

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMLNE: Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AL FINE DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (II) (max. 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	L'impostazione è corretta ad eccezione del paragrafo 2.1.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Manca il paragrafo 2.1.	NO
2.2	L'amministrazione	Le indicazioni commentano quanto riportato nei vari allegati circa le unità del personale, gli obiettivi e le risorse loro assegnate	SI
2.3	I risultati raggiunti	Si tratteggia in maniera chiara i risultati positivi e negativi rispetto all'anno precedente	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Vengono poste bene in luce. Anche il Nucleo è ben cosciente dell'interruzione della continuità gestionale, negli organi politici ed amministrativi	SI
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	Dopo aver riportato l'albero delle performance, nella Relazione si chiarisce, per ciascun obiettivo strategico, come sono stati rilevati i risultati: fonte, lasso temporale, ulteriori altre indicazioni, tabelle interne ed allegate, istogrammi. I risultati sono stati poi analizzati, interpretati e commentati. Il Nucleo ravvisa che vi sia stato un solo obiettivo non controllato, probabilmente per carenza di strumenti formali di misurazione.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nella Relazione sulla performance è stata inserita la tabella predisposta dalla CIVIT per la descrizione/valutazione degli obiettivi strategici. Essa è completamente compilata, fatta eccezione per la sezione relativa alle risorse dedicate. Tale mancanza è però ben circostanziata.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi, analizzati concordemente con quanto stabilito nell'albero delle performance e nella definizione degli obiettivi strategici, sono confrontati con i risultati ottenuti con metodologie e strumenti concreti. Solo in un caso non vi è stato riscontro.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Gli obiettivi individuali sono stati assegnati direttamente dalla direzione con una procedura non del tutto integrata con quella della pianificazione e programmazione. Probabilmente anche questa è la causa della sospensione o mancato raggiungimento di alcuni obiettivi; peraltro discutibile l'elevata percentuale di imputabilità a cause esterne dei suddetti mancati conseguimenti.	NO
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La Relazione, a proposito dell'utilizzo delle risorse finanziarie, prende in esame i dati che emergono dalla contabilità finanziaria e ciò limita l'individuazione di indicatori di economicità ed efficienza anche perché non si ravvisano elaborazioni di dati extracontabili.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Non applicabile la validazione perché non ci sono stati obiettivi sull'area.	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La Relazione prende in esame tutti i punti ed evidenzia quanto dovrà essere migliorato, soprattutto in termini di "tempi dedicati".	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il ciclo della gestione delle performance dell'anno 2012 non presenta punti di forza dati gli eventi straordinari che lo hanno caratterizzato e che quindi vengono richiamati come punti di debolezza.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici		
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>		
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale		