

**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.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 dal Sindaco del Comune di Azzate con decreto n. 5 in data 27.03.2025, tenuto conto della disciplina regolamentare approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 2.10.1999 e successive modifiche ed integrazioni, da ultimo aggiornato con la deliberazione n. 72 del 02.09.2025 .

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. 22 del 30.01.2018 di approvazione aggiornamenti e modifiche al regolamento del sistema di valutazione e misurazione della performance, modificato con delibera della Giunta Comunale n. 28 dell'8.02.2021, contenente anche la nuova disciplina del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione - con decorrenza di applicazione della normativa dall'esercizio 2012, per le valutazioni del 2013, con la motivazione addotta dalla Giunta Comunale che la procedura seguita per l'assegnazione degli obiettivi e l'approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal D. Lgs. n. 150/09.

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 di Giunta Comunale n. 28 del 28.03.2025 e successivi aggiornamenti con deliberazioni Giunta n. 91 dell'11.11.2025 e n. 120 del 22.12.2025 declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG in relazione alla programmazione adottata con i documenti di programmazione (DUPS 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 04.11.2024 e successivi aggiornamenti in corso d'esercizio 2025 correlati a variazioni di bilancio),

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.azzate.va.it/amministrazione-trasparente/sezioni/1782633-dati-relativi-premi>).

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

- a) verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) analisi della qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) valutazione delle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- 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.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 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.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, con specifico riguardo alle tematiche evidenziate dai responsabili di servizio in corso d'esercizio.

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