

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED  
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI  
ANNO 2026

**Con riferimento all'anno 2025**

A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione  
del Comune di Reggio Calabria

## Sommario

|     |                                                                                     |    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | PREMESSA.....                                                                       | 3  |
| 2.  | IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....          | 4  |
| 2.1 | La Performance Organizzativa .....                                                  | 4  |
| 2.2 | La Performance individuale .....                                                    | 6  |
| 2.3 | L'infrastruttura di supporto.....                                                   | 7  |
| 2.4 | Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....      | 7  |
| 2.5 | Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali ..... | 8  |
| 3   | INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI.....         | 9  |
| 4   | TRASPARENZA, INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ...            | 10 |
| 5   | DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....                            | 11 |
| 6   | OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI DELL'OIV .....                                          | 11 |

## 1. PREMESSA

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni rappresenta la sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'O.I.V. per l'anno 2025. La Relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera A.N.AC. n. 23 del 2013 *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)”*.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché sugli adempimenti relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2025, sulla base dell'analisi dei documenti messi a disposizione dalla struttura tecnica di riferimento e pubblicati sul sito internet dell'Amministrazione.

La Relazione rappresenta il momento di verifica della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni emanate dall'A.N.AC. in relazione al sistema di valutazione delle amministrazioni pubbliche anche in virtù del ruolo di controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo, attribuito all'OIV.

## **2. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il Ciclo della Performance è stato attuato in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 09 luglio 2020 e successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 250 del 28 novembre 2025.

Il Sistema consente di misurare e valutare:

1. il grado di attuazione dei programmi e delle azioni finalizzate al conseguimento degli obiettivi programmati;
2. l'efficienza e l'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse disponibili;
3. la quantità e la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate;
4. il livello di soddisfacimento dei bisogni della collettività, tenendo conto degli outcome programmati e dei risultati prodotti nei confronti degli stakeholders.

Il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi è previsto con cadenza semestrale e prevede il coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). I relativi esiti vengono comunicati al Sindaco ed al Direttore Generale ovvero, in assenza di quest'ultimo, al Segretario Generale.

Per quanto concerne la performance individuale, il Sistema definisce procedure e criteri finalizzati alla misurazione e alla valutazione del contributo apportato dal personale al conseguimento degli obiettivi dell'Ente. La valutazione è formalizzata mediante apposite schede differenziate in relazione al ruolo ricoperto e risulta strettamente correlata, attraverso specifici indicatori, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, al Direttore ed al Segretario Generale.

### **2.1 La Performance Organizzativa**

La performance organizzativa esprime il livello di conseguimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione in sede di programmazione e, in ultima analisi, la capacità dell'Ente di soddisfare i bisogni della collettività di riferimento. Essa può riferirsi sia all'Ente nel suo complesso sia alle singole strutture organizzative, nonché a progetti strategici a carattere trasversale che coinvolgono più Settori. L'OIV ritiene che i processi adottati dall'Amministrazione risultino coerenti con i principi e i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009.

La performance organizzativa del Comune di Reggio Calabria si articola su due livelli:

- la performance organizzativa complessiva dell'Ente, riferita al grado di conseguimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione;
- la performance di singole strutture organizzative (Settori, Macroaree e U.P.I.), che misura il

contributo fornito da ciascun centro di responsabilità al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso indicatori quantitativi e qualitativi opportunamente associati agli obiettivi programmati. Per ciascun obiettivo sono individuati specifici indicatori e relativi target, funzionali alla misurazione dei risultati conseguiti.

L'OIV rileva che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Comune di Reggio Calabria risulta conforme ai requisiti minimi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), in quanto gli obiettivi risultano definiti in maniera chiara e associati a indicatori e target idonei a consentirne la misurazione.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- approvazione del PIAO e definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei relativi target;
- monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento degli obiettivi;
- misurazione finale dei risultati conseguiti e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

In particolare, il SMVP disciplina la valutazione della performance organizzativa distinguendo tra la performance delle singole strutture organizzative e la performance complessiva dell'Ente.

La performance delle singole strutture organizzative è determinata sulla base grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, misurato attraverso gli indicatori e i target definiti in fase di programmazione e ponderato in relazione ai pesi attribuiti ai singoli obiettivi. I risultati conseguiti dalle diverse strutture contribuiscono, secondo le modalità previste dal Sistema, alla determinazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente. Per la gestione del ciclo di performance, anche nell'annualità 2025 è stato utilizzato il software Strategic PA, all'interno del quale sono stati registrati gli Obiettivi Strategici (O.S.), gli Obiettivi Operativi (O.O.), gli indicatori di misurazione e i relativi target. Il medesimo applicativo costituisce altresì il principale strumento di supporto i processi di valutazione della performance individuale.

