



# COMUNE DI FOLIGNO

## AREA SERVIZI GENERALI

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

### NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Incontro del 3 settembre 2025 – ore 13:30  
verbale n. 4/2025**

Riunione svolta in presenza a Foligno.

Presenti: Dott. Fabrizio Proietti (Presidente), Dott.ssa Claudia Bianchi, Dott. Fabio Forti.

Il NdV si riunisce nella composizione determinata ai sensi del decreto sindacale n. 4 del 7 febbraio 2025 per affrontare il seguente punto all'ordine del giorno:

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

##### **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 redige 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* 2024.

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.

#### **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;
- Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) previsto dal DL 80/2021 che ha assorbito numerosi 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 sottosezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale dell'ente.



# COMUNE DI FOLIGNO

## AREA SERVIZI GENERALI

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

In particolare, il PIAO /Piano *Performance* 2024 declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG/PDO in relazione alla programmazione adottata, 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 2024 sono:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati raggiunti;
- 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, 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.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso l'ente sono:

- utilizzo di 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 strategici, programmatici e operativi in obiettivi esecutivi.



Le aree di possibile miglioramento, rilevate dal Nucleo di valutazione fin dal suo insediamento, sono a grandi linee le seguenti:

- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei Dirigenti nel loro ruolo di attori principale dell'azione amministrativa, con particolare attenzione all'attitudine a fare squadra sugli obiettivi dell'Amministrazione;
- individuazione più specifica e circostanziata degli indicatori legati agli obiettivi strategici e gestionali, al fine di rendere più agevole e oggettiva la rendicontazione all'Amministrazione e agli uffici di controllo, ivi incluso anche il Nucleo di valutazione;
- rafforzamento dell'efficacia di sistemi di verifica della qualità dei servizi, attraverso indagini di Customer Satisfaction strutturate e rendicontate in tempi congrui, al fine di permettere all'Amministrazione di adottare adeguate misure di riallineamento, ove necessarie;
- utilizzo della corposa disponibilità di dati di rilevazione in vari ambiti dell'organizzazione per supportare maggiormente la rappresentazione degli esiti della performance annuale delle strutture e dell'intero ente;
- assenza di formale adozione dell'obiettivo diretto di governo dei tempi medi di pagamento e ritardo delle fatture dell'ente, ripartito sui diversi settori quanto a specifica responsabilità; manca formalmente la fattispecie operativa collegata al taglio del 30% del risultato dei dirigenti che hanno contribuito al mancato raggiungimento del contenimento del tempo medio di ritardo per il pagamento delle fatture ai fornitori entro i parametri richiesti dalla Ragioneria Generale dello Stato (TMR minore o uguale a zero). Manca inoltre la disciplina di tale obiettivo nazionale sul sistema di valutazione della dirigenza, anche attraverso appendice contrattuale individuale, come richiesto dalla norma. Una possibile risoluzione di questa problematica potrebbe concretizzarsi nel suggerire al Dirigente del Settore Finanziario di segnalare tempestivamente ai colleghi specificatamente i parametri del contenimento del TMR per ogni settore, attraverso un'analisi puntuale delle fatture dal punto di vista delle scadenze inserite in contabilità e dei relativi tempi di pagamento, evitando di basarsi sulla sola media valori periodica. Dai dati appena acquisiti dal Settore Finanziario si rileva una generale buona attenzione sui dati periodici (trimestrali) che generalmente risultano in linea, pur con necessità di puntuale bonifica di alcune fatture che hanno scadenze non più ammesse per legge ( $> 60$  gg.), mentre per altre occorre omogeneizzare le scadenze a 30 giorni per uniformarsi al ciclo della fatturazione commerciale richiesto da RGS;
- si rileva un sistema di valutazione notevolmente complicato (in particolare per la dirigenza) che non permette una contestuale valutazione dei fattori da parte dei valutatori (Sindaco e Nucleo di valutazione); occorre possibilmente semplificare il sistema inserendo due grandi aree di valutazione (obiettivi e comportamenti



