p>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</p> <p>5</p>	<p>Analisi documentale</p>	<p>Relazione della Performance 2012</p>	<p>Evidenziato un livello diverso di raggiungimento degli obiettivi</p>	<p>La Relazione stessa e il suo allegato n° 2 evidenziano un livello di raggiungimento di performance organizzativa pari a 97%. Si evidenzia in questo contesto la capacità programatoria dell'Ente anche nella determinazione dei target-atres. Scostamenti che si evidenzia in questa sede, risultano non significativi rispetto alla complessità delle attività poste in essere e alla strategicità dell'attività.</p>
<p>Analisi dei risultati degli obiettivi individuali dei Dirigenti</p> <p>6</p>	<p>Analisi del sito internet, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale e titolari di PO</p>	<p>Piano degli obiettivi assegnato ai dirigenti con il Piano della Performance; Relazione Performance; Relazioni individuali dei dirigenti</p>	<p>Colloqui individuali con i Dirigenti ed il Segretario Generale</p>	<p>Le risultanze osservate a livello di grado di raggiungimento degli obiettivi individuali sono coerenti con le risultanze emerse a livello di Ente. Nei casi di parziali raggiungimenti degli obiettivi la Relazione pone in evidenza le cause e motivazioni degli scostamenti osservati che in via generale sono dovute a normative e/o a mancate interfacce là dove il raggiungimento poteva dipendere anche dal contributo di altri soggetti esterni all'Ente. Si evidenzia altresì come nell'Allegato 1 tutti gli obiettivi assegnati sono stati rendicontati puntualmente e dettagliatamente.</p>
<p>Analisi dei risultati del ciclo di bilancio anche in termini di efficienza ed economicità</p> <p>7</p>	<p>Relazione Performance Piano Performance 2011-2013</p>	<p>idem</p>	<p>Breve schema di finanziamenti trasferiti</p>	<p>Trattazione coerente al regime delle Adb</p>
<p>Analisi della dimensione relativa alle pari opportunità e al bilancio di genere</p> <p>8</p>	<p>Analisi documentale</p>	<p>Analisi della Relazione Performance 2012</p>	<p>Aspetto trattato relativamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, costituito nel corso del 2011 in associazione con l'Agenzia Interregionale per il Po</p>	<p>Le politiche e le iniziative espresse in seno al Comitato Unico non rilevano in modo particolare dalla trattazione.</p>
<p>Descrizione del processo di redazione della Relazione in termini di fasi, soggetti e tempi</p> <p>9</p>	<p>Analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale ed i dirigenti</p>	<p>Reporting intermedio, Piano della Performance 2012-2014</p>	<p>Presente nella Relazione Performance</p>	<p>Il processo descritto è coerente con la modalità organizzativa adottata e la complessità dell'Amministrazione.</p>

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		Si evidenzia una maggior cultura interna delle fasi di pianificazione gestione e controllo. Quanto riportato è attendibile, completo e coerente alla complessità dell'Organizzazione dell'organizzazione.
11 Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Lettura della Relazione stessa			Il rimando a documenti di Il livello consente di poter avere un quadro dettagliato di alcuni dei diversi punti di trattazione non perdendo la capacità di sintesi. Si evidenzia inoltre che nel presente anno la Relazione porta come allegato gli esiti della Valutazione dei Dirigenti e del restante personale. Il linguaggio è semplice e complessivamente la trattazione ben articolata e coerente rispetto al Piano della Performance adottato per la triennalità 2012-2014

Conclusioni:

Il documento risulta completo delle informazioni significative ai fini di rappresentare i risultati del Ciclo della Performance nell'anno a livello di performance organizzativa ed individuale. Il Ciclo è stato implementato completamente. La Relazione sulla Performance evidenzia un buon livello di pianificazione e programmazione che ha consentito, nella presente annualità, di ottenere buoni risultati in termini di attuazione degli obiettivi definiti nel Piano della Performance, sia a livello di Ente che a livello dirigenziale.
 Le informazioni fornite all'interno del documento sono complete e riportate in modo veritiero ed attendibile.

Data: 27/05/2013

Soggetto responsabile: Alessandro Bacci

