



**Al Sig. Sindaco del Comune di
San Salvatore Telesino (BN)**
sansalvatoretelesino@pec.cstsannio.it

**OGGETTO: Documento di validazione della Relazione sulla performance Anno 2017 del
Comune di San Salvatore Telesino (BN).**

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Salvatore Telesino (BN), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT nn. 5/2012 e 6/2012, ha preso in esame la *Relazione sulla performance*, relativa all'anno 2017, approvata dall'Amministrazione in data 19/01/2018 con deliberazione di Giunta comunale n. 14.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'ALLEGATO A che è parte integrante del presente documento.

Le carte di lavoro sono riportate nell'ALLEGATO B che è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance.

Arpaise, 30 gennaio 2018

Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Maria Pia Papa



Documento di validazione della Relazione sulla performance 2017

ALLEGATO A

Il processo e la metodologia di validazione

(art. 14, comma 4, lett. c del D. Lgs. n. 150/2009)

Cod.: SST-VAL-NV

Data: **30-01-2018**

Sommario: In questo allegato è riportata una sintesi delle motivazioni e del processo che hanno condotto il Nucleo di Valutazione alla validazione della Relazione sulla Performance 2017 predisposta dal Comune di San Salvatore Telesino.

Nucleo di Valutazione
(dott.ssa Maria Pia Papa)

PREMESSA

1.1 Presentazione

In questo allegato è riportata una sintesi delle motivazioni e del processo che hanno condotto il Nucleo di Valutazione (NV) alla **Validazione** della **Relazione sulla Performance 2017** del Comune di San Salvatore Telesino, svolta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.L.vo n.150/2009. Il Nucleo di Valutazione si è attenuto alle linee guida espresse sull'argomento dalla ex CIVIT (ora A.N.AC.) con delibere nn. 5 e 6 del 7 marzo 2012 e soprattutto alle modifiche e integrazioni apportate al suddetto decreto dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

Al documento di validazione, unitamente alla Relazione sulla Performance, verrà data ampia visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale.

1.2 Finalità

La presente validazione della Relazione sulla Performance del Comune di San Salvatore Telesino, relativa all'anno 2017, costituisce:

- il completamento del ciclo annuale della performance, permettendo la verifica della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione stessa, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Essa è scaturita da un'attività di verifica sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti ed è accompagnata dalle motivazioni che l'hanno determinata, anche al fine di consentire all'amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.

1.3 Principi generali

Il processo di validazione e la stesura del documento sono stati ispirati ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Il Nucleo di Valutazione ha operato nel rispetto dei principi di indipendenza e di imparzialità.



INDICE

PREMESSA	3
1.1 Presentazione	3
1.2 Finalità	3
1.3 Principi generali	3
2 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE	5
3 PROCESSO DI VALIDAZIONE E METODOLOGIA DI VERIFICA	5
3.1 Processo di validazione e soggetti coinvolti	5
3.2 Metodologia di validazione.....	6
3.2.1 Le carte di lavoro	6
3.2.2 Analisi d'impatto	6
3.2.3 Attività di analisi e verifica	7
3.2.4 Risultato dell'analisi e verifica	9
3.3 Formulazione del giudizio di sintesi.....	10

2 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della validazione è la Relazione sulla Performance 2017, approvata dall'Amministrazione in data 19/01/2018 con deliberazione di Giunta comunale n. 14.

La validazione è stata articolata nei seguenti ambiti:

1. **Conformità** della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione) e succ. modd. e intt.;
2. **Attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
3. **Comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Essa si è sviluppata in due momenti salienti:

- il primo ha riguardato la **verifica della struttura e dei contenuti della Relazione**;
- il secondo momento è consistito nella formulazione del **giudizio di sintesi**, espresso in termini di “validato” o “non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che è stato elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

3 PROCESSO DI VALIDAZIONE E METODOLOGIA DI VERIFICA

3.1 Processo di validazione e soggetti coinvolti

La validazione è stata frutto di un processo che ha visto coinvolti più soggetti e che si è articolato nelle seguenti fasi:

- il Nucleo di Valutazione ha supportato l'Amministrazione nella predisposizione di strumenti e modelli di raccolta dati finalizzati alla predisposizione della Relazione;
- l'Amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, l'ha inviata al Nucleo di Valutazione;
- il Nucleo di Valutazione ha analizzato la Relazione e acquisito ulteriori elementi utili e informazioni necessarie dall'Amministrazione per procedere alla validazione;
- il Nucleo di Valutazione ha elaborato e formalizzato il documento di validazione da inviare all'Amministrazione che, a sua volta, dovrà pubblicarlo, unitamente alla Relazione stessa, sul sito istituzionale per assicurarne la visibilità;
- il Nucleo di Valutazione verificherà l'adempimento.

