



m_dg.OIV.14/01/2016.0000071.U



Ministero della Giustizia
Organismo Indipendente di Valutazione

Al Signor
Capo di Gabinetto
Presidente Giovanni Melillo

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Funzione Pubblica

e p.c. All'Autorità Nazionale Anticorruzione

Loro Sedi

Oggetto: Validazione della "Relazione sulla *Performance* 2014 – Ministero della Giustizia".

Il presente documento di validazione della "Relazione sulla *Performance* 2014" costituisce un adempimento, previsto del Decreto Legislativo n.150 del 2009, articolo 14, comma 4, lett. c), che attribuisce efficacia alla "Relazione" stessa.

Tale documento rappresenta il risultato dell'attività che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha svolto attenendosi alle "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance*", oggetto della delibera della CIVIT 6/2012, aggiornata, il 4 luglio 2013, con l'apporto di modifiche all'allegato A, "Tenuta e redazione delle carte di lavoro".

L'analisi condotta dall'OIV è consistita nella verifica dei tre ambiti indicati dalla CIVIT, "compliance, attendibilità e comprensibilità", e ha avuto come oggetto, oltre alla "Relazione" trasmessa con nota del 4 dicembre 2015, anche gli allegati costituiti dalle note del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, del Dipartimento degli affari di giustizia, del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, nonché dell'Ufficio centrale degli archivi notarili, comprensivi

degli allegati 2, 3 e 4 previsti dall'aggiornamento della delibera 5/2012 della CIVIT¹, che sono stati ritenuti indispensabili per l'attività di validazione.

Al fine della corretta utilizzazione della metodologia prevista dalla delibera CIVIT 6/2012, nella formulazione del giudizio di validazione l'OIV ha preso in considerazione anche elementi già inseriti nella propria "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2014", datata 15 maggio 2015 e pubblicata sul sito del Ministero della Giustizia².

Nell'attività di sintesi delle carte di lavoro l'OIV si è avvalso dell'allegato A, secondo le indicazioni contenute nell'aggiornamento della citata delibera 6/2012, nel quale è previsto che, per ciascuna area di verifica, si indichino le conclusioni raggiunte e si proceda alla validazione secondo un indicatore binario (Sì/No)³.

L'approccio metodologico adottato dall'OIV ha tenuto conto della complessità dimensionale e organizzativa dell'Amministrazione, dell'effettiva reperibilità delle informazioni necessarie e del principio di ragionevolezza per ciò che riguarda l'ampiezza e la profondità della analisi strumentale al processo di validazione.

Al riguardo, appaiono opportune le seguenti considerazioni.

L'azione di questo Dicastero si colloca nell'attuale contesto, nel quale alle amministrazioni pubbliche viene richiesto di perfezionare le modalità di verifica e controllo degli aspetti quantitativi e qualitativi delle attività svolte, oltre che dei costi sostenuti per la loro corretta realizzazione. Risultano, inoltre, imprescindibili sia la scomposizione dell'azione complessivamente svolta dall'Amministrazione in attività costantemente monitorabili, i cui esiti possano essere in qualsiasi momento valutati e misurati, sia il coinvolgimento di tutti gli agenti in un impegno comune a condurre a sistema la molteplicità delle *performance* individuali e organizzative.

In più occasioni, l'OIV ha rappresentato la necessità di pervenire ad un sistema, idoneo a riconoscere *performance* di eccellenza ovvero *performance* che presentino rilevanti margini di miglioramento, incentrato sull'assegnazione di obiettivi specifici, misurabili e significativi che assolvano, in misura sempre più soddisfacente, ai compiti istituzionali, necessità, questa, condivisa dal Capo di Gabinetto e dal Referente della *Performance*, che ha orientato, in misura sempre crescente, l'azione dei vertici del Ministero.

