



Comune di Ascoli Piceno

MEFAGI IA D'ORO AI VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

**RELAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA'
DEI CONTROLLI INTERNI**

(ART. 14, C.4, LETT. A), D.LGS. N. 150/2009)



- ANNO DI RIFERIMENTO 2023 -

A cura del Nucleo di Valutazione

Indice

Premessa

1. Il sistema di valutazione

1.1 La performance organizzativa

1.2 La performance individuale

2 Il sistema della trasparenza e dell'integrità

2.1 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione

2.2 La prevenzione della corruzione

Conclusioni

Premessa

Il presente documento ha lo scopo di riassumere sinteticamente il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici affidati dall'Ente, in sede regolamentare, al Nucleo di Valutazione (N.d.V.) stesso.

Il documento è a cura del N.d.V., segue selettiva lettura di quanto all'art. 7 c. 2 lett. a) e art. 14 del D.Lgs. 150/2009.

Nella relazione sono inoltre sinteticamente illustrate le attività svolte dal N.d.V., per l'anno 2023, funzionali alla corretta adozione e utilizzo delle logiche implementate con il sistema di misurazione delle performance.

Il N.d.V. del Comune di Ascoli Piceno è composto dal dott. Fabiano Santo, nominato con decreto sindacale n. 37 del 22/12/2022, dal dott. Pierluigi Raimondi, nominato con decreto sindacale n. 38 del 22/12/2022 e dal dott. Giustozzi Mauro, nominato con decreto sindacale n. 39 del 22/12/2022, per il triennio di valutazione 2022/2024.

Nel 2023 il N.d.V. ha svolto, in particolare, le seguenti attività, come da regolamento approvato con delibera di Giunta n. 277 del 13/12/2018 ad oggetto “modifica art. 46 del regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici. approvazione regolamento nucleo di valutazione”:

- monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione della presente relazione annuale sullo stato dello stesso, formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- validazione della Relazione sulla performance 2021, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e verifica la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.lgs 150/09 e s.m.i., dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proposta, sulla base del sistema di valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- verifica della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;
- attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dalla vigente normativa;

Il N.d.V., per la sua analisi, si è avvalso, di riscontri effettuati tramite incontri con il Segretario Generale, anche quale Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Integrità, con i dirigenti e con i Responsabili di Posizione Organizzativa.

I documenti di riferimento utilizzati dal N.d.V. nell'anno 2023, per la valutazione, sono i seguenti:

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera della Giunta Comunale n. 272 del 28 dicembre 2017;
- deliberazione di giunta comunale n. 137 del 06/05/2022 ad oggetto “piano esecutivo di gestione 2022-2024, integrato con il piano dettagliato degli obiettivi (pdo) e con il piano della performance (pdf). – approvazione”
- delibera di Giunta n. 91 del 06/04/2023 ad oggetto ‘piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023–2025 in forma ordinaria, ai sensi dell’art. 6 D.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, del d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 e del d.m. 30 giugno 2022, n. 132. – approvazione’;
- la delibera di giunta comunale n. 302/2020 ad oggetto “approvazione del sistema di valutazione per la pesatura dell'indennità di posizione del personale dirigente del comune di Ascoli Piceno”;

- la delibera di giunta comunale n. 303/2020 ad oggetto “approvazione nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance ed erogazione premialità”;
 - la delibera di Giunta n. 434 del 30/12/2021 ad oggetto “delibere di giunta comunale nn. 302 e 303 del 29/12/2020 – rettifica errori materiali”;
 - delibera di consiglio n. 13 del 16/03/2023 ad oggetto ‘Documento Unico di Programmazione (DUP), periodo 2023-2025. Approvazione’;
 - delibera di consiglio n. 15 del 30/03/2023 ad oggetto ‘approvazione del bilancio di previsione finanziario relativo al triennio 2023-2025. Determinazioni’;
 - la deliberazione di Giunta Comunale n. 393 del 17/11/2022, con cui è stata adeguata la macrostruttura dell’ente;
 - la deliberazione della Giunta Comunale n. 332 del 19/09/2023 con cui è stata adeguata la macrostruttura dell’ente in vigore dal 1° ottobre 2023”;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 12/01/2023, ad oggetto “definizione obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza e direttive al rpct per l'elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del piao per il triennio 2023/2025”;

