



Unione Montana Alta Val Tanaro

RELAZIONE sulla PERFORMANCE **e sul Sistema della Valutazione, Trasparenza** **e Integrità dei Controlli Interni** **anno 2025**

ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009

La presente Relazione, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 14, comma 4, lett. a del D.Lgs. n. 150/2009, intende:

- evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2025, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La strutturazione del Piano delle Performance dell'Unione Montana Alta Val Tanaro si era posta l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP) e l'azione quotidiana di coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste dell'ente.

Il piano della Performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.Lgs. n. 33/2013.

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

Il Piano delle Performance per l'anno 2025, con cui sono stati approvati gli obiettivi assegnati al personale dipendente, è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 60 del 27/12/2024.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2025.

A tal fine il sottoscritto, in qualità di Segretario e Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica e nominato con provvedimento Sindacale in data 21/06/2023 ha redatto il seguente verbale. Il sistema globale di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che ha fissato le priorità politiche;
- l'unica dipendente dell'ente, che ha attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;

La presente Relazione sulla Performance e sul Sistema della Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009, dovrà essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Unione Montana Alta Val Tanaro.

Qui di seguito i risultati riguardo alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo assegnati al personale dipendente:

Area Amministrativa – Istruttori ex categoria C:

Obiettivo	Peso	Verifica finale
Coordinamento delle attività istruttorie relative a tutti gli adempimenti amministrativi dell'Ente	30%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Responsabilità di aggiornamento e verifica periodica dello stato dell'arte circa gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	20%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Adempimenti vari in materia di Trasparenza/ Censimento degli Immobili, Censimento del Personale	10%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%

Stesura degli atti di Giunta e dal Consiglio, nonché di atti amministrativi e di Segreteria	10%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Disbrigo burocratico-amministrativo delle pratiche connesse al bando per il mantenimento dei servizi scolastici nei territori montani e successiva rendicontazione	10%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Disbrigo burocratico-amministrativo delle pratiche connesse alla L.R.24 del 17.12.2007 – indagine sul rilascio dei titoli alla raccolta funghi e successiva rendicontazione alla Regione Piemonte	10%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Partecipazione a bandi e relativa rendicontazione	10%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Totale	100%	100%

Area Tecnica - Istruttori ex categoria C:

Obiettivo	Peso	Verifica finale
Stesura determine Servizio tecnico, contratti d'appalto, ecc.	20%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Aggiornamento piattaforme di gestione e monitoraggio progetti (Green Community, Aree Omogenee, ecc...)	30%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Disbrigo burocratico-amministrativo delle pratiche connesse al Programma Montagna annuale	20%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Monitoraggio stato avanzamento Fondi ATO e relativa rendicontazione annualità dal 2012 al 2024	30%	L'obiettivo si intende raggiunto al 100%
Totale	100%	100%

L'attività ordinaria svolta dai Responsabili dei Servizi (personale esterno all'Ente) nonché l'ottimizzazione o il potenziamento delle performance di alcune attività (obiettivi di miglioramento) risultano dai prospetti agli atti dell'Ente.

La sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione rappresenta la relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che la valutazione si basi su due fattori basilari: la "performance organizzativa" e la "performance individuale".

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

La performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti: apporto personale al raggiungimento degli obiettivi, competenze e comportamenti.

La schede di valutazione dei dipendenti sono predisposte dai Responsabili dei Servizi e sottoposte al Nucleo di Valutazione per la validazione e successivamente consegnate al Responsabile del Personale per l'erogazione del fondo di produttività nello stanziamento a ciò destinato con C.C.D. secondo quanto previsto dal sistema di misurazione della performance.

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come

riferimento i principali valori del bilancio consolidato ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione è completo, chiaro e accurato e si evidenzia che risulta operativo il portale dedicato al whistleblowing.

In conclusione si evidenzia che l'attuale sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni è efficiente ed efficace e si considerano pienamente raggiunti i risultati organizzativi e individuali prefissati.

Il Nucleo di Valutazione

F.to Dott. GERVASI Mario