Tale risultato può essere garantito mediante una compiuta realizzazione del ciclo della *performance* che, come noto, nelle sue distinte fasi, a partire dall'individuazione e dall'analisi degli obiettivi da raggiungere, dei valori di risultato attesi, degli indicatori da utilizzare, deve

¹ V. il documento "Istruzioni per la compilazione degli allegati della delibera CIVIT 5/2012 ai fini della stesura della Relazione sulla *Performance* 2012" del 30 giugno 2013 pubblicato sul sito della CIVIT al seguente link: http://www.civit.it/wp-content/uploads/Istruzioni-Allegati-2-3-e-4-Aggiornamento-30_05_20131.pdf.

² La relazione è consultabile sul sito del Ministero della Giustizia al seguente link: <http://www.giustizia.it/giustizia/it/>

³ L'aggiornamento del 4 luglio 2013 della delibera CIVIT n. 6 del 2012 è disponibile sul sito CIVIT al seguente link: <http://www.civit.it/wp-content/uploads/Istruzioni-Allegato-A-delibera-6-2012-Aggiornamento-04-07-2013.pdf>.

arrivare ad assicurare ai decisori di ogni livello quell'efficace ritorno informativo che costituisce ormai uno degli elementi indispensabili per la gestione dell'azione amministrativa, attraverso l'attività di monitoraggio e verifica dell'andamento della gestione ai fini di eventuali interventi correttivi.

In questa sede occorre rilevare anche per il 2014 una parziale completezza del ciclo della *performance*, pur dando atto che sono state superate alcune delle criticità riscontrate negli anni precedenti e che sono stati confermati altri elementi positivi come il puntuale rispetto della vigente normativa con i "Piani della *Performance*" e i "Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità".

Soltanto nel 2015, infatti, si è raggiunto il risultato del virtuoso avvio del ciclo della *performance* a partire dall'emanazione, nel settembre del 2014, dell'"Atto di indirizzo per il 2015".

Con riferimento alla trasparenza e all'anticorruzione, che sono oggetto di priorità politiche indicate nella "Direttiva annuale del Ministro", occorre rilevare che sono stati adottati rispettivamente il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero della Giustizia per il triennio 2014-2016", emanato con D.M. 28 gennaio 2014, concretatosi nel corso del 2014 in un sistema efficace di interventi per la corretta attuazione di quanto previsto e il "Piano triennale di prevenzione e corruzione per il Ministero della Giustizia" emanato con D.M. 29 gennaio 2014. Entrambi i documenti sono disponibili sul sito istituzionale.

In materia di prevenzione della corruzione, si segnala che, come evidenziato nella "Relazione", "dovrà essere operata una valutazione del grado di rischio per ciascuna area, individuando le particolari esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione ed indicatori", e che è tuttora in corso di elaborazione il Nuovo Codice di comportamento per questo Ministero, secondo quanto disposto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e nella Delibera n. 75/2013 dell'ANAC, che ha emanato definitivamente le linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni.

La spinta a ricondurre a sistema, raccordandoli, i ruoli e le funzioni dei diversi agenti è stata, peraltro, sempre più avvertita nel corso del 2014, insieme all'esigenza che il complesso dei controlli e l'attività di valutazione siano da un lato semplificati e dall'altro resi più efficaci mediante una proficua opera di selezione di adempimenti e indicatori.

In tale prospettiva si colloca la condivisione dell'opportunità, costantemente asserita da questo OIV, di un aggiornamento delle attuali procedure di valutazione ed analisi della *performance* organizzativa, che renda più efficienti gli strumenti disponibili e ne individui di nuovi rispondendo con efficacia alle prospettate esigenze di completezza e sistematicità.

Il Decreto del Ministro della Giustizia del 1° ottobre 2014 ha dato alle analisi precedentemente esposte una prospettiva di concretezza, prevedendo la costituzione di un tavolo tecnico, cui è stato affidato il compito di individuare le modifiche da apportare al D.M. 22 dicembre 2010, relativo al "Manuale operativo per il sistema di controllo di gestione" e al

D.M. 14 gennaio 2011, relativo al "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", al fine di realizzare un sistema unico e integrato di misurazione e valutazione del Ministero della Giustizia, anche in relazione all'unicità del ciclo di gestione della *performance*, prevista dall'art. 4 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

La logica della programmazione partecipata, difatti, impone di correlare le priorità politiche e i criteri generali per l'allocazione delle risorse non solo finanziarie, ma anche umane e strumentali, allo scopo di attuare pienamente l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di Governo e quelli legati all'attività istituzionale del Ministero, nonché l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

In particolare, occorre esaminare la capacità finanziaria dei CRA responsabili dello svolgimento degli obiettivi, la misurabilità, verificabilità e congruità degli indicatori proposti, e l'articolazione in fasi.