Il PIAO rappresenta lo strumento di integrazione tra la programmazione strategica dell'Ente e la programmazione operativa e gestionale, assicurando il collegamento tra obiettivi, risorse e risultati attesi. Tale integrazione trova fondamento nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e si completa attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), mediante il quale vengono assegnate le risorse necessarie al conseguimento degli obiettivi programmati.

Il PIAO è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 18/04/2025 e successivamente oggetto di modifiche e integrazioni con le Deliberazioni di G.C. n. 140 del 18/06/2025, n. 159 del 17/07/2025 (di integrazione con il Piano della Performance), n. 158 del 17/07/2025 (di rettifica), n. 178 del 18/08/2025, n. 205 del 29/09/2025, n. 226 del 20/10/2025

(limitatamente alla sezione del Piano della Performance), n. 251 del 28/11/2025 e, da ultimo, n. 277 del 24/12/2025.

Con riferimento alla fase di misurazione, l'OIV valuta positivamente il sistema di monitoraggio adottato dall'Amministrazione e ritiene adeguate le attività di verifica intermedia svolte nel corso dell'esercizio.

## **2.2 La Performance individuale**

Anche con riferimento alla performance individuale, l'Organismo esprime una valutazione complessivamente positiva in merito all'adeguatezza del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale costituiscono un livello complementare rispetto alla valutazione della performance organizzativa e sono finalizzate a valorizzare il contributo apportato dai singoli soggetti al conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Il sistema di valutazione si applica alle seguenti categorie di personale:

- Direttore Generale e Segretario Generale;
- Dirigenti ed Elevate Qualificazioni;
- Personale dipendente non rientrante nelle precedenti categorie.

Nell'ambito del PIAO 2025-2027 sono definiti, per ciascun Settore, gli obiettivi assegnati, le relative azioni, i target attesi, i pesi attribuiti ai fini della valutazione e le strutture responsabili del loro conseguimento.

La deliberazione di approvazione del PIAO è stata comunicata ai Dirigenti competenti, i quali hanno provveduto ad assegnare gli obiettivi alle strutture e al personale di rispettiva competenza, in coerenza con quanto previsto dal PEG e dal vigente SMVP.

Il processo di valutazione individuale si conclude con la misurazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e con la conseguente attribuzione della valutazione individuale.

Per quanto riguarda i Dirigenti e le Elevate Qualificazioni, la valutazione tiene conto sia dei risultati conseguiti nell'ambito di competenza sia del contributo fornito al raggiungimento della performance organizzativa dell'Ente. Concorrono altresì alla valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali, la qualità del contributo assicurato alla struttura organizzativa di riferimento e la capacità di differenziare le valutazioni del personale assegnato.

La valutazione del personale non dirigente è invece orientata alla misurazione del contributo

individuale fornito al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza e si articola nelle aree previste dal Sistema, con pesi differenziati in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità attribuite.

Ai fini della valutazione assumono rilievo la performance organizzativa complessiva dell'Ente, la performance della struttura di appartenenza e i risultati individuali conseguiti. La prestazione individuale viene pertanto valutata non soltanto in relazione ai risultati raggiunti, ma anche con riferimento ai comportamenti organizzativi e alle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività assegnate.

Il modello di valutazione dei Dirigenti si articola su due dimensioni principali:

1. il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
2. i comportamenti organizzativi e manageriali posti in essere per il conseguimento dei risultati attesi.

Per le Elevate Qualificazioni trovano applicazione criteri e metodologie sostanzialmente analoghi a quelli previsti per il personale dirigenziale, secondo quanto stabilito dal vigente SMVP.

Alla luce delle verifiche effettuate, l'OIV ritiene che la metodologia adottata dal Comune di Reggio Calabria per la misurazione e valutazione della performance individuale risulti coerente con i principi e le finalità del D.lgs. 150/2009 e ss.mm. e ii.

### **2.3 L'infrastruttura di supporto**

L'OIV esprime una valutazione positiva in merito all'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici posti a supporto del ciclo della performance; nonché delle attività connesse alla trasparenza amministrativa e agli obblighi di pubblicazione.

La struttura tecnica di supporto garantisce la predisposizione della documentazione e degli elaborati necessari allo svolgimento delle attività di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance, fornendo agli organi competenti le informazioni necessarie per l'esercizio delle funzioni di controllo strategico.