1. Il sistema di valutazione

La misurazione e la valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli ovvero dalle squadre di lavoro in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati del Comune e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

➤ La delibera di giunta n. 302 del 29/12/2020, ad oggetto “approvazione del sistema di valutazione per la pesatura dell’indennità di posizione del personale dirigente del comune di Ascoli Piceno” disciplina la valutazione delle posizioni dirigenziali presenti nella macro-struttura del Comune di Ascoli Piceno, al fine di ottemperare ad una precisa previsione del contratto collettivo che attribuisce ai Dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata ai compiti, alle attività e alle responsabilità connesse al ruolo ricoperto indipendentemente dal livello di prestazione e dalle qualità personali della persona che ricopre la posizione oggetto della valutazione. La valutazione delle posizioni dirigenziali e della performance dei dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco con le modalità di cui al sistema, in parola. La pesatura delle posizioni dirigenziali mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione. La valutazione della posizione è effettuata su parametri di carattere oggettivo e collegata alle funzioni ad essa connesse. Attraverso il sistema di valutazione il contenuto delle diverse posizioni dirigenziali viene “pesato” in modo tale da determinare il valore relativo a ciascuna posizione rispetto alle altre posizioni di pari livello presenti nell’organizzazione. Nel Comune di Ascoli Piceno infatti sono previste solo posizioni dirigenziali afferenti i diversi Settori presenti nella macro-struttura dell’Ente. Le posizioni da valutare infatti corrispondono ai Settori previsti nella macro-struttura dell’Ente; in caso di modifica e/o integrazione della macro-struttura si procederà ad una nuova pesatura delle strutture dirigenziali (Settori) presenti nell’Ente. I fattori di valutazione per la pesatura della posizione, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti sono:

SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONE DIRIGENZIALE		
FATTORI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1.COMPLESSITA' DIREZIONALE		Fino a 35 punti
1.1 Dimensione e Differenziazione organizzativa	Dimensione complessiva della struttura coordinata e sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell'ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, materiali e strumentali utilizzate nei processi. Varietà ed eterogeneità delle funzioni coordinate, varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità, delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi con riferimento anche al livello di standardizzazione delle funzioni coordinate.	Fino a 10 punti
1.2 Complessità tecnico operativa	Esprime il grado di disomogeneità e di variabilità delle attività gestite, la modalità di erogazione dei servizi e responsabilità di controllo, nonché la tipologia degli atti gestiti.	Fino a 10 punti
1.3 Quadro delle relazioni	Valuta la complessità negoziale da gestire, rilevanza - in termini di interessi rappresentati - e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni,	Fino a 15 punti

