



**Relazione sul funzionamento complessivo
del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**
(art. 14, c. 4, lett. a del d.lgs. n. 150/2009)

Premessa

Secondo l'attuale quadro normativo, l'Organismo di valutazione ha un ruolo

- di partecipazione alla programmazione e di controllo sull'attuazione del Sistema valutazione della performance;
- di controllo parziale sul sistema di trasparenza, attraverso una verifica annuale del grado di pubblicazione su Amministrazione trasparente di alcuni item di anno in anno indicati dall'ANAC;
- di collaborazione e di verifica della coerenza tra Sistema performance e Sistema di prevenzione della corruzione;
- un ruolo più generale ma limitato alla semplice osservazione sul sistema in generale degli altri controlli interni.

La presente relazione è dunque formulata nell'ambito e nei limiti di tale ruolo.

Inoltre, essa è redatta in data odierna poiché una componente necessaria in misura preponderante per la predisposizione della stessa è la conoscenza degli esiti del processo di valutazione dell'anno di cui si sta parlando. Poiché il ciclo della performance dell'ente si è concluso in questa settimana, in questa stessa settimana si predispone la presente Relazione sul funzionamento del sistema. Il termine del 30 aprile previsto in modo ordinario (in particolare, si richiama la Delibera ANAC n. 23/2013 e il calendario degli adempimenti pubblicato dal Dipartimento della Funzione pubblica) deve essere interpretato tenendo conto di questo fondamentale elemento di propedeuticità.

Attivazione e realizzazione

Il Sistema in oggetto è stato correttamente attivato e realizzato nel corso del 2025. A un livello di dettaglio coerente con le dimensioni dell'ente, il Sistema garantisce:

- evidenze basate su indicatori,
- tracciabilità,
- verificabilità,
- indipendenza
- imparzialità
- tempestività
- trasparenza e comprensibilità,
- attendibilità e operabilità,
- collegamento con le priorità e le strategie dell'Amministrazione.

Così il Sistema non solo garantisce il pieno adempimento normativo, ma costituisce anche uno strumento idoneo a supportare la programmazione e rendicontazione, come pure il riconoscimento del merito e la crescita delle professionalità e la motivazione del personale.

Un'area di costante miglioramento è rappresentata dalla data di attivazione del ciclo della performance, che deve prevedere l'attribuzione degli obiettivi di performance, di trasparenza e di coerenza con la prevenzione della corruzione nel modo più tempestivo possibile.

Prevenzione della corruzione e trasparenza

Nel perimetro delle proprie competenze, richiamate in premessa, il sottoscritto Organismo di valutazione ha verificato inoltre che l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza (L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.).

La relazione prodotta per l'ultimo anno dal Responsabile della prevenzione della corruzione mette in evidenza l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione previste nel Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza, con il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa e il necessario coordinamento con la programmazione della performance.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è progressivamente alimentata e aggiornata secondo le indicazioni dell'ANAC, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. A tal proposito si rinvia alle attestazioni, prodotte dall'Organismo di valutazione negli anni, sulle griglie di controllo degli obblighi di pubblicazione.

Rimangono criticità causate da un sistema normativo e di authority di controllo che non tiene conto dell'enorme differenza che corre tra grandi enti ed enti di piccole dimensioni e di limitate risorse organizzative, per i quali sarebbe corretto prevedere adempimenti semplificati.

L'ente si è dotato, in ossequio ai dettami del D.L. 174/2012, di un sistema dei controlli interni, che risulta attivo. Il Segretario dell'ente comunica tempestivamente a questo Organismo di valutazione i report di controllo.

Miglioramento continuo

Il ciclo della performance ed il ciclo della prevenzione corruzione / trasparenza adottano fin dal loro inizio il metodo del miglioramento continuo, ovvero della costante graduale ricerca di migliorie e fasature. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di verifica ogni anno.

Durante l'anno di cui si dà qui conto, sono stati compiuti progressi nel miglioramento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità. Tra i risultati più rilevanti:

- **Miglioramento dei Processi di Valutazione:** l'ente continua a migliorare i processi di valutazione delle performance, favorendo una maggiore responsabilità e trasparenza nella definizione degli obiettivi e nell'allocazione delle risorse.
- **Incremento della Trasparenza:** compatibilmente con le già citate limitate risorse a disposizione dell'ente, la sezione amministrazione trasparente è regolarmente rifornita e aggiornata con un miglioramento ogni anno.
- **Consolidamento della Cultura dell'Integrità:** grazie all'azione del Segretario dell'ente e all'attenzione dell'amministrazione, l'orientamento della struttura organizzativa tutta verso l'integrità amministrativa è cresciuta, anche con la promozione di programmi di formazione e la sensibilizzazione del personale, contribuendo a creare quel contesto di prevenzione che mira a ridurre i rischi di comportamenti illeciti.

Criticità e raccomandazioni

Nonostante i progressi compiuti, alcune sfide rimangono da affrontare:

1. **Complessità:** il quadro normativo ed il sistema delle autorità di controllo non hanno lavorato nella direzione della semplificazione amministrativa; il contesto risulta ogni anno più complicato e questo rappresenta sia una

criticità, sia una sfida che è necessario cogliere nel continuare a implementare e sviluppare sistemi efficaci ma snelli nelle politiche di valutazione, trasparenza e integrità.

2. **Tecnologia:** l'evoluzione tecnologica, specialmente quella dei sistemi ICT e AI, costituisce un'opportunità ed anche una possibile componente di risposta alla citata ipertrofia e complicazione del quadro normativo dei controlli, ma ovviamente richiede un costante aggiornamento, sia delle strategie, sia delle competenze del personale, per garantire la sicurezza dei dati e la trasparenza nell'uso delle risorse digitali.

La Commissione Europea ha pubblicato il 3 giugno 2026 un importante documento sulla sovranità tecnologica europea e sulla strategia europea sull'Open Source. Il documento individua nel tema del procurement pubblico uno strumento importante: in Europa le modalità con cui si fa procurement ICT hanno storicamente favorito i grandi venditori proprietari e reso marginali gli operatori open source, che spesso PMI europee. La conseguenza è un circolo vizioso: le PA rimangono ancorate a pochi fornitori proprietari e stranieri; le PMI open source non riescono a maturare contratti per crescere; l'ecosistema europeo resta sottodimensionato e la sovranità tecnologica si indebolisce. L'auspicio è che anche codesto ente tenga conto di questo scenario nei processi di procurement, poiché le recenti vicende internazionali stanno rendendo imprescindibile una strategia di indipendenza dalla big tech straniera, e tutti gli enti ed aziende pubblici possono/devono dare il proprio contributo.

3. **Snellimento e semplificazione.** È ovvio che si tratta di tematiche per le quali gli enti di minori dimensioni, rischiando di risultare penalizzati, necessiterebbero di maggiore sostegno da parte delle Istituzioni sovraordinate e dalla normativa, che dovrebbero prevedere non solo le già citate e mai viste modalità e possibilità di snellimenti e semplificazioni, ma anche supporti formativi più concreti ed efficaci rispetto a quelli attualmente disponibili, che peccano spesso di astrattezza accademica e scarsa conoscenza delle reali situazioni organizzative, particolarmente degli enti territoriali e degli enti da loro partecipati e controllati. Questi ultimi dovrebbero attivare un lavoro di sensibilizzazione del legislatore e delle Authority tramite le loro rappresentanze (es: ANCI).
4. **Innovazione del SMVP.** L'attuale quadro normativo porta inoltre l'Organismo di valutazione ad auspicare che, compatibilmente con le risorse a disposizione, vengano implementati e progressivamente sviluppati sistemi di valutazione a 360 gradi, anche -anzi necessariamente- in modo progressivo. La collaborazione tra l'ente, l'Organismo di valutazione e gli stakeholder rimane fondamentale per perseguire l'obiettivo comune di migliorare la *governance* pubblica e garantire il benessere dei cittadini.
5. **Differenziazione delle valutazioni.** Si rileva che permane un appiattimento verso l'alto dei punteggi di valutazione. Tale situazione è storica, nonostante la chiara volontà dell'Amministrazione, del Segretario e di questo Organismo di valutazione a valorizzare le differenze nei diversi livelli di performance. Essa può essere parzialmente ricondotta a limitazioni intrinseche al SMVP, e parzialmente giustificata da situazioni di contesto. A quest'ultimo proposito, si ricorda che la differenziazione dei punteggi non è in sé un obiettivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ma va considerata uno strumento da perseguire soltanto se coerente con l'esigenza dell'organizzazione di confrontarsi con le sfide attuali. Tra le sfide che attualmente l'ente si trova a fronteggiare, una delle più importanti e complesse è legata ad aspetti strategici nella gestione del personale che sono collegati alle seguenti necessità:
 - diminuire il turn-over, che ha impatti negativi sulla performance, sia perché diminuisce la competenza-esperienza media, sia perché crea periodi anche lunghi di non copertura di posizioni lavorative, con conseguenti problemi sui carichi di lavoro, sia perché costringe l'ente a dedicare risorse elevate nella ricerca e selezione di nuovo personale;
 - essere attrattivi sul mercato del lavoro, fronteggiando la competizione costituita da altre organizzazioni pubbliche (attuali elevate numerosità e frequenza di bandi di concorso aperti, maggiore attrattività di enti di dimensioni maggiori e minori rapporti diretti con i cittadini, dove spesso le retribuzioni sono maggiori e i carichi di lavoro e le responsabilità minori);

È evidente che i punti precedenti devono trovare risposte su più fronti, ma sicuramente uno di questi è quello legato all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che deve supportare pragmaticamente l'ente.

6. **La valutazione e la motivazione.** Si invita l'ente a continuare a ricordare che le variabili più importanti che presiedono ad ogni sistema di performance sono quelle della motivazione e delle competenze. L'organismo di valutazione auspica che vengano sempre trovate le risorse organizzative e economiche per investire sul loro costante miglioramento. Sulla base di un'esperienza pluridecennale, questo Organismo di valutazione è fortemente convinto che i punteggi contenuti nelle schede non siano l'obiettivo finale del SMVP, ma al contrario uno strumento sulla base del quale il valutatore/responsabile di un servizio incontra, auspicabilmente almeno all'inizio ed alla fine del ciclo della performance (ma anche in ogni momento dell'anno in cui se ne ravvisi la necessità), i propri dipendenti valutati per spiegare obiettivi e valutazioni, confrontarsi su punti di forza e di debolezza, trasformando detti punteggi in contenuti realmente comprensibili e se possibile motivanti per il futuro.

Obbligo di pubblicazione

Si rammenta che la presente Relazione deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione:

Amministrazione trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione / Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

L' Organismo Comunale di Valutazione
Dott. Mario Gattiglia
(firma digitale)