COMUNE DI SCARNAFIGI
Provincia di Cuneo
12030 SCARNAFIGI (Cuneo)
Codice Fiscale: 85002050046
segreteria@comune.scarnafigi.cn.it; scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it

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

anno 2026

Settembre 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 5

1. Premessa

Con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 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 con decreto n. 9 in data 29.12.2023 per il quinquiennio 2024-2028.

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.L.gs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* di cui alla deliberazione della giunta comunale n.ro 36 del 13.04.2012 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta comunale n.ro 40 del 26/04/2021 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* 2026, approvato con deliberazione n.ro 41 del 31.03.2026 declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG in relazione alla programmazione adottata con i documenti di programmazione (deliberazione CC n.ro 33 del 9.12.2025 e n.ro 34 del 9.12.2025 avente ad oggetto l'approvazione della nota di aggiornamento del DUPS 2026/2026 e del bilancio di previsione 2026/2028), 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 2026 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.scarnafigi.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/54/Ammontare-complessivo-dei-premi/interni_6)

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso l'ente sono: (esempi da modificare o confermare o integrare)
- 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;
- disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la performance dell'ente.

3. Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2026, 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 dall'ANAC.
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.

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.

Data, 29.09.2026

L'Organismo di Valutazione
Rabino Dott.ssa Roberta