	intensità / frequenza di tali relazioni, rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".	
2. RILEVANZA STRATEGICA		Fino a 30 punti
2.1 Rilevanza rispetto al programma del Sindaco	Livello di partecipazione alla definizione delle priorità e dei programmi dell'amministrazione inteso come centralità e rilevanza che la posizione riveste nelle politiche dell'ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione.	Fino a 20 punti
2.2. Rilevanza per il funzionamento dell'ente	Evidenzia la rilevanza della struttura rispetto alle altre per il funzionamento dell'ente con riferimento all'attuazione degli obiettivi.	Fino a 10 punti
3. RESPONSABILITA' DI RISULTATO	La responsabilità amministrativa è intesa come responsabilità giuridico formale, responsabilità riferita alla corretta gestione del quadro finanziario di competenza, responsabilità organizzativa e responsabilità datoriale. Valuta il rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili. Per l'attribuzione del punteggio si terrà in considerazione, il livello di assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni.	Fino a 10 punti
4. RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	La responsabilità amministrativa è intesa come responsabilità giuridico formale, responsabilità riferita alla corretta gestione del quadro finanziario di competenza, responsabilità organizzativa e responsabilità datoriale. Valuta il rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili. Per l'attribuzione del punteggio si terrà in considerazione, il livello di assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni.	Fino a 15 punti
5. COMPETENZE PROFESSIONALI	Indica la profondità delle conoscenze aggiuntive richieste dalla posizione con riferimento alle attività gestite direttamente e viene definita prevalentemente dai titoli scolastici e professionali, ma tiene conto anche dell'esperienza di lavoro e degli studi informali. Esprime infine l'intensità dei cambiamenti e delle dinamiche evolutive che interessano l'ambito professionale di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.	Fino a 10 punti

I punteggi ai fattori di valutazione 1.1, 1.2, 1.3, 3, 4 e 5 sono attribuiti dal Nucleo di Valutazione; i fattori di valutazione 2.1 e 2.2 sono attribuiti dal Nucleo di Valutazione su indicazione del Sindaco.

➤ La delibera di Giunta n. 303 del 29/12/2020 ad oggetto “approvazione nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance ed erogazione premialità”, altresì, disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Ascoli Piceno al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. La materia della valutazione della performance e della premialità è disciplinata nelle seguenti articolazioni: misurazione della performance, valutazione della performance ed erogazione della premialità. Il sistema di misurazione, valutazione ed erogazione della premialità di cui al presente regolamento, viene adottato ai sensi degli articoli 7, 16 e 31 del D.lgs. 150/2009, nell’ambito della autonoma potestà regolamentare dell’ente e viene disciplinato tenuto conto della specifica natura di ente locale territoriale del Comune di Ascoli Piceno. La presente disciplina sostituisce qualsiasi precedente regolamentazione interna all’ente, di fonte pubblicistica o privatistica, adottata in base alla normativa previgente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Il sistema di misurazione, valutazione ed erogazione della premialità è riferito alla valutazione dei seguenti ambiti prestazionali:

- a) performance organizzativa generale dell’ente, riferita all’attività dell’ente nel suo complesso;
- b) performance di struttura, corrispondente all’unità organizzativa assegnata alla responsabilità di un dirigente;
- c) performance individuale dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale;
- d) performance dei comportamenti organizzativi.

Il regolamento disciplina:

- a) le fasi, i tempi, le procedure, i soggetti;
- b) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- d) le modalità di erogazione della premialità.

I documenti fondamentali nell’ambito del sistema di misurazione, valutazione ed erogazione della premialità sono costituiti dal piano della performance triennale, dal piano esecutivo di gestione (P.E.G.) di cui all’art. 169 del D.Lgs. 267/2000 e dalla relazione sulla performance. Per la determinazione delle tempistiche e delle modalità di attuazione del presente regolamento, provvede il Segretario Generale, di concerto con il Servizio Anticorruzione, Controlli, Programmazione e Formazione e/o con il Servizio Personale, a seconda del caso.

Per le tabelle di riferimento per la valutazione del Segretario Generale, delle Posizioni Organizzative e del personale dipendente si rimanda alla suddetta D.G. n. 303/2020.

