

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

Anno 2024

Approvata dal NIV con verbale n. 33 del 23 luglio 2026

Sommario

1.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	3
1.1.- A) Performance organizzativa (30%)	3
1.2 – B) Performance individuale: obiettivi (30%)	4
1.3 - Performance individuali: comportamenti organizzativi individuali (40%):	5
2.- TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	6
3.- INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI.....	6
4.- CONCLUSIONI	7

Di seguito si presenta 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 anno 2024. La Relazione è redatta in ottemperanza alla Regolamentazione interna dell'ente.

1.- Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009, si sviluppa come segue:

- Programma di mandato del Sindaco;
- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PIAO - Piano Performance;
- 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.

In particolare il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e la quantificazione della corresponsione della retribuzione di risultato si sviluppa sulla base di apposita metodologia adottata con delibera n. 501 del 29/12/2023, da ultimo aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 in data 17/01/2024 visionabile sul sito dell'Ente al seguente link: <https://www.comune.como.it/export/sites/comune-di-como/.galleries/amministrazione-trasparente/nuovi-allegati/2024-01-15-SISTEMA-DI-MISURAZIONE-E-VALUTAZIONE-DELLA-PERFORMANCE.pdf>

Di seguito si riporta un estratto.

La valutazione si realizza nei seguenti ambiti:

Ambiti di valutazione	Peso	Valutatore
A) Performance organizzativa	30%	NIV
B) Performance individuale di cui:	70%	
B.1 Obiettivi (30%)		NIV
B.2 Comportamenti organizzativi individuali (40%)		SG (eventuale correttivo del Sindaco) NIV
Totale performance	100%	

1.1.- A) Performance organizzativa (30%)

Esprime il risultato che l'intera organizzazione con le sue articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Il NIV assegna un peso a ciascun obiettivo organizzativo ed esprime la valutazione percentuale sul conseguimento all'esito delle rendicontazioni.

Nell'anno 2024 sono stati proposti n. 6 obiettivi di performance organizzativa che hanno raggiunto un risultato pari al 90% come nella tabella che segue:

Obiettivo	Peso	Indicatori	Target	Risultato
RIACCERTAMENTO RESIDUI ATTIVI E PASSIVI ANTERIORI AL 31/12/2020 -	30%	Si rende necessaria una attività di revisione della massa dei residui attivi e passivi risalenti (antecedenti alla data del 31/12/20). Ogni Direttore deve procedere entro il 31/12/2024 ad indicare per ogni residuo attivo e passivo la sussistenza delle ragioni di fatto e/o di diritto che impongono il mantenimento dello stesso. Diversamente, deve procedere alla cancellazione	attività di revisione sul 100% dei residui attivi e passivi antecedenti al 31/12/2020, come risultanti dal rendiconto 2023	90%
INCLUSIONE SOCIALE - ACCESSIBILITA' -	25%	attuazione interventi	5 nuovi interventi	100%
LEGALITA' - ANTICORRUZIONE - TRASPARENZA -	10%	la valutazione espressa dal Nucleo attraverso la griglia ANAC	almeno l'85% di valutazioni positive (cioè con valore 100% su ogni item)	100%
MIGLIORAMENTO DELLA CONOSCENZA - FORMAZIONE (PROTEZIONE AZIENDALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, ETICA, TRASPARENZA) E SPECIFICA -	25%	ore di formazione pro capite	24 ore	67%
URP: EVASIONE PRATICHE SU SEGNALE.COMO.IT -	10%	5 giorni (lavorativi) per rispondere	95%	95%
COMPARTECIPAZIONE ALL'OBIETTIVO NAZIONALE "RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO NELLE PP.AA." RISPETTO OBIETTIVO EU APPLICAZIONE ART. 4-BIS D.L. 24/2/23, N. 13		tempi medi liquidazione fatture, da intendersi come effettivo accreditato dell'importo dovuto al soggetto terzo e non come assunzione dell'atto di liquidazione	tempi medi liquidazione fatture, da intendersi come effettivo accreditato dell'importo dovuto al soggetto terzo e non come assunzione dell'atto di liquidazione	RAGGIUNTO PER TUTTI I DIRETTORI

1.2 – B) Performance individuale: obiettivi (30%)

Gli obiettivi sono negoziati ogni anno dal Dirigente con l'Amministrazione; la proposta di valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, previa presa visione del report di fine anno.

Nell'assegnazione del peso il NIV tiene conto della descrizione dell'obiettivo e anche della qualità degli indicatori (meri indicatori di attività, ad esempio, possono non rendere apprezzabile l'impatto sull'utenza esterna).

Sul fattore Rilevanza strategica rispetto al programma di mandato si esprime unitamente al Sindaco.

Gli obiettivi, sono oggetto di preventiva analisi e "pesatura" da parte dello stesso Nucleo Indipendente di Valutazione, sulla base dei seguenti fattori:

Fattori	Punteggio
Complessità amministrativa, tecnica gestionale richiesta per la realizzazione dell'obiettivo (grado di innovatività, pluralità dei soggetti coinvolti, rischio gestionale connesso all'obiettivo, ecc.)	Da 0 a 10 punti
Rilevanza strategica dell'obiettivo in riferimento al	Da 0 a 15 punti

<i>programma di mandato del Sindaco e alle priorità strategiche dell'Amministrazione</i>	
Significatività finanziaria <i>connessa alla realizzazione dell'obiettivo (utilizzo di ingenti risorse, complessità del loro reperimento, evidenza di risparmi ed economie, ecc.)</i>	Da 0 a 5 punti
Impatto sull'utenza esterna: <i>evidenza del collegamento tra l'obiettivo e la risposta ai bisogni dei cittadini nonché dei vantaggi e dei benefici che la realizzazione dell'obiettivo comporta per cittadini e territorio</i>	Da 0 a 10 punti
Punteggio massimo assegnabile	Totale 40 punti

Nell'anno 2024 sono stati proposti n. 51 obiettivi di performance individuale, che hanno raggiunto un risultato complessivo pari al 89,21% di realizzazione.

