

Organismo di Valutazione Comune di Travaco' Siccomario (PV)

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

- anno 2025 -

Con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 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 n. 8 del 13/05/2024.

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.

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

Il ciclo della performance dell'ente, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione di GC n. 91 del 16-06-2025 di approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente, pubblicato in AT/Performance/ Sistema di misurazione e valutazione della Performance, 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 PIAO /Piano Performance 2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 29 marzo 2025 (aggiornato con deliberazioni n. 93 del 16/06/2025 e n. 127 del 07/10/2025) assegna 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 2025 sono:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati raggiunti;

- 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. E' necessario al riguardo aggiornare la relativa sezione Performance - Dati relativi ai Premi di Amministrazione Trasparente

E' stato approvato con Delibera di Giunta n. 91 del 16/06/2025 il "NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE".

Il Sistema è stato elaborato con l'intento di definire un sistema di valutazione della performance per gli enti locali di minore dimensione, sufficientemente stabile, a fronte di un quadro normativo in continua evoluzione.

A tal fine, la metodologia qui proposta è legato ai principi dettati dal nuovo sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di assessment, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

- introduzione da diversi anni del sistema di valutazione della performance, quale leva per il miglioramento dei processi di valorizzazione delle risorse umane;
- collegamento tra programmazione per obiettivi e valutazione della performance individuale;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici e operativi in obiettivi esecutivi.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- anticipare per il 2026 la programmazione degli obiettivi di performance e soprattutto l'assegnazione degli obiettivi delle EQ;
- necessità di sviluppare l'importanza del processo di programmazione per obiettivi e della valutazione individuale;
- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori di tipo quantitativo legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- necessità di sviluppare sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di Customer Satisfaction;
- valorizzazione delle informazioni sviluppate dall'ente per definire e valutare la performance dell'ente.
- Completare il monitoraggio OOPP BDAP e relativo caricamento dati
- Completare i controlli interni successivi di regolarità amministrativa

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2025, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.L.gs 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 per il 2025.

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.

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.L.gs 18/08/2000 n° 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni.

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni.

L'organo di valutazione delle performance invita ad aggiornare i controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

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.

Data:

16 febbraio 2026

Riccardo Giovannetti