3.2 Metodologia di validazione

3.2.1 Le carte di lavoro

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto a sistematizzare le informazioni acquisite nelle seguenti carte di lavoro che riportano per ciascun *ambito di analisi* l'esito della verifica:

Carta di lavoro n° 1: “*AMBITO DI ANALISI: Conformità* della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012 e succ. modd. e intt.”

Carta di lavoro n° 2: “*AMBITO DI ANALISI: Attendibilità* dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione”

Carta di lavoro n° 3: “*AMBITO DI ANALISI: Comprensibilità* della Relazione (art. 10, comma 1, del decreto)”

Esse sono riportate nell'Allegato B al documento di validazione.

3.2.2 Analisi d'impatto

Una Relazione della Performance soddisfacente è ottenuta mediante il raggiungimento di un livello di qualità elevato che si basi sugli *ambiti di analisi* sopra descritti.

Ne consegue che il risultato della “Validazione” o “non Validazione” della Relazione è ottenuto, in particolare, attraverso la sua valutazione nei tre *ambiti di analisi* individuati: conformità, attendibilità e comprensibilità.

Ai suddetti *ambiti di analisi* viene associato un impatto sulla qualità e, quindi, sulla Validazione.

L'impatto viene valutato su una scala che prevede quattro valori qualitativi:

0	=	impatto basso
1	=	impatto medio
2	=	impatto alto; aspetto importante
3	=	impatto molto alto; aspetto fondamentale

La valutazione è utilizzata nel seguito del documento per orientare le decisioni riguardanti la “Validazione” o “non Validazione”.

Le tabelle seguenti sintetizzano i profili degli *ambiti di analisi* specificando, per ognuno di essi, l'impatto che quest'ultimo ha sulla validazione della Relazione sulla Performance, secondo la scala definita precedentemente.

Per ogni *ambito di analisi*, viene marcata con una X la misura dell'impatto e viene aggiunta sempre una adeguata spiegazione che motivi la misura dell'impatto individuata.

Acronimo	Ambito di analisi	Impatto				Motivazione
		0	1	2	3	
CONF	Conformità della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione) e succ. modd. e intt..				X	Il rispetto della normativa di legge è ritenuto un aspetto fondamentale per il raggiungimento della Validazione della Relazione sulla Performance.
ATT	Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.				X	E' molto importante che i dati siano attendibili, veritieri e affidabili, ovvero coerenti con quelli riportati negli altri documenti di programmazione dell'Ente.
COMP	Comprensibilità della Relazione.			X		La comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, è utile a favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

3.2.3 Attività di analisi e verifica

La tabella seguente sintetizza, per ognuno degli *ambiti di analisi* definiti precedentemente, gli oggetti della verifica che portano alla validazione finale, evidenziando per ciascuno di essi il livello di criticità, ovvero la difficoltà da parte dell'Ente di garantire il raggiungimento dell'obiettivo (la scala di rilevanza è quella a quattro livelli già illustrata):

0	=	criticità bassa
1	=	criticità media
2	=	criticità alta; aspetto importante
3	=	criticità molto alta; aspetto fondamentale

Gli oggetti della verifica sono quelli già elencati ed analizzati dettagliatamente nelle carte di lavoro riportate nell'Allegato A e costituiscono il riferimento principale per la definizione di suggerimenti e modifiche da apportare per il miglioramento della Relazione sulla Performance dell'Ente.

Nella colonna "Impatto" viene riportato, dal paragrafo precedente, l'impatto che ha ciascun *ambito di analisi* sulla validazione.

Accanto ad ogni oggetto di verifica viene marcata con una X la rispettiva criticità nella scala di rilevanza a quattro livelli, motivata adeguatamente.

