

Tool autovalutazione Tool Autovalutazione Varese 2020: Tool Autovalutazione

Chiuso il 27/04/2021 17:09:32 da OIV135

I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	Bottom-up, gli obiettivi-indicatori-target sono frutto di proposta da parte degli uffici, in seguito recepite ed eventualmente integrate dagli organi direttivi
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	Si
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	Analisi di contesto interno, Analisi di contesto esterno, Analisi effettiva dei bisogni dell'utenza, Coinvolgimento attivo degli stakeholder, Report del Controllo di gestione, Relazione sulla performance anno precedente
I Pianificazione	I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	Si cerca di mantenere un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto
I Pianificazione	I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	I target degli indicatori vengono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo
I Pianificazione	I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	Stato delle risorse (input economici o fisici), Efficienza, Efficacia, Qualità erogata (rispetto di standard e valori-soglia), Booleani (si/no)
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo, in modo da coprire tutte le varie dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.)
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti

I Pianificazione	I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	Si procede in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche)
I Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	Si
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	Invio di documentazione, Incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative
II Misurazione e valutazione	II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione, Ci si avvale di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata, Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne
II Misurazione e valutazione	II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	Viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	Accanto a obiettivi e indicatori pienamente raggiunti, ce ne sono un numero significativo che presentano dei margini di miglioramento
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	No
II Misurazione e valutazione	II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	Segretario generale, Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), OIV, Giunta
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	Si
III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	Si, la componente <risultati> acquista un peso crescente per le categorie più elevate
III Performance individuale	III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	No

III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	Si, vengono chiariti anche con l'ausilio di un prospetto di riepilogo nel quale sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali il loro impegno deve essere orientato
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato, Almeno un colloquio intermedio, Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente
III Performance individuale	III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	Si
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	Per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, Per impostare interventi formativi, Per promuovere la crescita professionale del dipendente
IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV
IV Rendicontazione	IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	Si, per la predisposizione della Relazione sulla performance, si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati
IV Rendicontazione	IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	Viene predisposto, ma è un adempimento puramente formale
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	Si, la Relazione viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia

IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	L'ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	Il SMVP è stato aggiornato ovvero è stato acquisito il parere dell'OIV non oltre l'approvazione del Piano della performance
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	No
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	svolge le funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.), interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	No, l'OIV non ha rilevato criticità
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	No, il tema non è stato preso in considerazione nel ciclo della performance dell'ente
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	Si, è stato previsto dal SMVP, Si, è stata inserita una sezione dedicata nel Piano della performance, Si, nella Relazione sulla performance verrà rendicontato quanto previsto in sede di pianificazione
P Piano della performance	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio

P Piano della performance	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	Fonti, Algoritmi, Ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline), Target ben specificati e distinti dagli algoritmi
P Piano della performance	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	No
P Piano della performance	P.04 Presenza della dimensione di genere	Si
P Piano della performance	P.05 Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento	Sono riportati gli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti in un'apposita sezione del documento
P Piano della performance	P.06 Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento ammonta complessivamente a meno di 80 pagine
P Piano della performance	P.07 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	Gli obiettivi riportati nel Piano sono oltre 60
P Piano della performance	P.08 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si
P Piano della performance	P.09 Collegamento con PTPCT	Si
R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno
R Relazione sulla performance	R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	Si
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	Viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi
R Relazione sulla performance	R.04 Sintesi dei risultati raggiunti	Si riporta la sintesi, ma è solo descrittiva e non è corredata da dati che esprimano in maniera efficace le principali risultanze della performance dell'ente in quell'esercizio
R Relazione sulla performance	R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici	Si
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	Si
R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	Si
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	Si
R Relazione sulla performance	R.09 Rendicontazione degli obiettivi individuali	Si
R Relazione sulla performance	R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si