La documentazione relativa al ciclo della performance viene regolarmente pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente.

### **2.4 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Il SMVP consente, attraverso il monitoraggio periodico dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati, di individuare eventuali scostamenti e di adottare le necessarie azioni correttive.

L'analisi dei risultati e degli scostamenti rilevati costituisce un elemento essenziale sia ai fini della

valutazione della performance organizzativa e individuale sia per il miglioramento continuo dei processi di programmazione e gestione.

I dati raccolti e i report prodotti nell'ambito delle attività di monitoraggio rappresentano uno strumento fondamentale di raccordo tra la fase di rendicontazione, formalizzata nella Relazione sulla Performance, e la successiva fase di programmazione.

Dall'esame della documentazione disponibile emerge che i meccanismi di feedback adottati dall'Ente risultano idonei a supportare gli organi di indirizzo politico-amministrativo e la dirigenza nell'assunzione delle decisioni strategiche e gestionali, contribuendo al miglioramento della performance organizzativa e individuale.

## **2.5 Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali**

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi relativa all'annualità in esame, l'OIV esprime una valutazione positiva in merito alla correttezza del processo, all'adeguatezza delle modalità di assegnazione e alla coerenza con le disposizioni previste dal vigente SMVP.

Nell'ambito del PIAO 2025-2027 gli obiettivi organizzativi e individuali sono stati assegnati ai Dirigenti delle rispettive strutture organizzative in coerenza con le disposizioni contenute nel Sistema vigente.

L'OIV rileva, pertanto la sostanziale conformità del processo di assegnazione degli obiettivi ai principi di programmazione, misurazione e valutazione della performance previsti dalla normativa di riferimento.



### **3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI**

Nell'ambito dell'attuazione del SMVP, in conformità ai principi introdotti dal D.lgs. 150/2009, l'Ente ha sviluppato un sistema integrato di programmazione, controllo e rendicontazione volto a garantire il coordinamento tra gli strumenti di pianificazione strategica, la programmazione economico-finanziaria e il ciclo della performance.

Il Sistema individua un percorso articolato e coerente che consente di collegare gli indirizzi strategici dell'Amministrazione agli obiettivi operativi e ai risultati attesi attraverso i principali strumenti di programmazione previsti dall'ordinamento degli enti locali.

In particolare:

- Le Linee Programmatiche di Mandato definiscono gli indirizzi strategici e le priorità dell'Amministrazione per l'intera durata del mandato;
- Il Documento Unico di Programmazione (DUP), previsto dall'art.170 del D. Lgs. n.267/2000, rappresenta il principale strumento di programmazione strategica e operativa dell'Ente;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) costituisce il documento di programmazione integrata nel quale vengono definiti gli obiettivi, gli indicatori e i target funzionali alla misurazione della performance, in raccordo con il DUP e con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente;
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) individua gli obiettivi gestionali e assegna risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie al loro conseguimento;
- Il Rendiconto della gestione rappresenta lo strumento attraverso il quale vengono verificati e rendicontati i risultati conseguiti sotto il profilo finanziario, economico e patrimoniale;
- la Relazione sulla Performance evidenzia, a consuntivo, il livello di raggiungimento degli obiettivi programmati, i risultati organizzativi e individuali conseguiti e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni iniziali.

Il Comune di Reggio Calabria applica il [Regolamento sul sistema integrato dei controlli interni](#), approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 68 del 28 dicembre 2012, il quale disciplina le diverse tipologie di controllo e ne assicura il coordinamento con il Sistema di Monitoraggio e Valutazione della Performance.

Alla luce delle verifiche effettuate, l'OIV ritiene che le soluzioni organizzative adottate dall'Amministrazione siano idonee a garantire un adeguato livello di integrazione tra il ciclo della performance, la programmazione economico-finanziaria e il sistema dei controlli interni, assicurando coerenza tra obiettivi, risorse, tempi di attuazione e risultati conseguiti.

## **4 TRASPARENZA, INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

La trasparenza costituisce un principio fondamentale dell'azione amministrativa e rappresenta uno degli strumenti essenziali per garantire l'accessibilità delle informazioni, la partecipazione dei cittadini e il controllo diffuso sull'operato della pubblica amministrazione.

L'Ente assicura l'attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm. e ii., nonché dalle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione contenute nella Legge n. 190/2012.

Le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza risultano integrate nell'apposita sezione del PIAO, predisposta tenendo conto degli indirizzi strategici dell'Amministrazione, degli aggiornamenti normativi e delle indicazioni fornite dall'A.N.AC.