Id.	Ambito di analisi e oggetti di verifica	Impatto				Valutazione basata sulle "Criticità" rilevate nella Relazione				Motivazione
		0	1	2	3	0	1	2	3	
CONF	Conformità				X					
	Rispetto del termine di approvazione della Relazione				X					Termine rispettato.
	Rispetto della struttura indicata da ex-CIVIT (ora ANAC)				X					Conforme alla struttura indicata da CIVIT nella Delibera n° 5/2012.
	Presenza della presentazione e dell'indice				X					Il capitolo 1, "Presentazione e indice", è presente e ben trattato; è articolato in quattro paragrafi: Presentazione, Finalità, Principi generali e Indice
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni				X					Presente e ben sviluppato
	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti						X			Il Piano della Performance 2017-2019 è stato approvato il 06/11/2017 con D.G.C. nr. 92, nella fase finale dell'anno, perché il Comune ha subito un cambiamento organizzativo ai vertici. Il piano evidenzia chiari obiettivi strategici ed indicatori misurabili e concreti. Tra gli obiettivi assegnati, misurati e valutati si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.
	Coerenza tra i documenti di programmazione strategico-gestionale				X					E' stata garantita la coerenza con il ciclo del bilancio e della trasparenza e prevenzione della corruzione, in conformità alla normativa vigente.
	Pari opportunità e bilancio di genere					X				Capitolo trattato con considerazioni di carattere generale.
	Il processo di redazione della Relazione sulla performance				X					Capitolo presente e ben sviluppato.
	Valore Medio				X					
ATT	Attendibilità				X					
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni				X					Il contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente è di pubblico dominio per la situazione contingente in cui si trovano gli Enti locali interessati dai processi di riforma e progressiva riduzione di trasferimento di risorse pubbliche. E' evidente che il quadro complesso e incerto rende difficoltosa la definizione e l'adozione di politiche a medio lungo termine.
	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti				X					Garantita la coerenza tra gli obiettivi fissati nel Piano della performance e quelli connessi con la trasparenza e l'anticorruzione.
	Risorse, efficienza ed economicità					X				Coerente con il ciclo del bilancio.
	Pari opportunità e bilancio di genere				X					Informazioni coerenti.
	Il processo di redazione della Relazione sulla performance				X					Capitolo ben trattato.
	Valore Medio				X					
COMP	Comprensibilità				X					
	Presenza della presentazione e dell'indice				X					Molto chiaro e completo
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni				X					Presentato in modo semplice e lineare
	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti				X					Ben descritti

Risorse, efficienza ed economicità		X		Capitolo molto Sintetico
Pari opportunità e bilancio di genere		X		Descrittivo
Il processo di redazione della Relazione sulla performance	X			Esposizione chiara e precisa
Valore Medio	X			

Legenda:

IMPATTO: 0= impatto basso; 1= impatto medio; 2=impatto alto, aspetto importante; 3= impatto molto alto; aspetto fondamentale.

CRITICITA': 0= criticità bassa; 1= criticità media; 2= criticità alta, aspetto importante; 3= criticità molto alta; aspetto fondamentale.

3.2.4 Risultato dell'analisi e verifica

Il grafico seguente sintetizza l'esito dell'attività di verifica riguardo agli *ambiti* analizzati.

Nella tabella seguente si riporta l'acronimo del relativo *ambito di analisi*, analizzato nelle tabelle impatto precedenti (es. CONF: conformità), nella posizione intercettata dal valore dell'impatto sopra identificato, con il valore medio dato ai relativi "oggetti di verifica" presi in esame durante l'attività di valutazione.

E' chiaro che la "**non validazione**" potrebbe scaturire qualora la valutazione dell'*ambito di analisi* si posizionasse nell'area critica indicata in rosso.

Viceversa, se la valutazione degli *ambiti di analisi* si posizionano nell'area bianca ne consegue un giudizio finale di "**validazione**", con eventuali suggerimenti volti al miglioramento della Relazione e/o dell'intero ciclo della Performance.

Qualità della Relazione sulla Performance

Legenda:

CONF: Conformità
ATT: Attendibilità dei dati

COMP: Comprensibilità

Impatto

Area Critica

3	CONF ATT			
2	COMP			
1				
0				
		0	1	2

Criticità

3.3 Formulazione del giudizio di sintesi

In questo paragrafo viene formulato il giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato” o “non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni scaturite dall’attività di verifica delle informazioni contenute nelle carte di lavoro e dall’analisi di impatto.

