

**OGGETTO: Documento di validazione della Relazione sulla performance – anno 2021**

La sottoscritta Dott.ssa Nadia Venturini, in qualità di nucleo di valutazione del Comune di Iseo nominato con decreto sindacale n. 14 del 27/09/2019, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance predisposta dai singoli Responsabili di servizio per l'area di competenza e approvata dall'amministrazione comunale con Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 16/06/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, ed inviata al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza.

Il sottoscritto Nucleo ha svolto la propria attività di verifica tenendo come riferimento, in particolare, le "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" n° 3 del novembre 2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della performance (DFP), che hanno sostituito le precedenti Delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 (Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance) e n. 6/2012 (Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance) che, seppure emanate con riferimento ai Ministeri, possono costituire un valido punto di riferimento metodologico anche per altre amministrazioni pubbliche. Esse definiscono la validazione *"come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione. La validazione quindi non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima"*.

Il Nucleo di valutazione ha svolto le proprie verifiche sulla base dei criteri di riferimento richiamati nelle sopra indicate "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" del DFP e mediante il presente documento certifica il rispetto della:

1. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
2. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
3. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
4. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
5. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
6. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;
7. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

8. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
9. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
10. sinteticità della Relazione;
11. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

Dall'analisi della struttura e del contenuto del documento è possibile condividerne l'impostazione, che prevede la misurazione della performance organizzativa, declinata sia in performance generale di Ente sia in quella delle singole strutture organizzative, che costituisce presupposto fondamentale per la valutazione della performance individuale. Sono inoltre illustrate le attività svolte dall'Ente con riguardo alla prevenzione della corruzione e trasparenza. Nella Relazione vengono chiaramente e sinteticamente illustrati i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati; vengono misurati gli obiettivi raggiunti mediante l'indicazione del dato numerico (percentuale, numerico, temporale) corrispondente all'indicatore di risultato e assegnata la corrispondente percentuale di attuazione.

La presente validazione costituisce:

- strumento di supporto all'Amministrazione nel favorire un percorso di miglioramento del ciclo della performance;
- momento di completamento del ciclo della performance, propedeutico alla valutazione e alla distribuzione della premialità;
- atto che attribuisce efficacia alla Relazione.

Tutto ciò premesso il nucleo di valutazione valida la Relazione sulla *performance* per l'esercizio 2021.

Iseo, 29/08/2022

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
Dott.ssa Nadia Venturini