

# **Comune di Fano**

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

**Annualità 2024 – 2025**

### **INDICE**

1. Premessa
2. Ciclo performance e sistema di misurazione e valutazione della performance
3. Trasparenza e Anticorruzione
4. Integrità dei controlli interni
5. Monitoraggio del PIAO

## **1. PREMESSA**

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni viene redatta con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) e dai regolamenti dell'ente.

L'OIV è in carica dal 15/11/2023.

A giugno 2024 si è insediata una nuova amministrazione che ha comportato significativi cambiamenti nell'organizzazione.

Questa sintetica relazione vuole rappresentare un momento di analisi e verifica, nonché un'occasione per formulare alcune considerazioni sull'implementazione del ciclo delle performance, del sistema di misurazione e valutazione della performance, del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza e del sistema dei controlli interni.

## **2. CICLO PERFORMANCE E SISTEMA MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Il ciclo della performance dell'ente è disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DG N.411 del 30.09.2011 e successivamente modificato con DG N.445 del 06.10.2016 (oltre ad ulteriori parziali successive revisioni), che ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione e valutazione della:

1. Performance Organizzativa dell'Ente;
2. Performance Individuale dei Dirigenti;
3. Performance individuale dei funzionari di Posizioni Organizzativa;
4. Performance individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Il Sistema di programmazione e controllo è completamente integrato con il SMVP, costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che si realizza attraverso la definizione delle azioni strategiche di mandato e gli obiettivi gestionali annuali. I documenti di pianificazione strategica, di programmazione gestionale e di rendicontazione sono costruiti secondo una logica a cascata che assicura il costante orientamento alla strategia. Le azioni strategiche e gli obiettivi sono sviluppati attraverso l'individuazione delle risorse dedicate, delle attività, della tempistica, degli indicatori di risultato e dei valori attesi (target), oltre a indicatori di outcome riferiti ai progetti strategici individuati dall'Amministrazione.

Nello specifico si fa riferimento ai seguenti documenti:

- 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 (PDO Piano degli Obiettivi);
- Rendiconto della Gestione;
- Relazione sulla Performance.

I documenti sopra indicati pubblicati nelle apposite sezioni o sottosezioni di Amministrazione Trasparente sul sito web istituzionale dell'ente.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente considera parti integranti ed essenziali del ciclo di gestione della performance:

- le modalità di raccordo e integrazione con la programmazione finanziaria e contabile dell'Ente;
- le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti all'interno dell'Ente.

Per il **2024**, il PIAO/Piano dettagliato degli Obiettivi /Piano Performance 2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n 64 del 06/03/2024 e s.m.i., declina in maniera compiuta gli obiettivi in relazione alla programmazione del DUP assegnando ai responsabili ed alla struttura gli indicatori previsti per la misurazione del risultato.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2024 sono stati:

- 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, che nel 2024 ha portato ad una modifica approvata con DGC n.442 del 28/11/2024
- 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.

La relazione Performance per l'anno 2024 insieme al Referto finale di gestione P.D.O anno 2024 (cfr. verbale 3/25) è stata approvata dalla Giunta con DGC n. 299 del 30/06/2025

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 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 è stato concluso e ha consentito di 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.fano.pu.it/Amministrazione-Trasparente/Performance/Dati-relativi-ai-premi/Dati-relativi-ai-premi-collegati-alla-performance-anno-2024>

Per il **2025**, il PIAO/Piano dettagliato degli Obiettivi /Piano Performance 2025, approvato con deliberazione della Giunta comunale N.115 Del 28/03/2025 e s.m.i., declina gli obiettivi in relazione alla programmazione del DUP (DCC N. 165 Del 30/09/2024) assegnando ai responsabili ed alla struttura gli indicatori previsti per la misurazione del risultato.

Le fasi fino ad ora realizzate fanno riferimento all'impostazione e al monitoraggio della programmazione degli obiettivi, mentre è in corso la fase consuntivazione:

- 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, che nel 2025, anche a seguito nell'insediamento della nuova amministrazione e della nuova organizzazione avviata da marzo 2025, ha portato a due modifiche approvate con DGC N. 433 Del 09/10/2025 e DGC N. 566 Del 18/12/2025.