Il giudizio di sintesi elaborato viene formalizzato nel documento di validazione.

Il prospetto seguente fornisce una sintesi delle motivazioni che hanno determinato l’esito della validazione. Vengono inoltre date indicazioni sui miglioramenti da apportare per rimuovere le criticità emerse durante il processo di validazione.

Ambito di analisi	Conclusioni raggiunte	Miglioramenti da apportare
Conformità della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione) e succ. modd. e intt..	Il Nucleo di Valutazione, dopo l’analisi della Relazione sulla Performance del Comune di San Salvatore Telesino, sotto il profilo della conformità, ritiene che il documento sia completo. L’Amministrazione ha svolto un apprezzabile lavoro di definizione dell’intero impianto legato al ciclo della Performance. Il Piano della Performance 2017-2019 è stato approvato nella fase finale dell’anno 2017 a causa del cambio di Segretario Comunale. Il piano evidenzia chiari obiettivi strategici ed indicatori misurabili e concreti. Tra gli obiettivi assegnati, misurati e valutati ha tenuto conto anche degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.	Anticipare alla prima parte dell’anno l’adozione del Piano della Performance, al fine di assegnare in tempo gli obiettivi strategici e operativi.
Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.	Il documento è completo delle informazioni significative ai fini di rappresentare l’attuazione del ciclo della performance.	
Comprensibilità della Relazione.	La Relazione tratta gli argomenti in modo chiaro e comprensibile a tutti.	



ESITO DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance Anno 2017 del Comune di San Salvatore Telesino è validata.



Documento di validazione della Relazione sulla performance 2017

ALLEGATO B

Le carte di lavoro

(art. 14, comma 4, lett. c del D. Lgs. n. 150/2009)

Cod.: SST-VAL-NV

Data: 30-01-2018

Sommario: In questo allegato sono riportate le carte di lavoro in cui il Nucleo di Valutazione ha proceduto a sistematizzare le informazioni acquisite al fine della validazione della Relazione sulla Performance 2017 predisposta dal Comune di San Salvatore Telesino.

Nucleo di Valutazione
(dott.ssa Maria Pia Papa)

