

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Ministero delle politiche agricole
alimentari e forestali

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		SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento		SI
2.2	L'amministrazione		SI
2.3	I risultati raggiunti		SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il Collegio, nel prendere atto delle criticità rappresentate con particolare riferimento alla "valutazione della performance dei comportamenti individuali, nel quale appare blando l'elemento di «differenziazione» di cui all'art 18 del D.lgs. 150/09 «Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance», evidenzia che l'art.19 del decreto legislativo n. 150/2009 modificato dal decreto legislativo n. 74/2017, assegna al CCNL il compito di individuare i criteri idonei per la differenziazione dei giudizi individuali e dei corrispondenti trattamenti economici. Si condivide l'esigenza di completare l'automazione della fase di gestione del ciclo della Performance.	SI
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 indicati né le strutture di riferimento ed i relativi responsabili né i piani di attività per ciascun obiettivo operativo.	NO
3.4	Obiettivi individuali	L'Amministrazione fa riferimento all'Allegato 2 piuttosto che all'Allegato 4, entrambi debitamente compilati e presenti nella Relazione.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il Collegio rileva che la sezione non riporta la quantificazione e le informazioni utili a documentare eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione realizzati dall'Amministrazione. Le informazioni e i dati relativi alle risorse umane e finanziarie, in relazione alle diverse fasi del ciclo di gestione della performance, pur presenti in altre sezioni della Relazione, non risultano riportati nella sezione in esame.	NO
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Le informazioni, sebbene presenti, risultano circoscritte alla partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione nel corso dell'anno. Non risultano, altresì, descritti gli obiettivi dell'Amministrazione in tema di pari opportunità di genere, come previsto nell'Allegato 1 alla delibera ex-CIVIT n. 5/2012 e ss.mm.ii.. Facendo riferimento al Piano triennale delle azioni positive 2016-2018, si rileva la sostanziale carenza di informazioni ed il mancato rispetto delle indicazioni per la redazione del bilancio di genere.	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Non risulta menzionato, tra i punti di debolezza, il mancato rispetto delle scadenze temporali previste per il Piano e la Relazione sulla performance	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		SI