



Alla Giunta Comunale

Al Segretario Generale

Validazione della Relazione sulla Performance 2024

(art. 14, c. 4, lett. c del d.lgs. n. 150/2009)

e

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità

(art. 14, c. 4, lett. a del d.lgs. n. 150/2009)

1. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Visti

- gli obiettivi di performance 2024 -26 di questo ente, adottati dall'Amministrazione all'interno del P.I.A.O. / sezione Performance;
- la Relazione sulla performance dell'anno 2024, trasmessa in bozza a questo Nucleo in data odierna;
- la valutazione del livello di performance organizzativa e individuale dei titolari di EQ quantificata e dettagliata nelle relative schede di valutazione;
- la valutazione del livello di performance individuale dei collaboratori formulata dai titolari di E.Q., in linea con i criteri di valorizzazione del merito;

Dato atto che il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente, così come integrati dalle schede di valutazione,

- hanno inserito l'obiettivo obbligatorio relativo al rispetto dei termini di pagamento nei termini indicati dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali") come prescritto dall'art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2024, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2024 (in vigore dal 22 aprile 2024);
- continuano negli anni a garantire il necessario raccordo, anche in termini di obiettivi, tra politiche di performance e politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009);
- risultano adempienti al dettato normativo generale di riferimento, tenendo anche conto dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI e delle linee guida CiVIT, ANAC, D.F.P. e ANCI in materia di performance e trasparenza;
- rispondono puntualmente al dettato della regolamentazione costituita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'ente;
- forniscono agli stakeholder sufficienti informazioni in merito al contesto e alle risorse nell'ambito dei quali sono stati individuati e perseguiti gli obiettivi dell'anno;
- forniscono altresì le necessarie informazioni sui risultati raggiunti e dunque sull'esito della performance organizzativa;



Dato inoltre atto che le schede di valutazione riportano punteggi che rispecchiano il processo, messo in atto dall'Amministrazione tramite il Segretario Generale ed i titolari di EQ, di valorizzazione del personale con politiche che favoriscono la motivazione, la formazione e lo sviluppo delle professionalità, nonché l'innovazione organizzativa e digitale;

Verificato che l'ente rispetta i termini di pagamento previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali"), come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2024, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2024;

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del citato decreto,

il Nucleo di Valutazione
VALIDA
la Relazione sulla performance 2024
del Comune di BUTTIGLIERA ALTA (TO)

così come integrata dalle schede individuali di valutazione, non pubblicate ma conservate agli atti.

MOTIVAZIONI:

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di controllo e validazione sulla base del ciclo performance attuato e delle schede (contenenti obiettivi indicatori e risultati) e delle relazioni, nonché degli eventuali accertamenti che ha ritenuto opportuni, tenendo anche conto:

- dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI;
- delle linee guida CiVIT ANAC e ANCI in materia di performance e trasparenza.

Il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009).

Le presenti motivazioni sono basate sulle attività di accompagnamento e verifica del ciclo della performance attuato da questo Nucleo, con particolare riferimento al Piano sulla performance 2024 e la relativa Relazione.

Tali attività si sono ispirate a principi descritti nel prossimo paragrafo.

Tutte le schede obiettivo e di valutazione e la restante documentazione di processo sono conservate agli atti presso l'ufficio di supporto al Nucleo.

Si ricorda che

- la consegna delle schede individuali di valutazione, con le firme del valutatore e del valutato
- la Relazione della performance adottata dall'Amministrazione
- e la presente Validazione

costituiscono condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto.



2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ

2.1. Il Sistema in oggetto è stato correttamente attivato e realizzato nel corso del 2024. 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.

2.2. Nel perimetro delle proprie competenze, il sottoscritto Nucleo 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 dal Nucleo negli anni, sulle griglie di controllo degli obblighi di pubblicazione.

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 Nucleo i report di controllo.

2.3. Durante l'anno di riferimento, sono stati compiuti significativi progressi nel miglioramento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. 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 risorse a disposizione dell'ente, la sezione amministrazione trasparente è regolarmente rifornita, 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.

- Valorizzazione del personale: con politiche che favoriscano la motivazione, la formazione e lo sviluppo delle professionalità, nonché lo sviluppo organizzativo e della digitalizzazione.

2.4. Nonostante i progressi compiuti, alcune sfide rimangono da affrontare:

- Complessità: il quadro normativo ed il sistema delle autorità di controllo non ha 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.
- Tecnologia: l'evoluzione tecnologica, specialmente quella dei sistemi ICT e AI, costituisce un'opportunità ed anche una possibile componente di risposta alla citata 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; cosa che l'ente ha posto in atto.

La collaborazione tra l'Ente, il Nucleo di Valutazione e gli stakeholder rimane fondamentale per perseguire l'obiettivo comune di migliorare la governance pubblica e garantire il benessere dei cittadini.

3. OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE E RISPETTO DELLA PRIVACY

Si rammenta che la presente Attestazione e la Relazione performance devono essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente. Si ricorda che, ai sensi della normativa sulla privacy e nel rispetto delle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali, la Relazione performance pubblicata deve contenere di dati generali senza informazioni personali riferite a singoli lavoratori, riguardanti, nel nostro caso, ad es., contratti individuali di lavoro, trattamenti stipendiali o accessori percepiti, valutazioni comportamentali (cfr. par. 6.3 delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809; v. anche provv. del 15 maggio 2014 n. 243 "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" doc. web n. 3134436).

Data 13/5/2025

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Mario Gattiglia)
Firma digitale

Il presente documento è oggetto di pubblicazione obbligatoria sul Sito internet istituzionale dell'Ente, in due posizioni:
Sezione Amministrazione trasparente / Performance / Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance

E:

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

La seconda posizione può contenere anche solo il link alla prima.