Proprio nella "Relazione sulla *performance*" si osserva che: "in ambito strettamente organizzativo, come già enunciato dal sig. Ministro nell'Atto di indirizzo politico sia per l'anno 2015 che per l'anno 2016, sia nel Piano della *Performance* 2015-2017, l'obiettivo è rendere più efficace il ciclo di pianificazione, controllo e valutazione, per rendere coerente sia la fase di progettazione che la fase di realizzazione con gli indirizzi politici e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, finalizzando l'azione di tutti gli uffici su obiettivi operativi, concreti e misurabili, proseguendo negli interventi di sviluppo di moderni ed adeguati sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, sia organizzativa che individuale, affinando i meccanismi di controllo dei risultati secondo criteri di effettività sottratti a rappresentazioni formalistiche, uniformando tra le varie articolazioni ministeriali i sistemi di progettazione, pianificazione e di misurazione dell'attività amministrativa, privilegiando la fissazione di obiettivi specifici e, quindi, concretamente misurabili e verificabili, assicurando il massimo coordinamento tra i documenti di individuazione degli obiettivi strategici ed i dati ricavabili dalla contabilità economico-analitica per centri di responsabilità".

Con la propria validazione l'OIV riconosce, nelle condizioni date, la corretta realizzazione del ciclo della *performance*, previsto dall'art. 4 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009, attraverso il quale gli indirizzi politici trovano attuazione nell'insieme degli obiettivi affidati alle diverse strutture.

Coerentemente con le logiche che informano il ciclo della *performance*, l'OIV ha proficuamente condotto il monitoraggio, peraltro funzionale anche all'attività di valutazione di propria competenza, con la collaborazione dei Dipartimenti concentrando l'attenzione sulla concordanza degli interventi descritti nelle schede progetto, redatte dai dirigenti di II fascia appartenenti non soltanto all'Amministrazione centrale ma anche agli uffici decentrati, con gli obiettivi assegnati, nonché sull'adeguatezza degli indicatori proposti ai fini della misurabilità del livello di raggiungimento dei risultati attesi.

Infatti, la valutazione dei dirigenti, basata sull'analisi dei risultati conseguiti e del comportamento organizzativo del valutato, mediante l'individuazione delle competenze e delle capacità dirigenziali esercitate nell'espletamento dell'attività svolta per il raggiungimento degli obiettivi, conferisce, tra il resto, concretezza al principio della responsabilità come indicato dall'art. 21 del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165.

In particolare, per quanto rileva maggiormente in questa sede, la fissazione, per i dirigenti, di obiettivi specifici, misurabili e verificabili manifesta l'impegno di un migliore coordinamento tra i documenti di individuazione degli obiettivi strategici e i dati ricavabili dalla contabilità economico-analitica per centri di responsabilità, in una logica di maggiore valorizzazione dei controlli interni e della valutazione.

L'analisi degli esiti della verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture e alla dirigenza ha consentito di raccogliere elementi utili per un'efficace e compiuta diagnosi del funzionamento complessivo del sistema, ha fornito, a seconda del momento in cui si è stata attuata, gli strumenti per la definizione degli indirizzi dell'organo di governo, e ha posto l'OIV in condizione di attestarne la corretta realizzazione.

Va rilevato al riguardo che, proprio nella prospettiva di integrazione del sistema di misurazione e valutazione con quello dei controlli, in relazione all'unicità del ciclo di gestione della *performance* di cui all'articolo 4 del citato Decreto Legislativo n. 150 del 2009, il Ministro della Giustizia, con D.M. 10 aprile 2014, ha stabilito che le competenze in materia di valutazione dell'attività svolta dagli incaricati di funzioni dirigenziali fossero assunte dall'OIV, istituito in forma monocratica dal D.M. 17 luglio 2013, disponendo la soppressione della Commissione di Valutazione dei dirigenti, istituita con l'abrogato D.M. 8 giugno 1998, n. 279, con decorrenza dal 1° ottobre 2014.

