Organismo Indipendente di Valutazione

Il giorno 14 settembre 2020, alle ore 20.30, in videoconferenza tramite l'applicativo Skype, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con il seguente ordine del giorno:

1) Validazione Performance 2019;
2) Varie ed eventuali.

Risultano presenti:

- Prof. Mauro Rizieri Giuseppe Martinelli (Presidente);
- Dr. Riccardo Baci (Componente);
- Dr.ssa Grazia Campanile (Componente).

Constatata la presenza del numero legale, alle ore 20.45 il Presidente dell'OIV dichiara aperta la seduta e nomina segretario estensore del verbale il Dr. Riccardo Baci.

La riunione è il proseguimento del primo incontro effettuato il 10/09/2020 dalle ore 19.30 alle ore 21.00 sul medesimo ordine del giorno, effettuato via Videoconferenza Skype, cui hanno partecipato il Prof. Mauro Martinelli, il Dr. Riccardo Baci, la Dr.ssa Grazia Campanile.

Relativamente al punto 1 dell'Ordine del Giorno, l'OIV, dopo aver completato tutte le disamine dei vari documenti nelle due sessioni di lavoro, valida la Relazione sulla performance 2019 come da dichiarazione allegata.

Non essendovi nulla da discutere di cui al punto 2 dell'OdG, il Presidente toglie la seduta alle ore 21.36, previa lettura del presente verbale e suoi allegati.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Firmato digitalmente

Prof. Mauro Rizieri Giuseppe Martinelli (Presidente);

Dr. Riccardo Baci (Componente);

Dr.ssa Grazia Campanile (Componente).

Estensore del verbale

Firmato digitalmente

Dr. Riccardo Baci (Componente);

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ASUR Marche, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del d.lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012 e 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance predisposta dall'Amministrazione e presentata all'Organismo Indipendente di Valutazione;

B. L'OIV dell'ASUR Marche ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto anche dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio sul Piano della performance secondo le Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (Art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009), attraverso lo schema contenuto nell'Allegato A – Tenuta e redazione delle carte di lavoro);

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso la Segreteria dell'O.I.V.;

D. Tutto ciò premesso l'O.I.V. **valida** la Relazione sulla Performance.

Ancona, 15/09/2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Firmato digitalmente

Prof. Mauro Rizieri Giuseppe Martinelli (Presidente)

Dr. Riccardo Baci (Componente);

Dr.ssa Grazia Campanile (Componente).

ALLEGATO: SINTESI CARTE DI LAVORO

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Altra amministrazione
	ASUR Marche

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 AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La relazione è stata redatta in modo conforme a quanto disposto dal d. lgs. N. 150/09 e alle indicazioni della delibera Civit n. 5/12. Non viene esattamente seguita la scaletta prevista ma le informazioni principali richieste sono comunque presenti. L'OIV suggerisce per la prossima relazione sulla performance di seguire in modo più preciso le indicazioni riportate nelle linee guida specifiche in particolar modo per la struttura e il contenuto dei paragrafi.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Esaustivamente rappresentato nella Relazione. In sintesi: sono state illustrate le principali azioni di riorganizzazione poste in essere e gli obiettivi economici perseguiti. (paragrafo 2.1).	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione della struttura organizzativa, delle funzioni e dei soggetti interlocutori dell'ASUR Marche nell'esercizio delle sue funzioni appare esaustiva. (paragrafi 1.1, 2.3, 2.4 e 2.5).	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'illustrazione dei risultati raggiunti risulta chiara e comprensibile. Il resoconto fornito è coerente con il dettaglio dei report disponibili. (paragrafo 1.2). Si suggerisce di inserire un quadro sinottico dei risultati più rilevanti riassunti in forma grafica	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'analisi delle criticità e delle opportunità non è esaustiva. Per le prossime relazioni l'OIV suggerisce di soffermarsi maggiormente nello sviluppo del presente paragrafo.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della *performance*	Viene descritto il processo di misurazione e valutazione della performance (paragrafo 5)	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono presentati nel paragrafo 2.1	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	I report relativi al conseguimento degli obiettivi assegnati risultano sufficientemente dettagliati. Quantità e qualità degli indicatori consentono una buona ricostruzione della valutazione della performance organizzativa. I dati sono risultati attendibili e il riscontro sull'effettività del conseguimento dell'obiettivo è stato nella maggior parte dei casi agevole, anche in considerazione della specificità degli obiettivi stessi. (Allegato al documento)	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella relazione sono espressi in modo generico i criteri seguiti per la valutazione della performance individuale, gestita come valorizzazione del personale, ed attuata per i dirigenti e il personale del comparto. (paragrafo 4)	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Risultano adeguatamente illustrati i dati relativi al bilancio e la relazione fornisce elementi sufficienti in termini di trasparenza della gestione. (paragrafo 2.2)	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Bilancio di genere riportato in relazione analizza sia la composizione percentuale della dotazione organica e degli incarichi dirigenziali, sia con riferimento ai servizi erogati che agli utenti (paragrafo 1.2 sezione bilancio di genere)	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	L'argomento sviluppato al paragrafo 5: potrebbe essere meglio dettagliato	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*	L'analisi dei punti di forza e di diebolezza del ciclo di gestione della performance non è esaustiva. Per le prossime relazione l'OIV suggerisce di soffermarsi maggiormente nello sviluppo del presente paragrafo.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni fornite sono attendibili e coerenti con il contenuto della relazione	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della *performance*	I documenti del ciclo di gestione della performance sono citati in relazione tab 16 pagina 33	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La relazione segnala che il processo di valutazione individuale non è ancora concluso	SI

