

Allegato B

Documento di validazione

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territoriu e de s'ambiente de sa Sardigna

Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna

OIV Fo.Re.S.T.A.S.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

All'Amministratore Unico Agenzia Fo.Re.S.T.A.S.

Al Direttore Generale

viale Luigi Merello, 86 - 09123 Cagliari

amministratoreunico@pec.forestas.it

e p.c.

Dipartimento delle Funzione Pubblica – Ministero per la

Semplificazione e la pubblica Amministrazione – Corso Vittorio

Emanuele II°, N. 16 00186 – Roma

protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna – Forestas, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., delibere Civit n. 4/2012, n. 5/2012, Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 1-2/2017, 3/2018 3 4-5/2019, elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, ha preso in esame la Relazione sulla *Performance*, approvata con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 41 del 29 maggio 2020.
- B. La Relazione sulla Performance anno 2019 è stata approvata in data 29 maggio 2020 con deliberazione dell'Amministratore unico n. 41, e trasmessa per posta elettronica certificata con nota prot. n. 663 del 29/05/2020. L'OIV ritiene che alla data odierna nulla osta al completamento del procedimento di liquidazione della parte incentivante del salario accessorio del personale dipendente dell'Agenzia Forestas.
- C. La validazione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri: a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento; b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le

valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione; c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano; d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori; f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione); g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione; h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano; i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP; j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.); k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.). L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione, sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, e partecipando alla fase di valutazione della dirigenza apicale, in funzione di supporto alla direzione generale. Le schede di lavoro hanno consentito di effettuare un'analisi tramite check list, predisposta all'uso e che utilizzato la metodologia CAF (Common Assessment Framework). L'analisi svolta ha visto un continuo e costante scambio di informazioni con i massimi responsabili dirigenziali dell'Ente e, precipuamente, del Direttore generale.

C. La documentazione del processo di validazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sia di struttura che individuali, cui è connessa, la corresponsione della retribuzione di risultato, e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in allegato al presente Documento, e vengono qui di seguito sinteticamente descritte:

Criteri di valutazione e metodi utilizzati

Criteri di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;	Analisi comparative	Analisi comparativa del Piano della Performance 2019-2021 e della Relazione sulla Performance 2019
b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dati della Relazione sulla Performance 2019 (obiettivi specifici) e le schede di performance organizzativa delle strutture già valutate

nella Relazione;		
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano triennale-aggiornato annualmente	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il Piano della Performance 2019-2021 e la Relazione sulla Performance 2019
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla Performance Conferma diretta da parte di terzi (audizione del RPCT)
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Analisi dei sistemi interni	Verifica correttezza dati per il tramite della struttura tecnica di supporto
f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	Verifica diretta degli elementi reali	Invio a ciascuna struttura di una richiesta di documentazione a supporto e riscontro dei dati caricati sul sistema; esame da parte della Struttura Tecnica Permanente della documentazione fornita dalle strutture e compilazione di una apposita "scheda di verifica dell'affidabilità dei dati" contenente le risultanze dell'analisi; -) eventuali approfondimenti effettuati anche attraverso attività auditing, incontri, specifici approfondimenti e questionari, nonché attraverso le diverse forme di accesso agli atti e ai sistemi informativi previste dall'art. 14, comma 4-ter del D.lgs. 150/2009.

In conclusione, vengono validate tutte e 6 le schede proposte per la rilevazione. Sulle criticità rilevate ci si riserva di integrare con apposito documento, al fine precipuo di indicare dei suggerimenti e dei correttivi sia organizzativi che di sistema di misurazione e rilevazione.

Complessivamente risulta efficacemente avviato il processo di programmazione, in un'ottica di management by objectives, focalizzato sul miglioramento continuo. Degni di nota i progressi compiuti, pur in presenza di importanti novità organizzative. Si conferma l'impegno e la serietà dell'organizzazione esaminata nel voler creare sempre più una macchina efficiente, volta al pieno soddisfacimento dei clienti interni ed esterni.

D. Tutto ciò premesso, considerato ed accertato l'OIV, valida nella sua interezza la Relazione della Performance anno 2019, esprimendo parere favorevole.

Palermo, 30 maggio 2020

OIV MONOCRATICO