

MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

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		SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	<i>Considerazioni generali sulla sezione</i> : la sezione aderente a quanto richiesto dalla delibera 5/2012 s.m.i., dovrebbe essere corredata anche da un'analisi dei trend storici con riferimento alle azioni di maggior rilevanza poste in essere dall'Amministrazione	
2.1	Il contesto esterno di riferimento		SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo, conforme alle indicazioni della delibera, non riporta tuttavia un'adeguata analisi del contesto interno	SI
2.3	I risultati raggiunti	Le informazioni sul cascading da obiettivi strategici ad obiettivi operativi necessitano di una migliore e più evidente esplicitazione.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Non risultano espresse le singole azioni adottate per superare le criticità riscontrate con riferimento agli obiettivi non pienamente raggiunti	NO
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo e il grado di conseguimento dell'obiettivo con il riferimento al target programmato sebbene non rappresentati nell'albero sono comunque descritti nei paragrafi dedicati.	SI
3.2	Obiettivi strategici		SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Non sono descritti piani operativi di attività	NO
3.4	Obiettivi individuali	Gli obiettivi risultano attribuiti, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione, all'unità organizzativa.	
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<u>Corrispondente al paragrafo n. 5 del documento</u> - Non è esposta la quantificazione e non sono riportate tutte le informazioni utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione e riorganizzazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza. Non sono riportate le indicazioni concernenti le risorse umane e finanziarie destinate all'implementazione e/o al funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della performance	NO
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<u>Corrispondente al paragrafo n. 7 del documento</u> - Il bilancio di genere, pur presente nella relazione, risulta circoscritto alla partecipazione e all'adesione ai corsi di formazione espletati nel corso dell'anno dall'Amministrazione. Non sono esposti gli obiettivi dell'Amministrazione in tema di pari opportunità di genere.	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<u>Corrispondente al paragrafo n. 8 del documento</u>	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	<u>Corrispondente al paragrafo n. 8.1 del documento</u>	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	<u>Corrispondente al paragrafo n. 8.2 del documento</u>	NO
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici		SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>		SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Le tabelle non risultano compilate nella loro interezza. Il personale - di livello dirigenziale e non - non risulta inquadrato nei livelli di performance previsti dal decreto legislativo n. 150/2009	NO