CARTA DI LAVORO N. 1					
AMBITO DI ANALISI: Conformità della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e succ. modd. e intt.					
Rif. Rel. Perform.	Oggetto di verifica	Modalità di svolgimento dell'analisi	Fonti informative	Esito della verifica e considerazioni emerse	Miglioramenti da apportare
	Rispetto del termine di approvazione della Relazione	Verifica Delibera di Giunta Comunale di approvazione	Relazione sulla Performance Anno 2017 (D.G.C. n° 14 del 19/01/2018)	Rispetto dei tempi di approvazione	
1.4	Rispetto della struttura indicata da CIVIT	Analisi dell'indice della Relazione	Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009; Delibera CIVIT n° 5/2012.	Conforme alla struttura indicata da CIVIT nella Delibera n° 5/2012	
1	Presenza della presentazione e dell'indice	Analisi del Capitolo 1 della Relazione	come sopra	Il capitolo 1, "Presentazione e indice", è presente e ben trattato; è articolato in quattro paragrafi: Presentazione, Finalità, Principi generali e Indice	
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	Analisi del Capitolo 2 della Relazione	come sopra	Presente e ben sviluppato	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Analisi del paragrafo 2.1 della Relazione	come sopra	Presente e congruo	
2.2	L'amministrazione	Analisi del paragrafo 2.2 della Relazione	come sopra	Presente e ben dettagliato. E' stato introdotto l'Allegato 1 con la descrizione dettagliata delle attività svolte dall'Ente per mantenere la Relazione più snella e leggibile.	
2.3	I risultati raggiunti	Analisi del paragrafo 2.3 della Relazione	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMIVAP (Approvato con D.G.C. nr. 184 del 30/12/2016 ed aggiornato con D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017)	Presente e ben dettagliato. Nell'Allegato 2 sono riportati in dettaglio dati concreti ottenuti dall'Amministrazione, distinti per Aree organizzative, che concorrono al raggiungimento degli obiettivi di mantenimento, così come descritti nello SMIVAP dell'Ente.	
2.4	Le criticità e le opportunità	Analisi del paragrafo 2.4 della Relazione	come sopra	Ben motivate le criticità del ciclo della performance ed evidenziati i punti di miglioramento.	
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Analisi del Capitolo 3 della Relazione	Piano della Performance 2017-2019 (D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017)	La Relazione riporta i risultati raggiunti prendendo atto della misurazione degli obiettivi stabiliti nel piano della performance approvato.	Negli anni successivi occorre anticipare l'adozione del Piano della Performance per assegnare gli obiettivi strategici nella prima fase dell'anno.
3.1	Albero della performance	Analisi del paragrafo 3.1 della Relazione	come sopra	Ben definito l'albero della performance.	
3.2	Obiettivi strategici	Analisi del paragrafo 3.2 della Relazione	come sopra	Ben individuati e descritti.	Migliorare i tempi di assegnazione degli obiettivi strategici
3.3	Obiettivi e piani operativi	Analisi del paragrafo 3.3 della Relazione	come sopra	Ben individuati e descritti	Migliorare i tempi di assegnazione degli obiettivi e piani operativi
3.4	Obiettivi individuali	Analisi del paragrafo 3.4 della Relazione	come sopra	Ben definiti, sviluppati e misurati gli obiettivi di mantenimento, strategici-operativi e i fattori comportamentali e professionali.	
4	Coerenza tra i documenti di programmazione strategico-gestionale	Analisi del Capitolo 4 della Relazione	Documenti di programmazione strategico-gestionale	E' stata garantita la coerenza con il ciclo del bilancio e della trasparenza e prevenzione della corruzione in conformità alla normativa vigente.	
5	Pari opportunità e bilancio di genere	Analisi del Capitolo 5 della Relazione	come sopra	Capitolo trattato con considerazioni di carattere generale	
6	Processo di redazione della Relazione sulla performance	Analisi del Capitolo 6 della Relazione	come sopra	Capitolo presente e ben sviluppato	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Analisi del paragrafo 6.1 della Relaz.	come sopra	Paragrafo presente e ben sviluppato	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	Analisi del paragrafo 6.2 della Relaz.	come sopra	Paragrafo presente e sintetico	



CARTA DI LAVORO N. 2					
AMBITO DI ANALISI: Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione					
Rif. Rel. Perform.	Oggetto di verifica	Modalità di svolgimento dell'analisi	Fonti informative	Esito della verifica e considerazioni emerse	Miglioramenti da apportare
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	Analisi della documentazione e colloqui con il Segretario Comunale	Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009; Delibera CIVIT n° 5/2012; Relazione sulla Performance Anno 2017 (D.G.C. n° 14 del 19/01/2018)	Il contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente è di pubblico dominio per la situazione contingente in cui si trovano gli Enti locali interessati dai processi di riforma e progressiva riduzione di trasferimento di risorse pubbliche. E' evidente che il quadro complesso e incerto rende difficoltosa la definizione e l'adozione di politiche a medio lungo termine.	
2.1	<i>Il contesto esterno di riferimento</i>	come sopra	come sopra	come sopra	
2.2	<i>L'amministrazione</i>	come sopra	come sopra	I dati sono gli stessi di quelli già riportati negli altri documenti di programmazione	
2.3	<i>I risultati raggiunti</i>	come sopra	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMIVAP (Approvato con D.G.C. nr. 184 del 30/12/2016 ed aggiornato con D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017)	Gli obiettivi, indicatori e target stabiliti nel piano della performance sono stati correttamente misurati e per la maggior parte raggiunti.	
2.4	<i>Le criticità e le opportunità</i>	come sopra	come sopra	Sono stati riportate informazioni veritiere e reali	
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Analisi della documentazione e colloqui con il Segretario Comunale	Piano della Performance 2017-2019 (D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017)	La Relazione riporta i risultati raggiunti prendendo atto della misurazione degli obiettivi stabiliti nel piano della performance.	Negli anni successivi occorrerà anticipare l'adozione del Piano della Performance per dare gli obiettivi strategici in tempo.
3.1	<i>Albero della performance</i>	Analisi della documentazione	come sopra	L'albero della performance è stato adottato in ritardo, ma condiviso da amministratori, personale e altri portatori d'interesse.	come sopra
3.2	<i>Obiettivi strategici</i>	Analisi della documentazione e colloqui con il Segretario Comunale e titolari di posizioni organizzative.	come sopra	Ben individuati e attendibili	come sopra
3.3	<i>Obiettivi e piani operativi</i>	come sopra	come sopra	Ben individuati e attendibili	come sopra
3.4	<i>Obiettivi individuali</i>	Analisi della documentazione ed esame delle schede di valutazione	come sopra	Ben individuati e misurati	come sopra
4	Risorse, efficienza ed economicità	come sopra	Altri documenti di programmazione strategico-gestionale	Coerente con il ciclo del bilancio	
5	Pari opportunità e bilancio di genere	Analisi della documentazione	come sopra	Informazioni coerenti	
6	Il processo di redazione della Relazione sulla performance	Analisi documentazione; Colloquio con il Responsabile dei controlli interni	come sopra	Capitolo ben trattato	
6.1	<i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	come sopra	come sopra	come sopra	
6.2	<i>Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance</i>	come sopra	come sopra	come sopra	