In considerazione di quanto rappresentato, l'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione della "Relazione sulla *Performance* 2014", con la verifica della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nel documento indicato, mediante il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti nel 2014.

Tuttavia, anche nell'intento di accompagnare il processo di miglioramento indiscutibilmente già in atto, occorre evidenziare che residuano margini di intervento in alcune delle fasi di attuazione del ciclo della *performance*.

Con riferimento al processo di valutazione, ad esempio, il mancato rispetto del termine posto per l'inoltro delle schede della valutazione degli obiettivi dei dirigenti di II fascia dell'anno in corso, nonché dei *report* di gestione per l'anno precedente, non ha favorito la funzionalità del processo.

Tale elemento fa rilevare la permanenza di aree di criticità nelle attività di pianificazione e programmazione nonché nella successiva ricognizione di dati che dovrebbero essere oggetto di un costante monitoraggio nel corso dell'anno di riferimento, con possibili ricadute negative

non solo sull'attività di gestione di competenza del dirigente, ma anche sulla tempestività della valutazione.

In proposito occorre nuovamente richiamare l'attenzione sulla mancanza di uno strumento informatico attraverso il quale sia possibile acquisire, in tempo reale, i dati in forma strutturata dalle varie articolazioni ministeriali.

L'esigenza di adottare, per tutti i settori dell'Amministrazione, una piattaforma informatizzata, risulta ampiamente condivisa anche dagli stessi dipartimenti che, in più occasioni, hanno fatto, tra l'altro, riferimento alle difficoltà di sostenere i carichi di lavoro attualmente derivanti dalle numerose rilevazioni di dati contabili senza poter ricorrere, in modo integrato, all'ausilio di sistemi alimentanti. La stessa esigenza è stata espressa con chiarezza nella "Relazione", nella quale si indica, come prima criticità, nell'ambito della gestione del ciclo della *performance*, l'"assenza di un unico sistema informatico di raccolta delle informazioni attinenti al controllo di gestione, così che non è semplice dare continuità al monitoraggio sullo stato di avanzamento dei progetti (*workflow*) e verificare tempestivamente scostamenti, ritardi e difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi".

Al riguardo si concorda pienamente con quanto, con ancora più incisività, è affermato dal Referente per la *Performance* nel "Piano della *Performance* per il triennio 2015-2017": "Risultati positivi potranno... sicuramente giungere attraverso la prossima adozione, in tutti i settori dell'amministrazione, di una piattaforma informatizzata dedicata al controllo di gestione, così da rendere attuabile non soltanto una più precisa programmazione delle risorse, ma anche un più efficace sistema dei controlli strategici e di gestione".

Del Sistema di valutazione vigente rimane inapplicata la parte relativa alla *performance* individuale del personale non dirigenziale; infatti, pur avendo, le articolazioni ministeriali, riferito l'avvenuta assegnazione degli obiettivi ai dipendenti delle diverse aree funzionali, non risulta la compiutezza della procedura di valutazione nei termini e con la metodologia prevista dalla vigente normativa e dal Sistema di misurazione e valutazione, adottato con D.M. 10 gennaio 2011.

Per quanto attiene alla dirigenza, secondo tale sistema, le condizioni per avviare la procedura di valutazione dei dirigenti generali si verificano una volta che siano stati resi definitivi, con apposito provvedimento del Ministro, gli esiti della valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di II fascia, relativa all'anno di riferimento.

Tale condizione si è realizzata per la prima volta per l'anno 2011, con il D.M. di approvazione della proposta di valutazione dei dirigenti di II fascia del 17 aprile 2014, che ha consentito all'OIV di procedere alla raccolta degli elementi di verifica in un impegno che ha visto coinvolti anche i vertici dell'Amministrazione.