✓ La delibera di Giunta n. 434 del 30/12/2021 ad oggetto “delibere di giunta comunale nn. 302 e 303 del 29/12/2020 – rettifica errori materiali”, a cui si rimanda, inoltre, rettifica la tabella riportata al paragrafo denominato “punteggio e indennità di posizione” del regolamento di valutazione per la pesatura dell’indennità di posizione del personale dirigente di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 302/2020. La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione: dello stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell’ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato dal Sindaco al consiglio al momento dell’insediamento, ed evidenziati nel Piano Generale di Sviluppo e nel DUP (Documento Unico di Programmazione) corredati da indicatori di “outcome” al fine di assicurare la funzione di valutazione dell’adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell’indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli

obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale del dirigente al loro raggiungimento, con specifico riferimento agli obiettivi assegnati a tutti i dirigenti o a gruppi di dirigenti. Tali elementi sono indicati dal sindaco al momento del conferimento dell'incarico ai dirigenti; con il Piano delle Performance o, in caso di mancata adozione, con il PEG, essi saranno dettagliati e sarà loro fornito un peso specifico. In particolare sarà valutato: grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici: fino a 10 punti, obiettivi di miglioramento della gestione: fino a 5 punti, rispetto dei vincoli dettati dal legislatore: fino a 5 punti, per un punteggio massimo di punti 20.

I punti di forza del sistema della performance possono essere così sintetizzati:

✓ il ciclo della pianificazione è ben formalizzato e strutturato, ed è l'esito di una progressiva evoluzione intervenuta per governare adeguatamente la complessità organizzativa dell'Ente, mettendo in correlazione gli strumenti di programmazione (dalle linee di mandato del Sindaco all'individuazione degli obiettivi operativi, declinandoli nel PEG), coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio.;

✓ il Nucleo di Valutazione ha assicurato una presenza continua e si è configurato nel corso degli anni non solo come "soggetto controllore e valutatore" ma anche come supporto alla crescita manageriale dei dirigenti. L'approccio adottato dal Nucleo di Valutazione e condiviso con i ruoli chiave dell'Ente è orientato all'ascolto, che si esprime con incontri con i dirigenti, ritenendo che ciò dia valore al ruolo dell'organo nonché condizione fondamentale per assumere una funzione di supporto alla crescita manageriale dell'Ente;

✓ nel corso degli ultimi anni, il processo di definizione e descrizione degli obiettivi nonché di misurazione si è affinato ed ha migliorato la sua efficacia.

Si evidenziano i seguenti elementi di miglioramento:

✓ la qualità degli indicatori, non è ancora omogenea la presenza di indicatori di output e outcome; talvolta la natura degli indicatori scelti ed utilizzati non fa emergere significativi collegamenti con gli stakeholders e con gli utenti;

✓ riduzione del numero degli obiettivi per ciascun Settore;

Tali elementi di miglioramento sono finalizzati a dare continuità allo sforzo di collegare la programmazione degli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione e migliorare ulteriormente il processo di programmazione, sia nella fase di definizione degli obiettivi che quella degli indicatori; a migliorare la capacità di rappresentare i bisogni del territorio ed il valore generato dagli obiettivi per il cittadino (spiegare il "perché" prima ancora del "cosa fare") e integrare la programmazione con ulteriori indicatori di risultato e di impatto.

Saranno necessarie azioni di allineamento del sistema di valutazione in coerenza con quanto previsto dalle recenti linee guida sulla valutazione individuale e partecipativa pubblicate da Funzione Pubblica a novembre e dicembre 2019 e dalle linee guida sul lavoro agile (POLA) pubblicate da Funzione Pubblica a dicembre 2020.

Inoltre, a seguito dell'introduzione del PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione con il DL 80/2021, sarà necessario l'aggiornamento della terminologia e dei riferimenti relativi agli strumenti di programmazione indicati nel Sistema.

1.1 La performance organizzativa

Il Ciclo della Performance 2022 ha avuto formalmente inizio con l'approvazione del Piano della Performance 2022 e si è concluso con l'approvazione della relazione sulla performance per l'anno 2022, approvata in Giunta Comunale con deliberazione n. 225 del 07/07/2023.

Il processo di pianificazione strategica e programmazione operativa è risultato coerente con la programmazione economico-finanziaria.

La struttura del Piano risulta aderente a quella prevista nelle Linee Guida per il Piano della Performance nr. 1 del Giugno 2017 (ex delibera CIVIT 112/2010).