CARTA DI LAVORO N. 3					
AMBITO DI ANALISI: Comprensibilità della Relazione (art. 10, comma 1, del decreto)					
Rif. Rel. Perform.	Oggetto di verifica	Modalità di svolgimento dell'analisi	Fonti informative	Esito della verifica e considerazioni emerse	Miglioramenti da apportare
1	Presenza della presentazione e dell'indice	Analisi del Capitolo 1 della Relazione	Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009; Delibera CIVIT n° 5/2012; Relazione sulla Performance Anno 2017 (D.G.C. n° 14 del 19/01/2018) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Approvato con D.G.C. nr. 184 del 30/12/2016 ed aggiornato con D.G.C. nr. 92 del 06/11/2017) Piano della Performance 2017-2019 (D.G.C. n° 92 del 06/11/2017) Altri documenti di programmazione strategico-gestionale	Molto chiaro e completo	
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	Analisi del Capitolo 2 della Relazione	come sopra	Presentato in modo semplice e lineare	
2.1	<i>Il contesto esterno di riferimento</i>	Analisi del paragrafo 2.1 della Relazione	come sopra	come sopra	
2.2	<i>L'amministrazione</i>	Analisi del paragrafo 2.2 della Relazione	come sopra	I dati sono gli stessi di quelli già riportati negli altri documenti di programmazione	
2.3	<i>I risultati raggiunti</i>	Analisi del paragrafo 2.3 della Relazione	come sopra	Dati chiari e precisi riportati nell'allegato 2	
2.4	<i>Le criticità e le opportunità</i>	Analisi del paragrafo 2.4 della Relazione	come sopra	Chiare e trasparenti	
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Analisi del Capitolo 3 della Relazione	come sopra	Chiari e ben descritti	
3.1	<i>Albero della performance</i>	Analisi del paragrafo 3.1 della Relazione	come sopra	Ben descritto anche graficamente	
3.2	<i>Obiettivi strategici</i>	Analisi del paragrafo 3.2 della Relazione	come sopra	Chiari e ben individuati	
3.3	<i>Obiettivi e piani operativi</i>	Analisi del paragrafo 3.3 della Relazione	come sopra	come sopra	
3.4	<i>Obiettivi individuali</i>	Analisi del paragrafo 3.4 della Relazione	come sopra	Precisi e correttamente misurati	
4	Risorse, efficienza ed economicità	Analisi del Capitolo 4 della Relazione	come sopra	Capitolo molto Sintetico	Da migliorare
5	Pari opportunità e bilancio di genere	Analisi del Capitolo 5 della Relazione	come sopra	Descrittivo	Riportare esempi concreti
6	Il processo di redazione della Relazione sulla performance	Analisi del Capitolo 6 della Relazione	come sopra	Esposizione chiara e precisa	
6.1	<i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	Analisi del paragrafo 6.1 della Relazione	come sopra	come sopra	
6.2	<i>Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance</i>	Analisi del paragrafo 6.2 della Relazione	come sopra	Sintetico	Esporre con maggiore dovizia di particolari