In tale attività sono state riscontrate alcune criticità a cominciare da quella della non coincidenza tra i soggetti che a suo tempo avevano assegnato gli obiettivi ai direttori generali e i vertici dipartimentali coinvolti nell'attività di valutazione.

L'OIV ha ritenuto, comunque, che, relativamente alla dirigenza generale, esistano sufficienti elementi, desunti anche dai documenti di analisi, programmazione e rendicontazione dell'azione amministrativa di questo Dicastero, per ricostruire il processo di definizione degli obiettivi e di valutazione della coerenza degli stessi con quelli del vertice politico-istituzionale dell'Amministrazione e ritenere che sia stato rispettato quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione, come espresso nella relativa "Relazione-Proposta".

Attualmente si sta proseguendo nella procedura di valutazione dei dirigenti di I fascia per gli anni 2012 e 2013 e definendo, per l'anno 2014, quella riguardante i dirigenti di livello non generale.

Con riferimento alla valutazione dei dirigenti di II fascia, sono state portate a termine, nel 2014, le procedure relative agli anni 2012 e 2013, i cui esiti sono stati oggetto rispettivamente del D.M. 21 luglio 2014 e del D.M. 2 dicembre 2014, anche in attuazione delle indicazioni operative presentate nella proposta di valutazione per l'anno 2011, recepite dal citato decreto ministeriale di approvazione del 17 aprile 2014.

L'attuale procedura è basata sull'apprezzamento, in relazione alle variabili dipendenti dai diversi contesti organizzativi, dei seguenti fattori di valutazione: raggiungimento obiettivi, comportamenti organizzativi, *report* di gestione, grado di soddisfazione dei clienti interni ed esterni all'Amministrazione.

In particolare, nella "Relazione", per quanto attiene alla declinazione degli obiettivi si dà atto che nel Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi è stata richiesta la pianificazione delle attività amministrative ad ogni unità organizzativa, sia centrale che periferica, e che solo agli uffici dotati di dirigente di II fascia è stato chiesto di provvedere a formulare specifici obiettivi operativi, lasciando agli altri il compito di redigere una programmazione delle attività da realizzare nell'anno. Dei 680 progetti operativi, collegati alle quattro aree strategiche e al macro obiettivo strutturale del "Funzionamento dei servizi relativi alla Giustizia" il 93% riguarda gli uffici giudiziari, il 6% gli uffici centrali e l'1% gli uffici nazionali.

Gli obiettivi strategici e quelli strutturali sono stati ripartiti in macro unità organizzative a seconda delle attività svolte da ciascuna di esse, mentre i progetti operativi presentati dai dirigenti nonché dai magistrati capi degli uffici privi di dirigente sono stati raccolti sulla base dell'obiettivo strategico o strutturale cui si collegano.

Il monitoraggio effettuato dal Dipartimento al 31 dicembre 2014 ha accertato che i progetti operativi presentati sono stati per la maggioranza conclusi o, nel caso di ritardo, sono stati ripianificati per il 2015, mentre per quelli che hanno subito modifiche si è proceduto a un aggiornamento della programmazione.

Anche per quanto attiene al Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria la progettazione e la pianificazione degli interventi è stata articolata in macro aree strategiche corrispondenti alle priorità politiche tracciate dal Ministro per l'anno 2014 e, a cascata, si sono concretate in 56 obiettivi operativi e in 149 piani d'azione territoriale nei singoli Provveditorati.

Nel Dipartimento per la giustizia minorile, ora Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, che ha finalizzato la propria attività alla realizzazione delle priorità politiche negli ambiti di propria competenza, gli obiettivi strategici sono stati trasfusi in altrettanti obiettivi operativi, la cui assegnazione formale è stata prevista per il solo personale dirigenziale.

Dell'attività svolta il Dipartimento in questione ha redatto un prospetto riepilogativo contenente per ciascun obiettivo operativo gli indicatori utilizzati, i valori attesi e quelli a consuntivo.

Per quanto concerne l'Ufficio centrale degli archivi notarili, infine, dalle informazioni fornite si evince che in materia di contenimento della spesa sono stati conseguiti risultati positivi senza pregiudizio per il raggiungimento degli obiettivi.

