

Documento di validazione

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu 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

Al Amministratore Unico Agenzia Fo.Re.S.T.A.S.
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 2018

- 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. 3 del novembre 2018, elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, ha preso in esame l'integrazione alla prima parte della Relazione sulla *Performance organizzativa*, già validata in data 26/02/2019, contenente le valutazioni delle performance individuali del personale dirigente e non dirigente dell'Agenzia.
- B. La Relazione finale sulla Performance anno 2018 è stata approvata in data 31/07/2019 con deliberazione dell'Amministratore Unico n.43 , e trasmessa per posta elettronica certificata in data 01/08/2019.
- C. La validazione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri, come richiesto dalle Linee Guida ministeriali: 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.).

D. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione, limitatamente all'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Servizi Centrali e Territoriali, sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, utilizzando le 6 schede di lavoro allegate, 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 è stata svolta diversi giorni di lavoro, che hanno visto un continuo e costante scambio di informazioni con i massimi responsabili dirigenziali dell'Ente e, precipuamente, del Direttore generale. Le valutazioni sulle schede risultano tutte validate.

E. La documentazione del processo di validazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sia di struttura che individuali, cui è connessa la corresponsione del 100% 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:

F. Carta di Lavoro n. 1 validata positivamente con punti 100/100;

G. Carta di Lavoro n. 2 validata positivamente con punti 92/100;

H. Carta di lavoro n. 3 validata positivamente con punti 88/100;

I. Carta di Lavoro n. 4 validata positivamente con (punti 66/80);

J. Carta di Lavoro n. 5 validata con punti 98/100;

K. Carta di Lavoro n. 6 validata con punti 78/100;

Criteria di valutazione e metodi utilizzati

Criteria 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 SCHEDE C.A.F.	Analisi comparativa del Piano della Performance 2018-2020 e della Relazione sulla Performance 2018
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;	Analisi comparative SCHEDE C.A.F.	Comparazione e analisi della coerenza dati della Relazione sulla Performance 2018 (obiettivi specifici) e le schede di performance organizzativa delle strutture già valutate
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 SCHEDE C.A.F.	Comparazione e analisi della coerenza dei dati tra il Piano della Performance 2018-2020 e la Relazione sulla Performance 2018
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 SCHEDE C.A.F.	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 sia territoriali che centrali; eventuali approfondimenti effettuati anche attraverso attività auditing, incontri, specifici approfondimenti 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.
g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della motivazione

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;	Non applicabile	Non applicabile
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	Analisi documentale SCHEDE C.A.F.	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle linee guida del DFP
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	Analisi documentali	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del livello di sinteticità
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche	Analisi documentale SCHEDE C.A.F.	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità
l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).	Analisi documentale C.A.F.	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della struttura del testo

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. Si rileva la difficoltà a differenziare gli obiettivi triennali dall'aggiornamento annuale e, conseguentemente, riportare il feedback del processo valutativo all'interno della nuova programmazione. L'amministrazione sconta una difficoltà organizzativa dovuta al sottodimensionamento delle figure dirigenziali in assoluto e, in particolare, per le figure amministrative e tecnico-contabili.

C. Tutto ciò premesso, considerato ed accertato l'OIV, valida nella sua interezza la Relazione della performance anno 2018, esprimendo parere favorevole.

Palermo, 1 agosto 2019

OIV MONOCRATICO

Firmato digitalmente (dott. Santo Ciccarelli)