Dal punto di vista del ciclo delle performance nel periodo di riferimento i dirigenti si sono resi disponibili ad un significativo percorso di miglioramento rispetto ai seguenti elementi, che comunque rappresentano ancora punti di attenzione:

- opportunità di migliorare l'individuazione puntuale e misurabile degli obiettivi e degli indicatori, che risultano a volte molto parcellizzati e/o poco sfidanti, anche individuando valori target che facciano riferimento ai risultati raggiunti nelle precedenti annualità e prevedendone un progressivo miglioramento
- opportunità di favorire tra i dirigenti l'individuazione di obiettivi "condivisi" che favoriscano una fattiva corresponsabilità per il conseguimento dei risultati
- opportunità di valorizzare il nesso tra gli obiettivi di performance e il PTPC individuando azioni specifiche per diffondere all'interno dell'Ente la cultura dell'anticorruzione e della trasparenza
- opportunità di individuare ulteriori obiettivi per valutare la soddisfazione dell'utenza in merito alla qualità dei servizi di tutto l'Ente (performance organizzativa)

- opportunità di presidiare adeguatamente la fase di assegnazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi all'interno dell'Ente coinvolgendo adeguatamente tutto il personale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente è attualmente in corso di revisione al fine di migliorarne l'impostazione anche a fronte delle nuove direttive (con particolare riferimento alla performance organizzativa e individuale) e soprattutto per aumentare la consapevolezza che una valutazione credibile è quella che sostiene merito, sviluppo e valore pubblico, non solo distribuzione di risorse.

### **3. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**

Per l'anno **2024**, 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 213/2024 alla data del 31/05/2024.

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.

L'OIV, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PIAO/Piano Performance con quanto indicato nella sopra citata sottosezione.

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 n. 192/2025 alla data del 31/5/2025 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.

L'OIV, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PIAO/Piano Performance con quanto indicato nella sopra citata sottosezione.

Le griglie di monitoraggio e le ricevute sono disponibili nella apposita sezione Attestazioni dell'OIV nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di Amministrazione Trasparente

<https://www.comune.fano.pu.it/Amministrazione-Trasparente/Controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/Organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/Attestazioni-dell-OIV-nell-assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione>

#### 4. INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Il Comune di Fano, ai sensi dell'art. 147 del Tuel 267/2000 e ss.mm.ii. ha individuato il sistema, gli strumenti e le metodologie per garantire attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. A tal fine ha adottato con DCC n. 313 del 18 dicembre 2012 apposito regolamento in materia di controlli interni, seguito dalla disciplina di dettaglio approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 26 febbraio 2013.

Vengono previsti e regolati i seguenti controlli.

CONTROLLO SULLA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE (S.C.R.A.C. - Servizio Controllo di Regolarità Amministrativa e Contabile diretto dal Segretario Generale)

CONTROLLO STRATEGICO: OIV con il supporto del Comitato di Coordinamento amministrativo e del Servizio in staff Controllo di Gestione

CONTROLLO SULLE PARTECIPATE (Comitato di Controllo nella Direzione generale)

Cfr. Verbali su apposita sezione di Amministrazione Trasparente

<https://www.comune.fano.pu.it/Amministrazione-Trasparente/Organizzazione/Verbali-Commissione-Permanente-di-Garanzia-e-Controllo-mandato-2024-2029>

CONTROLLO SUGLI EQUILIBRI FINANZIARI (Responsabile Servizio Finanziario)

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente / Controlli interni è possibile trovare la relativa documentazione.

<https://www.comune.fano.pu.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Dati-ulteriori/Sistema-dei-controlli2/I-controlli-interni-di-cui-al-Capo-III-del-D.Lgs.-18-Agosto-2000-n.-267-T.U.E.L>

Nel **2024** l'OIV ha ricevuto periodicamente i verbali del Servizio di Controllo di Regolarità Amministrativa e Contabile.

Nel **2025** l'OIV ha ricevuto la Relazione sul controllo interno di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 BIS del D.LGS. 267 del 2000 per i periodi:

- 01.01.2025/30.04.2025

- 01.05.2025/31.07.2025

- 01.08.2025/31.12.2025

Da segnalare anche l'attività formativa in materia di controlli interni (nell'ambito delle attività previste dal PTPCT 2025 – 2027) realizzata a maggio 2025 e destinata a Dirigenti, Funzionari E.Q., Funzionari Preposti e referenti anticorruzione.

L'OIV prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti. Le informazioni desunte dalle relazioni disponibili sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

## **5. MONITORAGGIO PIAO**

Ai sensi del DPR n. 81/2022 del 24 giugno 2022, l'OIV 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, come illustrato nei paragrafi precedenti.

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.

Milano OIV – Eliana De Martiis – firmato digitalmente