Come raccomandato, la descrizione del contesto interno ed esterno è più sintetica, rispetto agli anni precedenti.

Dall'analisi dell'albero delle Performance è apprezzabile il collegamento, in modo schematico, tra mandato istituzionale-missione e aree strategiche, tra aree strategiche e obiettivi strategici.

A loro volta gli obiettivi strategici sono stati declinati in diversi obiettivi operativi organizzativi ed individuali, che costituiscono un utile contributo al conseguimento del relativo obiettivo strategico. Per i diversi obiettivi operativi individuati, sono stati indicati gli indicatori e le fasi di realizzazione, in maniera soddisfacente e puntuale.

Come da verbale n. 4 del 02/10/2024, conservato in atti, il NdV in merito alla Performance dirigenziale, i Dirigenti sono stati invitati, per l'anno 2023, a:

- relazionare gli obiettivi già realizzati fin da subito ed i restanti, entro e non oltre il 31/12/2023, al fine di poter concludere le valutazioni per la fine di gennaio 2024.
- inserire le suddette relazioni all'interno di un apposito programma.

Per la performance relativa all'anno 2024, in sede di programmazione, è stato raccomandato loro di:

- lavorare ulteriormente sugli indicatori, inserendone anche più di uno per ciascun obiettivo;
- di proporre un numero limitato di obiettivi di n. 3-5 a Settore.

Il NdV ribadisce l'importanza di garantire lo strumento del Whistleblowing, facendo riferimento alle novità del D.Lgs n. 24/2023.

Il NdV evidenzia, infine, le modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (adottate con Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023 n. 81) sull'utilizzo, in particolare, delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

1.2 La performance individuale

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi individuali, il Nucleo di Valutazione, nello specifico, ha rilevato un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di indirizzo dell'Ente ed un sufficiente grado di descrizione delle variabili oggetto di valutazione rispetto alla componente relativa ai comportamenti organizzativi.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali sono coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2 Il sistema della trasparenza e dell'integrità

Il Comune di Ascoli Piceno ha istituito il sistema dei controlli con il regolamento approvato dal Consiglio comunale con delibera n. 3 del 23 gennaio 2013; con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 94 del 23/12/2021 è stato approvato il nuovo regolamento sui controlli interni ed aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 15/06/2023 ad oggetto "regolamento sui controlli interni approvato con delibera C.C. n. 94 del 23/12/2021. – modifica al titolo II, articolo 6, comma 2 (modalità di svolgimento delle funzioni del controllo strategico).

Il suddetto Regolamento disciplina, in modo integrato, il Sistema di Gestione dei Controlli Interni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il Sistema di Gestione dei Controlli Interni è finalizzato a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed è articolato in: controllo strategico, controllo di gestione,

controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo sulle società partecipate non quotate, controllo degli equilibri finanziari, controllo della qualità dei servizi.

Il Sistema di Gestione dei Controlli Interni viene attuato da una struttura diretta dal Segretario Generale il quale si avvale anche della collaborazione dei Dirigenti o delle P.O. e con adeguato supporto operativo, tecnologico ed informatico.

La struttura preposta alla funzione di controllo strategico si avvale della collaborazione tecnica delle altre strutture organizzative dell'Ente per la rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie alla rilevazione e misurazione dei risultati e del supporto metodologico del Nucleo di Valutazione.

Le attività relative alla trasparenza nell'Ente sono realizzate sulla base di quanto disposto dal Dlgs 33/2013 come modificato dal Dlgs 97/2016, e delle linee guida e disposizioni emanate da Anac in materia.

Il Piano per la trasparenza e l'integrità costituisce parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT).

