

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale – ISPRA

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	Il contenuto appare conforme a quanto indicato nel paragrafo 1 della Delibera CiVIT n. 5/2012.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Nel capitolo sono stati rispettati i criteri di veridicità e attendibilità delle informazioni. Il contenuto non risulta pienamente corrispondente con i requisiti indicati nella Delibera CiVIT n. 5/2012. Si ritiene che l'esposizione sia sufficientemente chiara e comprensibile anche per utenti non esperti.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo illustra in particolare il ruolo dell'Ente nel panorama nazionale e internazionale della ricerca e identifica alcune criticità del contesto nel quale è chiamato ad operare. Rispetto ai dati presenti si evidenzia l'esito positivo della verifica.	SI
2.2	L'amministrazione	Rispetto ai dati presenti si evidenzia l'esito positivo della verifica. L'assenza di dati inerenti i servizi resi e gli utenti serviti rende il paragrafo non completamente conforme alla struttura indicata dalla Delibera n. 5/2012.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Rispetto ai dati presenti si evidenzia l'esito positivo della verifica. L'assenza di informazioni relative agli indicatori sintetici di performance, di trend e di riferimenti sulla rilevanza per gli stakeholder rende il paragrafo non completamente	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo non risulta pienamente conforme alla struttura definita nella Delibera n.5/2012.	NO
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Pur in assenza di alcuni degli elementi previsti (in particolare relativamente all'allocazione di risorse per gli obiettivi strategici e operativi, nonché agli obiettivi individuali) il capitolo fornisce informazioni in grado di valutare la performance dell'Istituto. Risultano rispettati i criteri di veridicità e attendibilità delle informazioni e l'esposizione appare sufficientemente chiara e comprensibile anche per utenti non esperti.	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	La rappresentazione dell'albero della performance consente una indicazione chiara dell'andamento complessivo della performance dell'Istituto e di ciascuno degli obiettivi strategici.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Rimane inalterata, da parte dell'Amministrazione, la scelta di orientare la struttura del Piano focalizzando l'attenzione sugli obiettivi operativi, in attesa di una più organica revisione dell'impianto degli obiettivi strategici a valle della riorganizzazione dell'Istituto.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Il paragrafo, pur non risultando completamente conforme alla struttura definita nella Delibera n.5/2012, riporta informazioni utili a rappresentare il quadro generale dei risultati ottenuti anche in relazione alla articolazione della struttura organizzativa.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il paragrafo riporta gli elementi utilizzati dall'Amministrazione per condurre la valutazione individuale. Alla data di redazione della presente Carta di Lavoro risulta adottata la Disposizione n. 1492/DG del 19/07/2016, con la quale si è concluso l'iter di valutazione individuale dei responsabili di struttura con qualifica dirigenziale	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel capitolo sono scarsamente rappresentate le dimensioni economico-finanziarie necessarie ad una completa definizione della performance dell'Istituto. Sono, invece, dettagliate le informazioni relative alle azioni intraprese per il contenimento della spesa.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella Relazione sono presenti solo parziali indicazioni in materia di pari opportunità. Non risulta alcuna evidenza del Bilancio di genere né di altri indicatori di genere.	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il capitolo risulta chiaro e la trattazione comprende tutti gli ambiti previsti dalla Delibera n.5/2012.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il paragrafo contiene una completa e chiara indicazione dei soggetti, dei tempi e delle attività svolte.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il paragrafo contiene un'analisi dei principali punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance, con un focus sulle difficoltà ancora presenti nel confronto diretto con il personale coinvolto, ed è esposto in modo sufficientemente chiara.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale – ISPRA

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)
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella differisce dal modello proposto: evidenzia, infatti, in coerenza con quanto affermato nella Relazione i risultati degli obiettivi operativi con dettaglio al singolo KPI di ogni struttura.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella contiene le informazioni richieste.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella contiene le informazioni richieste	SI