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

anno 2025

Aprile 2026

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

1. Premessa

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* 2025.

L'organismo di valutazione è stato nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.20/2023 del 11.12.2023, tenuto conto dell'avviso per la manifestazione di interesse per il conferimento di incarico monocratico di Nucleo di Valutazione di cui alla deliberazione dello stesso C.d.A. n.14/2023.

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.L.gs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* di cui alla deliberazione n° 9 del 04.06.19 del C.d.A., si sviluppa come segue:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, anche con riferimento alle risorse attribuite;
b) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
c) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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

In particolare, il PIAO approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.25 del 27.03.2025 e il Piano *Performance* 2025, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 30.07.25 declina in maniera compiuta gli obiettivi previsti nel Piano Programma per l'anno 2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea Consortile n.1 del 14.04.2025, assegnando alle Posizioni Organizzative ed al personale coinvolto nelle relative Aree 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:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei

valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
d) rendicontazione dei risultati raggiunti;
e) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'ente garantirà, 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.

Ad oggi il processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente per l'anno 2025 non è concluso.

Mentre per l'anno 2024 l'Ente garantisce che il processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente è concluso ed ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito nell'*Amministrazione Trasparente* all'interno dell'apposita sezione *Performance* - Dati relativi ai Premi (http://www.incrocicomuni.it/servizi/menu/dinamica.aspx?ID=27361&bo=true)

Sinteticamente, il punto di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso l'ente è il collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici e operativi in obiettivi esecutivi.

Mentre le aree di possibile miglioramento è la possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;

3. 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 192/2025 alla data del 31/05/2025 e successivo monitoraggio avvenuto entro il mese di dicembre 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 è previsto siano 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.L.gs 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 2025) la struttura competente in materia ha provveduto ad effettuare i relativi controlli 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.

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.

L'Organismo di Valutazione
Dott. Bruno Susio



Firmato digitalmente da:
Susio Bruno
Firmato il 05/05/2026 09:37
Seriale Certificato: 4740586
Valido dal 22/07/2025 al 22/07/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA