COMUNITA' COLLINARE DEL FRIULI

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***(nominato con delibera del Comitato Esecutivo n.8 del 06.02.2024-disciplinare incarico del 15.02.2024)***

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

*Anno 2025*

*per la Comunità Collinare del Friuli ed i comuni aderenti, ottobre 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 ..... 4
5. Monitoraggio del PIAO ..... 6
6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV ..... …..6

## 1. Premessa

Con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) e dai regolamenti degli Enti, 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 Indipendente di Valutazione è stato nominato con delibera del Comitato Esecutivo n. 8 del 06.02.2024.

Sono stati preliminarmente presi in esame i vigenti documenti e sistemi relativi alla misurazione e valutazione del ciclo della *performance*.

## 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* 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 degli Enti.

In particolare, il PIAO anno 2025, approvati con deliberazione del Comitato Esecutivo della Comunità Collinare del Friuli e dalle Giunte Comunali dei Comuni aderenti, declinano in maniera compiuta gli obiettivi di Performance in relazione alla programmazione adottata con i documenti di programmazione, 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.

Gli Enti hanno 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.*

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso gli enti sono:
- introduzione del sistema di valutazione, supportato da strumenti informatici ad hoc, quale leva per il miglioramento dei processi di valorizzazione delle risorse umane;
- 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:
- 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;
- presenza in alcuni casi - ma da estendere - dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di *Customer Satisfaction*;
- 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, gli enti hanno 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 relativo alle carenze da sistemare entro il mese di novembre 2025. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

I Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza hanno predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione della sottosezione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO, nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. L'O.I.V., 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

Gli enti improntano 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'Organismo Indipendente 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' O.I.V. 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'O.I.V. 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'O.I.V. in sede di verifica della proposta di PIAO che valida quanto di competenza su richiesta degli Enti.

## 6. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV, nell'ambito dell'attività di pianificazione, ha svolto le funzioni previste dalla normativa di riferimento.

La presente analisi si è basata sull'attività di monitoraggio svolta dall'OIV, su documentazione interna, confronti con le strutture competenti e accesso ai dati disponibili nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ogni qualvolta si sono resi necessari approfondimenti e/o verifiche, l'OIV ha altresì tenuto riunioni di confronto e di approfondimento con il RPCT e suoi collaboratori, acquisendo la documentazione necessaria per le verifiche di propria competenza.

Per quanto detto, l'OIV esprime una valutazione complessivamente positiva sull'efficacia delle azioni poste in essere nel 2025 dall'amministrazione al fine di giungere a definire il ciclo della performance e, conseguentemente, migliorare la qualità della gestione.

*l'OIV*

*Gilberto Ambotta*

