



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

anno 2025

Maggio 2026

INDICE

1. Premessa	3
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.....	3
3. Trasparenza e Anticorruzione	6
4. Integrità dei controlli interni	6
5. Monitoraggio del PIAO	7

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* 2025.

L'organismo di valutazione è stato nominato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 46 del 23.04.2024 per il periodo maggio 2024 – aprile 2027, tenuto conto della disciplina regolamentare di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 06.02.2024.

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.

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* di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 19.12.2012, così come modificato con deliberazioni giuntali n. 157 del 28.12.2015 e n. 144 del 19.12.2018, 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 sotto-sezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale dell'ente.

In particolare, il PIAO /Piano *Performance* 2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 25.03.2025, successivamente modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 78 del 13.05.2025, n. 135 del 30.09.2025 e n. 187 del 16.12.2025, declina in maniera compiuta gli obiettivi di strategici in relazione alla programmazione adottata con i documenti di programmazione (DUP approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 16.07.2024, nota di aggiornamento DUP approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 19.11.2024), 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 2025 sono:

- 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;
- 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://www.comune.tavagnacco.ud.it/Amministrazione-Trasparente/Performance>).

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

- 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:

- miglioramento della fase di programmazione dell'ente attraverso una declinazione puntuale degli obiettivi strategici ed operativi nel DUP, così come si evince dal principio contabile All-4.1 inerente la programmazione di bilancio: *"nella Sezione Strategica (SeS): assumono particolare importanza il principio della comprensibilità, finalizzato a fornire un'omogenea informazione nei confronti dei portatori di interesse. Gli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna missione, sono definiti con riferimento all'ente. Per ogni obiettivo strategico è individuato anche il contributo che il gruppo amministrazione pubblica può e deve fornire per il suo conseguimento. La sezione operativa (SeO) ha i seguenti scopi: definire, con riferimento all'ente e al gruppo amministrazione pubblica, gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni"*;
- non far ricadere il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al TPO sui propri collaboratori. In particolare la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi da parte dei collaboratori deve essere intesa per i soli obiettivi assegnati ai collaboratori stessi;
- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili circa la misurazione delle attività svolte, basandosi su metodologie, misurabili con l'utilizzo di dati oggettivi e quantificabili (numeri, percentuali, tempistiche) e non su sensazioni, quali ad esempio KPI, acronimo di Key Performance Indicator (in

italiano, Indicatori Chiave di Prestazione);

- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel creare un flusso informativo automatico presso l'ente circa i dati inerenti le principali attività dell'Area resi in forma oggettiva, rivolto all'organo politico e all'organo di vertice burocratico, Segretario comunale, al fine di favorire la funzione di indirizzo degli organi medesimi e rendere automatici gli strumenti operativi per i controlli interni;
 - possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione, elemento integrato con il precedente punto;
 - disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la performance dell'ente;
-

3. Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2025, 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 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 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 quinquies in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2025) la struttura competente sta provvedendo ad effettuare i relativi controlli secondo le modalità e le metodologie definite da regolamenti e procedure interne dell'ente, tenuto conto della necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel creare un flusso informativo automatico presso l'ente circa i dati utili a rendere automatici gli strumenti operativi per i controlli interni, precisando che su tutte le deliberazioni sottoposte agli organi politici detto controllo viene effettuato in modalità preventiva rispetto l'adozione dell'atto ossia già in fase di deposito delle proposte di deliberazione presso la Segreteria Generale.

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