



Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico (OIV), nominato il 9 giugno 2020 con delibera presidenziale n. 117, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2020 dell'AdSP del Mar Adriatico Centrale approvata il 28 luglio 2021 dal Comitato di Gestione con delibera n. 18, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii. e delle linee guida n. 3 emesse dall'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini della sua valutazione, laddove applicabili.
2. L'OIV, nello svolgimento delle attività di verifica di sua competenza ha preso atto in particolare degli esiti del processo di misurazione che risulta da quanto trasmesso e dichiarato formalmente essere veritiero ed attendibile dalle strutture organizzative competenti. L'OIV ha svolto il proprio lavoro nel rispetto del contesto normativo di riferimento, sulla base delle risultanze e della documentazione trasmessa dalla Struttura tecnica di supporto.
3. Il contesto, la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati, sono contenuti negli archivi cartacei e digitali conservati presso la Struttura tecnica di supporto all'OIV.

Tutto ciò premesso, l'OIV

VALIDA

La Relazione sulla performance 2020 dell'AdSP del Mar Adriatico Centrale

SOLLECITA

L'AdSP a completare il processo di estensione del ciclo di valutazione delle performance – ancora oggi limitato al personale dirigente - al complesso dei dipendenti dell'AdSP.

La sintesi dei lavori di validazione e delle valutazioni emerse, alla base delle decisioni assunte dall'OIV, è riportata nella relazione allegata.

Ancona, 2 settembre 2021

L'OIV

Andrea Appetecchia



Relazione sul processo di validazione

Coerentemente con quanto previsto nelle linee guida n. 3 emesse dall'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica il processo di valutazione della relazione ha sostanzialmente riguardato la verifica della:

- 1) coerenza della relazione rispetto alla documentazione di programmazione di riferimento,
- 2) presenza di tutte le componenti previste nel piano di valutazione;
- 3) correttezza dell'applicazione del modello e delle modalità di misurazione;
- 4) chiarezza e sinteticità delle informazioni riportate;
- 5) adeguatezza dei contenuti;
- 6) conformità del documento rispetto alle prescrizioni normative e regolamentari.

Il procedimento di valutazione ha quindi verificato:

- a. la coerenza fra contenuti della Relazione (a consuntivo) 2020 e quelli contenuti del Piano della performance 2020 (preventiva);
- b. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- c. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- d. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;
- e. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- f. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- g. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

L'analisi approfondita del testo secondo i criteri fin qui esposti non ha evidenziato significativi discostamenti e gravi inadempienze. L'unico elemento di grave discostamento tra il piano delle

performance e la relazione riguarda l'estensione del metodo di valutazione delle performance al complesso della forza lavoro dell'AdSP.

A tale proposito sebbene nel corso del 2020 sia stato avviato un percorso di confronto con le rappresentanze sindacali per condividere la mutazione delle modalità di misurazione e di riconoscimento della componente variabile della retribuzione, si segnala la necessità di portare rapidamente a termine tale percorso al fine di poter implementare il sistema di valutazione al complesso dei dipendenti dell'Ente.

Ancona, 2 settembre 2021

L'OIV



Andrea Appetecchia