1.3 - Performance individuali: comportamenti organizzativi individuali (40%):

Per questo ambito di valutazione si analizzano 4 macroaree costituite da più fattori corrispondenti ad altrettanti comportamenti organizzativi individuali; la proposta di valutazione della performance è effettuata dal Segretario Generale dell'Ente, sentito il Nucleo Indipendente di Valutazione. Le macroaree sono le seguenti:

1. Capacità di governance tecnica
2. Capacità di pianificazione e controllo
3. Capacità organizzative
4. Flessibilità e innovazione

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione vigente della performance attraverso gli strumenti del ciclo di gestione della performance, nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

L'esito del processo di valutazione per i dirigenti, per le E.Q. e per il restante personale dell'ente ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso una discreta differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita sezione "Performance e Dati sui Premi" pubblicati in Amministrazione Trasparente visionabili al seguente indirizzo <https://www.comune.como.it/amministrazione-trasparente/performance/dati-relativi-ai-premi/>.

All'esito dell'applicazione della nuova metodologia, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

- presenza di strumenti di programmazione della performance;
- pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione;
- coinvolgimento degli attori politico tecnici nelle diverse fasi del ciclo della performance, nel consapevole rispetto delle prerogative e dei ruoli;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici.

Mentre le aree di possibile miglioramento, sono:

- necessità di migliore rappresentazione degli obiettivi e degli indicatori, anche in ottica pluriennale;
- necessità di una ancora migliore definizione della relazione sulla performance.

2.- Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2024, l'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalle Delibere ANAC susseguitesi, come verificato attraverso 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 dalle deliberazioni ANAC n. [213 del 23 aprile 2024](#) e integrati a fine anno dai nuovi schemi standard dalla [Delibera n. 495 del 25 settembre 2024](#).

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'Ente come previsto dalle citate delibere ANAC. L'Ente ha provveduto alla pubblicazione sul proprio sito – sezione amministrazione trasparente al seguente indirizzo: <https://www.comune.como.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/attestazioni-oiv-o-struttura-analog/>.

La sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" per il 2024 è stata adottata nei termini di legge e monitorato nel corso dell'esercizio.

Nel Piano performance sono stati inseriti obiettivi relativi al tema dell'anticorruzione.

3.- Integrità dei controlli interni

L'Ente è dotato di apposito regolamento rubricato "Regolamento sui sistemi dei controlli interni" approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 in data 11.02.2013 ai sensi dell'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012. Esso disciplina il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione, il controllo strategico, il controllo sugli equilibri finanziari, il controllo sulla qualità dei servizi erogati, il controllo sulle Società partecipate non quotate. Le risultanze dei controlli sono riportate nella relazione annuale che il Sindaco invia alla Corte dei Conti. Quest'ultima ricomprende altresì i dati relativi al lavoro agile ed ai contributi ottenuti con PNRR. A queste forme di controllo interno si aggiungono i controlli disciplinati dalle normative in materia di performance e di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 147bis del T.U.EE.LL., come modificato dal D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2012, il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto da ogni Dirigente ed è esercitato attraverso il parere di regolarità tecnica. Il controllo contabile è effettuato dal Dirigente del Servizio Finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile sulle proposte di deliberazione e del visto attestante la copertura finanziaria sulle determinazioni. Il medesimo controllo interno è inoltre assicurato, nella fase successiva, da un gruppo di lavoro sotto la direzione del Segretario Generale.

Per quanto riguarda il controllo preventivo, a maggiore garanzia della regolarità amministrativa, ogni proposta di deliberazione è sottoposta, oltre che al parere tecnico, anche al parere di legittimità del Segretario Generale previsto dallo Statuto Comunale.

Il Nucleo di Valutazione riceve periodicamente (di regola ogni trimestre) una relazione sull'esito dei controlli interni successivi.

Il Nucleo, per la corretta valutazione del ciclo della performance si serve dei seguenti strumenti:

- eventuali rilievi forniti dai controlli successivi di regolarità nell'ambito del sistema di valutazione, anche ai fini della valutazione della performance individuale dei responsabili apicali dell'Ente.

- i report analitici sullo stato di attuazione degli obiettivi trasmessi grazie ad un sistema di reporting strutturato e programmato.

4.- Conclusioni

Il Nucleo di Valutazione raccomanda di dare maggiore attenzione alla cultura della qualità del dato, sviluppando un sistema informativo di supporto al controllo direzionale in grado di consentire il monitoraggio costante degli indicatori di tipo strategico e gestionale.

Vi sono margini di miglioramento nella definizione degli obiettivi e nella scelta degli indicatori, ancora fortemente riferiti a processi operativi e non del tutto capaci di riflettere il valore generato.

Il NIV

Dott.ssa Roberta Beltrame - Presidente
(Documento firmato digitalmente)

Prof. Luca Bisio – Componente
(Documento firmato digitalmente)

Dott.ssa Cattini Elisabetta - Componente
(Documento firmato digitalmente)