

**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 .....	4
4. Integrità dei controlli interni .....	5
5. Monitoraggio del PIAO .....	6

## 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, nella persona del Dott. Renzo Valentini (componente unico per il periodo di riferimento), è stato nominato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 76 in data 16/11/2022, con mandato fino al 18 novembre 2025. Si dà atto che per il triennio successivo 2026-2028 l'Ente ha provveduto alla nomina del nuovo OIV, Dott. Bruno Susio, con delibera di giunta comunale n. 12 del 16 febbraio 2026.

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 di **Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2025 (Approvazione PIAO 2025-2027)**, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 30.12.2024;
- Bilancio di Previsione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 30.12.2024;
- PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2025;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027, approvato (in forma semplificata per comuni sotto i 5.000 abitanti) con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 17/02/2025;
- Rendiconto della Gestione in corso di approvazione;
- Relazione sulla *Performance* in corso di predisposizione.

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

In particolare, la Sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO 2025-2027 declina in maniera compiuta gli obiettivi esecutivi (PEG) assegnando ai Titolari di Posizione Organizzativa gli indicatori di risultato previsti per la misurazione. Per completezza si segnala che l'Ente ha provveduto a un primo aggiornamento del PIAO, con riferimento proprio alla sottosezione Performance, tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 01/12/2025, per adeguare gli obiettivi alle mutate esigenze dei servizi.

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, dei valori attesi e degli indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio (fase intermedia prevista a settembre in concomitanza con la verifica degli equilibri);
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- f) applicazione dei sistemi premianti.

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://comune.sangiorgiodellarichinvelda.pn.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2546923-ammontare-complessivo-premi/contenuti/2561988-ammontare-complessivo-premi>)

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

- la puntuale assegnazione di indicatori di risultato ai Titolari di P.O. nella Sottosezione 2.2 del PIAO ha favorito una chiara attribuzione delle responsabilità e una maggiore consapevolezza del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione;
- la capacità dei Titolari di Posizione Organizzativa di gestire obiettivi multidisciplinari permette una visione d'insieme dei servizi, facilitando il raggiungimento di indicatori di risultato complessi che impattano su più settori.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- alcuni indicatori sono risultati poco sfidanti o non pienamente coerenti con gli impatti (outcome) attesi, limitando la capacità di misurare l'efficacia reale delle azioni amministrative;
- è necessario rafforzare la consapevolezza dei Responsabili di servizio riguardo al proprio ruolo di valutatori. Spesso la valutazione è percepita come un adempimento burocratico; l'obiettivo è trasformarla in un momento di crescita professionale e di feedback continuo per il personale.

### 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 all'anno 2025, l'attività sui controlli interni (art. 3 D.L. 174/2012) relativa agli atti del 2024 è stata formalizzata dal Segretario Generale Dott. Nicola Paladino con relazione dell'11/08/2025. Dalle verifiche a campione è emersa una sostanziale correttezza delle procedure, pur evidenziando aree di miglioramento nelle determinazioni di impegno e di liquidazione.

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