

COMUNE DI SULZANO

OIV

Relazione dell'organismo indipendente di valutazione sul funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

1. Premessa

La presente relazione è redatta dall'Organismo indipendente di valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che attribuisce all'OIV il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, elaborando un'apposita relazione con facoltà di formulare proposte e raccomandazioni ai vertici dell'ente.

Le informazioni poste a base della presente relazione sono state fornite dal Segretario Comunale, in ragione del ruolo che questi riveste nell'organizzazione del sistema dei controlli interni dell'ente ai sensi dell'art. 147, comma 4, TUEL, nonché quale soggetto preposto al coordinamento del controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 147-bis, comma 2, TUEL.

2. Performance

2.1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)** vigente presso l'amministrazione è stato approvato con delibera G.C. n. 53/26. L'OIV prende atto che il sistema necessita di **adeguamento alle disposizioni recate dalla L. 119/2026**, che ha introdotto nuovi criteri e standard in materia di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni.

Emerge altresì la necessità di **migliorare la qualità degli obiettivi e degli indicatori** inseriti nella sezione performance del PIAO: le analisi condotte evidenziano che parte degli obiettivi risulta formulata in termini non sufficientemente specifici, misurabili e sfidanti, con indicatori che non sempre consentono una verifica puntuale del grado di conseguimento dei risultati attesi.

2.2. Ciclo della performance

Il ciclo della performance relativo agli anni 2024 e 2025 si è **concluso regolarmente**.

La Relazione sulla performance 2024 è stata approvata con delibera G.C.n. 49/25.

La Relazione sulla performance 2025 è stata approvata con delibera G.C. n. 52/26.

L'OIV ha provveduto alla relativa validazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009.

2.3. Differenziazione delle valutazioni del personale dipendente

L'OIV ha esaminato la distribuzione dei giudizi valutativi del personale dipendente riferiti al ciclo della performance 2024 e 2025. Dall'analisi emergono **ampi margini di miglioramento** nell'applicazione del principio della **significativa differenziazione dei giudizi** di cui all'art. 9, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 150/2009.

Si rileva, in particolare, una tendenza all'appiattimento delle valutazioni verso fasce medio-alte, che riduce l'efficacia del sistema premiale.

Il superamento di tale criticità deve rappresentare uno degli obiettivi primari della dirigenza.

3. Prevenzione della corruzione

Dall'esame della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, nonché dalla relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dalle informazioni acquisite nel corso del monitoraggio, **non emergono particolari criticità** in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Il sistema appare complessivamente funzionante e il RPCT ha adempiuto alla funzione di monitoraggio prevista dalla normativa vigente.

4. Trasparenza

Dall'**attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione** redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), D.Lgs. n. 150/2009, e dall'esame della **griglia di rilevazione** compilata in conformità alle indicazioni ANAC, emergono **margini di miglioramento** in virtù di talune criticità accertate in ordine alla completezza e all'aggiornamento dei contenuti pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Le criticità riscontrate dovranno essere tempestivamente superate.

5. Controlli di regolarità amministrativa e contabile

5.1. Report periodici del Segretario Comunale

Il Segretario Comunale Dott.ssa Bortolotti ha assicurato lo svolgimento del **controllo successivo di regolarità amministrativa**, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 2, TUEL, mediante selezione casuale degli atti con tecniche di campionamento, dalla data di presa servizio (24/04/2025) sino al 31/12/2025.

Le risultanze sono state formalizzate in report periodici.

Non risultano effettuati i controlli interni afferenti il periodo 1 gennaio 2024 -23 aprile 2025.

5.2. Assenza di pareri contrari e di dinieghi di visto

Dall'esame delle informazioni fornite dal Segretario Comunale si dà atto che:

- **nessun atto** deliberativo è stato adottato in presenza di **parere contrario di regolarità tecnica o di regolarità contabile**, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis TUEL;
- **su nessun atto** è stato espresso **diniego del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria** da parte del responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, TUEL.

6. Controllo di gestione

L'OIV prende atto che il **controllo di gestione**, disciplinato dagli artt. 147, comma 2, lett. a), e 196 TUEL, **non risulta formalmente istituito** presso l'amministrazione.

7. Controllo strategico

L'OIV prende atto che il **controllo strategico**, disciplinato dall'art. 147-ter TUEL, **non risulta formalmente istituito** presso l'amministrazione.

8. Raccomandazioni

All'esito del monitoraggio svolto, l'OIV formula — ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009 — le seguenti raccomandazioni:

1. **Adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance alla L. 119/2026.**

Necessita l'adeguamento del SMVP vigente in conformità alle disposizioni recate dalla L. 119/2026, assicurando il recepimento dei nuovi criteri e standard.

2. **Superamento delle criticità in materia di Amministrazione Trasparente.**

L'amministrazione adotti un piano di azioni correttive volto a colmare le lacune rilevate nell'attestazione OIV e nella griglia ANAC, assicurando la completezza e l'aggiornamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente".

3. **Miglioramento della significativa differenziazione delle valutazioni del personale dipendente.**

Si adottino misure organizzative e procedurali idonee a garantire una reale distribuzione dei giudizi valutativi, evitando l'appiattimento verso fasce elevate in contrasto con l'art. 9, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 150/2009.

4. Individuazione di obiettivi maggiormente sfidanti.

In sede di predisposizione della sezione performance del PIAO per il prossimo ciclo, si formulino obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ma ambiziosi, corredati di indicatori in grado di rilevare in modo puntuale l'effettivo grado di conseguimento dei risultati.

L'OIV

Edoardo Barusso