I principali soggetti coinvolti nell'attuazione della normativa sono: la Giunta comunale, con compiti di indirizzo; il RPCT - Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza con funzioni di indirizzo, coordinamento, controllo e formazione interna; i dirigenti comunali/P.O., responsabili della pubblicazione dei dati, dell'accesso civico e dell'aggiornamento del personale sul tema per gli uffici di competenza e il Nucleo di valutazione per il raccordo tra trasparenza e sistema di valutazione e performance; i portatori d'interesse, consultati durante le iniziative di partecipazione in tema.

La pubblicazione delle informazioni avviene in parte attraverso una procedura informatica che consente l'inserimento decentrato dei dati da parte degli uffici che li detengono, collegata al sistema di gestione atti e, in parte, attraverso il servizio Urp, addetto all'inserimento dei dati forniti dai responsabili della trasmissione competenti.

La sensibilizzazione e formazione del personale comunale è avvenuta attraverso corsi di formazione e incontri di approfondimento.

2.1 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il N.d.V. presso il Comune di Ascoli Piceno ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati in appositi allegati.

Il N.d.V. ha svolto gli accertamenti tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, Il N.d.V., ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 ha attestato che l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "*amministrazione trasparente*"; l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "*amministrazione trasparente*"; l'amministrazione/ente ha individuato nella sezione trasparenza del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013; l'amministrazione non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca *web* di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente.

In particolare, sugli obblighi di pubblicazione, i Dirigenti, previo controllo delle sezioni di propria competenza, hanno sottoscritto un'attestazione in cui hanno dichiarato di aver adempiuto a tali obblighi.

2.2 La prevenzione della corruzione

Per quanto riguarda la materia della prevenzione della corruzione del PTPCT per il 2023, sono state regolarmente svolte le seguenti attività:

- attuazione e monitoraggio delle misure e dei controlli previsti nel PTPCT;
- collegamento tra PTPCT e Piano della Performance, attraverso obiettivi trasversali specifici.

Le analisi di processo compiute all'interno dell'Ente hanno permesso di arrivare all'attuale PTPCT che risulta essere in continuo miglioramento con l'integrazione di documenti di pianificazione e programmazione.

In sintesi, il N.d.V., nello svolgimento delle attività di monitoraggio e di supporto di propria competenza, non ha rilevato alcuna carenza o criticità di carattere generale.

Il NdV ribadisce l'importanza di garantire lo strumento del Whistleblowing, facendo riferimento alle novità del D.Lgs n. 24/2023.

Il NdV evidenzia, infine, le modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (adottate con Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023 n. 81) sull'utilizzo, in particolare, delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media.

Conclusioni

Il NdV, nel 2023, si è riunito, in particolare, per le seguenti finalità:

- insediamento, pesatura Dirigenti per nuove assegnazioni dal 1 febbraio 2023 e presa d'atto del rapporto lavoro flessibile, in data 30/01/2023;
- pesatura di alcune Posizioni Organizzative in data 17/03/2023;
- validazione sulla performance anno 2022, in data 07/09/2023;
- pesatura di posizioni dirigenziali per nuove assegnazioni dal 1 ottobre 2023, in data 28/09/2023;
- Performance e Obblighi di Pubblicazione, in data 2/10/2023;
- Parere sul nuovo codice di comportamento, in data 15/12/2023

La finalità della presente è stata l'analisi da parte del N.d.V., dello stato attuale del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Ascoli Piceno, evidenziandone i punti di forza e punti di debolezza al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il sistema.

La struttura della Relazione, prevista dall'art. 14 c. 4 lettera a) del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e regolamentare in materia di misurazione e valutazione della performance.

La Relazione è inviata agli organi di direzione politica dell'ente e pubblicata sul rispettivo sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente"/"controlli e rilievi sull'amministrazione"/"Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

Alla redazione ha collaborato il servizio 'anticorruzione, controlli, programmazione e formazione', di supporto al N.d.V.

Il Nucleo di Valutazione (N.d.V.)

Fabiano Santo _____

Pierluigi Raimondi _____

Mauro Giustozzi _____