

*Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni  
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)*

# **Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni**

*anno 2024*

Maggio 2025

*Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni  
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)*

## INDICE

1.	Premessa .....	3
2.	Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.....	3
3.	Trasparenza e Anticorruzione .....	5
4.	Integrità dei controlli interni.....	5
5.	Monitoraggio del PIAO .....	6

*Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni  
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)*

## 1. Premessa

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) e dai regolamenti dell'ente, con la presente si trasmette di seguito la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di *performance* 2024.

L'organismo di valutazione è stato nominato dal Sindaco con decreto sindacale n. 15 in data 28/06/2022, tenuto conto della disciplina regolamentare di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 24.04.2019 con la quale l'Amministrazione Comunale ha stabilito di istituire il Nucleo di Valutazione, viste le dimensioni dell'Ente, in forma monocratica approvando il Regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione.

Sono stati preliminarmente presi in esame i vigenti documenti e sistemi relativi alla misurazione e valutazione del ciclo della *performance* nonché i processi e le metodologie di controllo di gestione, strategico e direzionale.

## 2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della *performance* dell'ente, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con DGC n.111 in data 28/12/2022 e successivamente modificato con DGC 59 del 25/07/2023, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione previsto dal DL 80/2021 che ha assorbito diversi documenti di programmazione, tra cui il piano della performance;
- Rendiconto della Gestione;
- Relazione sulla *Performance*.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sottosezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale dell'ente.

In particolare, il Piano *Performance* 2024, approvato con DGC n. 19 in data 18/04/2024 declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG in relazione alla programmazione adottata con i documenti di programmazione (Bilancio 2024-2026 approvato con DCC 7 in data 18/03/2024, Piano Esecutivo di Gestione P.E.G 2024-2026 approvato con DGC 17 in data 08/04/2024 e Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O. approvato con DGC 35 IN DATA 30/05/2024 e aggiornato con DGC 64 in data 31/10/2024) assegnando ai responsabili apicali ed alla struttura diretta gli indicatori di risultato previsti per la misurazione del risultato.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2024 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

*Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni  
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)*

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della *performance* nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della *performance* è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita sezione *Performance - Dati relativi ai Premi di Amministrazione Trasparente* ([https://amministrazionetraspcente.pro/pages/portal\\_home.php?ente=KSIDS016#toppage](https://amministrazionetraspcente.pro/pages/portal_home.php?ente=KSIDS016#toppage)).

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso l'ente sono: (esempi da modificare o confermare o integrare)

- introduzione del sistema di valutazione, supportato da strumenti informatici ad hoc, quale leva per il miglioramento dei processi di valorizzazione delle risorse umane;
- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici e operativi in obiettivi esecutivi.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono: esempi da modificare o confermare o integrare)

- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- presenza in alcuni casi - ma da estendere - dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di *Customer Satisfaction*;
- disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la *performance* dell'ente.

*Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni  
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)*

### **3. Trasparenza e Anticorruzione**

Per l'anno 2024, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un *format* di supporto sulla base di quanto previsto dalla Delibera ANAC 213/2024 alla data del 31/05/2024 e successivo monitoraggio avvenuto entro il mese di dicembre 2024.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO, nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. Il Nucleo di Valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PIAO/Piano Performance con quanto indicato nella sopra citata sottosezione.

Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

### **4. Integrità dei controlli interni**

L'ente impronta i propri strumenti operativi per i controlli interni tenuto conto che l'art. 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n° 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n° 213 ha sostituito l'art. 147 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinques in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2024) la struttura competente in materia ha provveduto ad effettuare i controlli del 1° semestre secondo le modalità e le metodologie definite da regolamenti e procedure interni dell'ente.

L'organo di valutazione delle *performance* prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

L'organo di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente.

*Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni  
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)*

## 5. Monitoraggio del PIAO

Ai sensi del DPR n° 81/2022 del 24 giugno 2022, l'organismo di valutazione procede al monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché dalle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (DM 30 giugno 2022).

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. Nei paragrafi 2 e 3 del presente documento viene data notizia di quanto sopra indicato.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dall’organo di valutazione in sede di verifica della proposta di PIAO che valida quanto di competenza su richiesta dell’ente.

Data: 29 maggio 2025

L’Organismo di Valutazione  
Dott. Bruno Susio