ADDENDUM ALLE CARTE DI LAVORO

Il procedimento di validazione è stato condotto sulla base delle indicazioni riportate nel paragrafo 4 delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'OIV ha svolto la sua attività di validazione sulla base degli accertamenti effettuati, verificando quanto segue.

a) Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento

I contenuti della Relazione sulla performance 2019 sono sostanzialmente coerenti con quanto indicato nel Piano triennale delle performance 2019 – 2021.

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

Questo OIV è entrato in carica alla data del 22 Giugno 2020 è pertanto non ha potuto analizzare la coerenza tra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi degli obiettivi di performance riportate nella Relazione sulla performance dell'anno 2019.

c) Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano

Nella relazione risultano presenti i risultati inerenti tutti gli obiettivi che sono stati inseriti nel piano delle performance. In particolar modo, sono riportate in apposite tabelle in allegato alla relazione da pag. 34 a pag. 56 tutti gli indicatori correlati alle performance oggetto di misurazione inerenti la performance organizzativa.

Al momento della redazione della presente valutazione sono ancora in corso le valutazioni di tipo individuale per l'anno 2019; pertanto si rinvia la valutazione della rendicontazione ad un successivo documento.

d) Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza

Nella relazione è presente, nell'ambito del paragrafo 2 "I principali risultati raggiunti", a pag. 12, il sottoparagrafo "Anticorruzione e trasparenza" in cui si evidenzia che gli obiettivi dell'Anticorruzione e Trasparenza, risultano raggiunti da parte di tutte le Aree Vaste.

In particolare nella Tabella 16 a pag.33 "Documenti relativi al Ciclo della Performance", sono riportati, con l'indicazione della data di adozione, di pubblicazione, dell'eventuale aggiornamento e il relativo link nel sito aziendale dedicato alla Trasparenza, i documenti relativi al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Inoltre a pag. 55 (Allegato sugli indicatori) gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono declinati nell'ambito dell'Area Amministrativo Tecnico-Logistica (ATL); qui troviamo anche la descrizione dell'indicatore, il valore atteso e la percentuale di raggiungimento nell'anno 2019.

L'OIV suggerisce di ampliare gli obiettivi su anticorruzione e trasparenza a tutta l'organizzazione (es. corsi di formazione obbligatori, partecipazione a elaborazione mappa dei rischi, rotazione dei dirigenti, ecc.).

e) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;

Il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associato agli obiettivi è stato correttamente utilizzato.

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)

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano essere affidabili, risultando da fonti esterne certificate e dalle risultanze del controllo strategico e 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

Risultano evidenziati, per gli obiettivi conseguiti parzialmente, gli scostamenti riscontrati tra 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

A pag. 31 è presente il par. 5 "Il processo di misurazione e valutazione" che descrive in modo adeguato come si è svolto il processo nel suo complesso nell'anno 2019.

Come già ricordato al punto b), risulta ancora in corso la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dirigenziale e del comparto delle Aree Vaste e

della Direzione centrale e pertanto la parte relativa al processo di valutazione non appare esaustiva.

i) Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DPF

La Relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti; per quanto riguarda l'adesione alle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance", emanate dal DFP (novembre 2018), si rilevano margini di miglioramento, come specificato nelle carte di lavoro allegate.

j) Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione risulta nel complesso di lunghezza adeguata con un buon utilizzo di tabelle e rappresentazioni grafiche.

E' raccomandabile che la sezione riguardante i principali risultati raggiunti venga redatta in forma più sintetica, focalizzando i risultati più rilevanti, con un più ampio ricorso a rappresentazioni grafiche per una più immediata fruibilità delle informazioni.

k) Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi)

La Relazione è redatta con un linguaggio chiaro e comprensibile; contiene un indice esaustivo, anche se non pienamente coerente con le Linee guida, e i rinvii ad altri documenti e/o a norme sono contenuti e non ridondanti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Firmato digitalmente
Prof. Mauro Rizieri Giuseppe Martinelli (Presidente)
Dr. Riccardo Baci (Componente)
Dr.ssa Grazia Campanile (Componente)