manageriali dei Dirigenti), includendo tra i comportamenti anche le tematiche della Customer e della differenziazione delle valutazioni dei collaboratori, in modo tale che la valutazione del Sindaco, proposta dal Nucleo di valutazione, possa essere svolta in unica sessione, dopo l'acquisizione di tutti i dati oggettivi rilevati dal Controllo di gestione sugli obiettivi strategici, gestionali e di customer inseriti a sistema. In alternativa, l'eccessiva frammentazione della ripartizione punteggi sulla scheda di valutazione del Dirigente potrebbe essere risolta attribuendo le seguenti percentuali ai parametri che costituiscono la valutazione complessiva del singolo Dirigente:

- 30% obiettivi strategici assegnati in capo al singolo dirigente;
- 10% riservato alla valutazione espressa direttamente dal Sindaco
- 20% obiettivi gestionali assegnati in capo alla struttura del dirigente;
- 40% parametri relativi ai comportamenti manageriali dei dirigenti;

- pare necessaria la distinzione netta tra obiettivi strategici e obiettivi operativo-gestionali, da pesare a cura dell'Amministrazione sull'aspetto della strategicità e da parte del Nucleo di valutazione per gli altri parametri di pesatura; a titolo esemplificativo ogni obiettivo potrebbe essere rilevante sotto tre aspetti da pesare separatamente: la strategicità rispetto al programma di mandato declinato in Dup e Piao, la difficoltà intrinseca a portare a termine l'obiettivo e il tempo stimato necessario per la realizzazione; la combinazione di questi tre fattore potrebbe avere un peso massimo per obiettivo pari a 100, con graduazione ponderale differenziata dei tre parametri di calcolo;

- la predisposizione degli obiettivi da inserire nel PDO (Strategici e Gestionali) dovrebbe procedere di pari passo con l'avanzamento della proposta di bilancio per l'anno successivo;

- occorre chiarire meglio la figura e il ruolo del Comitato dei Garanti citata nel sistema come salvaguardia nel processo di valutazione;

- appare infine necessario modificare la procedura di validazione della Relazione sulla performance, ponendo la validazione allo stadio successivo all'approvazione della RP da parte della Giunta; la validazione infatti attesta la correttezza della Relazione sulla performance dal punto di vista procedurale e verifica la presenza degli elementi necessari a rappresentare una concreta realizzazione della performance generale dell'ente rispetto all'anno precedente; pertanto la validazione del processo non può che avvenire rispetto ad un atto formalmente approvato dall'Amministrazione a chiusura del ciclo della performance.



### Trasparenza e Anticorruzione

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 previsto per il 2024 dalla delibera ANAC 213/2024 del 23 aprile 2024 (monitoraggio curato dal precedente Nucleo di valutazione); per il 2025 lo scrivente Nucleo si è registrato alla piattaforma di rilevazione trasparenza di ANAC ed ha monitorato gli adempimenti previsti dalla Delibera ANAC 192/2025 del 7 maggio 2025 per il periodo fino al 31/05/2025, rilasciando la richiesta attestazione entro il termine del 15/07/2025. Entro il mese di novembre il Nucleo procederà con il monitoraggio della risoluzione delle eventuali criticità rilevate nel primo monitoraggio.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione della sottosezione "*Rischi Corruzione 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.

### 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 ottobre 2012 n. 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n. 213 che ha sostituito l'art. 147 del D.L.gs 18 agosto 2000 n. 267, con nuova formulazione (147 quinque) in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2024) il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, in forza di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente, coadiuvato dalla 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, con particolare riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.). Le informazioni desunte dalle relazioni semestrali vengono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti.



# COMUNE DI FOLIGNO

## AREA SERVIZI GENERALI

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE, GESTIONE AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

---

### 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.

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.

La riunione termina alle ore 16,00 e il presente verbale consta di n. 6 pagine.

Dott. Fabrizio Proietti (Presidente)

Dott.ssa Claudia Bianchi (componente)

Dott. Fabio Forti (componente)

(documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005)