L'attività di progettazione e pianificazione ha visto le unità organizzative di livello dirigenziale impegnate nella fissazione di obiettivi operativi che hanno tenuto in debito conto la qualità dei servizi resi al pubblico, secondo *standard* proposti nell'ambito delle direttive dell'Ufficio Centrale, e nel monitoraggio semestrale degli stessi.

Con riguardo ai risultati, le informazioni fornite dall'Ufficio centrale degli archivi notarili comprendono anche gli indicatori individuati, il livello e la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici dirigenziali.

Infine, pienamente condivisibile è l'analisi, svolta nella "Relazione", dei punti di debolezza e di forza del ciclo della *performance*. In particolare, non possono non essere condivise le indicazioni riguardanti la necessità di interventi tesi a promuovere una sempre migliore organizzazione del lavoro pubblico e ad assicurare il progressivo efficientamento del servizio reso dall'Amministrazione attraverso l'affinamento degli strumenti e dei criteri di valutazione delle *performance* organizzative e individuali di tutto il personale in una prospettiva di valorizzazione del merito e della premialità.

In tale direzione va collocato l'accordo sulla contrattazione collettiva relativo ai criteri di assegnazione del Fondo Unico di Amministrazione (FUA), di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL - personale non dirigenziale 1998-2001 e gli articoli 32 e ss. del CCNI sottoscritto in data 29 luglio 2010.

TUTTO CIO' PREMESSO

Questo Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e delle delibere CIVIT n. 4/2012 e n. 5/2012;

ESAMINATA

la "Relazione sulla *Performance* 2014- Ministero della Giustizia" approvata con D.M. 17 novembre 2015, trasmessa in data 4 dicembre 2015 con gli allegati 2,3 e 4 previsti dalla citata delibera n. 5/2012;

SVOLTA

l'attività di validazione sulla base degli accertamenti effettuati, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio sul "Piano della *Performance*" e sul "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità";
- la "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" trasmessa in data 5 giugno 2015 al Dipartimento della Funzione Pubblica;

CONSIDERATE

la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, che sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro, conservate presso la Struttura Tecnica Permanente;

VALIDA

La "Relazione sulla *Performance* 2014-Ministero della Giustizia".

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata negli "Allegati A e B", che sono parte integrante del presente documento.

Roma, 23 dicembre 2015

IL PRESIDENTE

Antonio Paoluzzi



RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole) (I)	VALIDAZIONE (S/N/O) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Paragrafo validato	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Paragrafo validato	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Paragrafo validato	SI
2.2	L'amministrazione	Paragrafo validato	SI
2.3	I risultati raggiunti	Paragrafo validato	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Paragrafo validato	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Paragrafo validato	SI
3.1	Albero della performance	Paragrafo validato	SI
3.2	Obiettivi strategici	Paragrafo validato	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Paragrafo validato	SI
3.4	Obiettivi individuali	Paragrafo validato	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Paragrafo validato	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Paragrafo validato	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Paragrafo validato	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Paragrafo validato	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Paragrafo validato	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Allegato validato	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	allegato validato	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Allegato validato in quanto rispecchia la situazione del 2014 Per il quale risulta in corso solamente la procedura per i dirigenti di II fascia	SI

ALLEGATO B

		compliance	attendibilità	comprensibilità
P. 1	Presentazione e indice			
P. 2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni			
P. 2.1	Il contesto estemo di riferimento			
P. 2.2	L'amministrazione			
P. 2.3	I risultati raggiunti			
P. 2.4	Le criticità e le opportunità			
P. 3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti			
P. 3.1	Obiettivi strategici			
P. 3.2	Obiettivi e piani operativi			
P. 3.4	Obiettivi individuali			
P. 4	Risorse, efficienza ed economicità			
P. 5	Pari opportunità e bilancio di genere			
P. 6	Il processo di redazione della relazione sulla performance			
P. 6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità			
P. 6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance			
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici			
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance			
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale			

