

## Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni anno 2024

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) nonché 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.

### **a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, si è sviluppato come segue:

- Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Bilancio di Previsione (BP);
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) / Piano delle Performance (PdP);
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) redatto in forma semplificata negli enti con meno di 50 dipendenti;
- Relazione sulla Performance (RP).

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

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 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 (**in fase di svolgimento**);
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti (**in fase di svolgimento**);
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito (**in fase di svolgimento**).

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti del 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 le apposite sezioni "Performance" e "Dati relativi ai premi" di Amministrazione Trasparente.

Si rilevano i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance in:

- ▶ presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- ▶ impiego consapevole delle leve valutative per il coinvolgimento del personale;
- ▶ collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici;
- ▶ presenza di obiettivi trasversali con fasi ed indicatori che sappiano valorizzare il contributo dei singoli Settori ed uffici coinvolti nell'attuazione dell'obiettivo.

Tra i punti di debolezza si rileva come l'introduzione del PIAO nell'esercizio 2022 non ha ancora consentito all'ente di redigerlo ponendo attenzione a tutte le sue potenzialità per l'allineamento degli altri strumenti di programmazione già deliberati in precedenza dall'ente.

Tra i punti di debolezza sono da registrarsi nella mancata attuazione del controllo strategico e del controllo di gestione al di là di ciò che consente il sistema informativo contabile dell'ente.

Con riferimento all'esercizio 2024 è stato avviato un processo di riconfigurazione ed integrazione sostanziale dei processi di programmazione sottesi al PIAO che però, in un'ottica di gradualità, dovrà trovare ulteriore sviluppo nei prossimi esercizi.

Si conferma la necessità di consolidare l'utilizzo di sistemi di verifica della qualità percepita dei servizi attraverso indagini di *Customer Satisfaction* da considerare ai fini della valutazione della performance organizzativa.

In ordine ad indicazioni o suggerimenti che l'Organismo di Valutazione formula all'Amministrazione, si sottolinea:

- a) l'opportunità di aggregare le metodologie di misurazione e valutazione della performance attualmente adottate per la performance organizzativa e la performance individuale di Segretario, apicali e dipendenti, in un unico documento organico ed integrato, superando l'attuale stratificazione del sistema in più atti deliberativi che si sono succeduti nel tempo;
- b) l'opportunità di avviare un percorso di informatizzazione integrata del ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale, partendo dagli strumenti di programmazione e rendicontazione della performance (DUP, PEG, PIAO, Relazione sulla performance) per arrivare agli strumenti di gestione della performance individuale (schede di valutazione).

## **b) 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 attraverso l'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione. Tale monitoraggio si è avvalso di un *format* di supporto sulla base di quanto previsto dalla Del. 201/2022 ANAC.

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 del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. L'Organismo di valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTPCT.

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.

### **c) 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 *quinquies* in materia di controlli interni.

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

L'Organismo di valutazione prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi 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'Organismo 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.

Cepagatti, 30/04/2025

L'Organismo di valutazione

Andrea Ziruolo

Firmato digitalmente