L'OIV rileva positivamente il progressivo rafforzamento dell'integrazione tra gli strumenti di programmazione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, in quanto tale approccio favorisce una maggiore coerenza tra obiettivi organizzativi, responsabilità gestionali e obblighi di pubblicazione. La sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale costituisce il principale strumento di pubblicazione e diffusione delle informazioni previste dalla normativa vigente e consente la consultazione dei dati, dei documenti e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Sulla base delle verifiche effettuate, l'OIV esprime una valutazione positiva in ordine all'adeguatezza dei sistemi informativi e organizzativi che supportano gli adempimenti in materia di trasparenza, nonché delle procedure di monitoraggio e delle modalità di ripartizione delle responsabilità tra i soggetti coinvolti nel processo di pubblicazione dei dati.

## **5 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV ha svolto la propria attività di monitoraggio attraverso l'esame della documentazione relativa al ciclo della performance, con particolare riferimento al PIAO 2025-2027 e ai documenti programmatici e gestionali ad esso collegati. Ai fini delle verifiche di competenza, l'OIV ha preso visione della documentazione predisposta dagli uffici competenti, inclusi verbali, relazioni, report di monitoraggio e ulteriori atti utili alla valutazione del funzionamento del sistema.). La struttura tecnica di supporto ha garantito la piena collaborazione con l'Organismo, assicurando la tempestiva messa a disposizione delle informazioni e della documentazione necessarie allo svolgimento delle attività di monitoraggio, verifica e valutazione previste dalla normativa vigente.

## **6 OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI DELL'OIV**

Rispetto al 2024, l'OIV ha rilevato un sensibile miglioramento del processo di programmazione e di rendicontazione dell'Ente, caratterizzato da un maggior presidio interno.

Tuttavia si riscontrano ancora aspetti che possono essere migliorati.

Alcuni obiettivi di performance si sovrappongono in modo eccessivo ai compiti istituzionali che la dirigenza è tenuta a svolgere. Si suggerisce di evidenziare in sede di programmazione le caratteristiche specifiche degli obiettivi e dei relativi indicatori in modo da rappresentare i miglioramenti di efficacia e/o di efficienza che si intendono raggiungere da evidenziare il profilo innovativo dell'obiettivo e il suo carattere "sfidante". In tal modo la gestione risulterebbe ancora più efficiente ed efficace, facendo attenzione ad applicare questa "ratio" anche nella scelta dei target da utilizzare. L'OIV richiede in particolare una migliore definizione degli indicatori, che devono consentire una adeguata valutazione dei risultati concreti dell'Ente. Inoltre, sarebbe utile che la programmazione rappresentasse con maggior chiarezza i benefici generati per i cittadini e consentisse di misurare la capacità dell'Ente di creare nel tempo valore pubblico e di soddisfare i bisogni del territorio. Con riguardo a quegli obiettivi che hanno come target un livello di miglioramento rispetto agli anni precedenti, è necessario evidenziare il risultato degli anni pregressi per consentire un confronto da cui si evinca l'effettivo miglioramento o meno, tenendo presente anche eventuali variazioni del personale in organico che ci possono essere nel corso dell'anno. Si ritiene, infine, molto importante raccomandare il rispetto delle scadenze previste per lo svolgimento di attività soggette a valutazione, poiché il mancato rispetto dei termini può inficiare l'intero processo del ciclo della performance.

L'OIV prende atto positivamente del livello qualitativo di collaborazione fornito dalle strutture interne

sia con riguardo al ciclo della performance che con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza.

**Di seguito l'OIV fornisce dei suggerimenti migliorativi per il futuro con riferimento al PIAO e alle sottosezioni *Valore Pubblico*, *Performance*, *Rischi Corruttiva e Trasparenza*:**

### **Valore Pubblico e Performance**

- La sottosezione "*Performance*" del PIAO deve essere completata con una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, relativamente agli obiettivi di *performance* organizzativa/settore, tale da consentire il collegamento con il valore pubblico e la comprensione del grado di copertura degli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009;
- il Ciclo della *performance* deve diventare uno strumento di supporto ai processi decisionali, di miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di comunicazione all'esterno delle priorità e dei risultati attesi. Per pervenire a questi risultati deve essere ben compresa l'utilità della leva valutativa, sia per il monitoraggio delle priorità politiche e sia per definire gli assetti organizzativi e di gestione delle risorse umane;
- la valutazione del comportamento organizzativo, in particolare, deve essere uno strumento per migliorare la crescita del personale e, pertanto, deve contenere delle indicazioni di sviluppo e di formazione per le persone;
- è opportuno che gli obiettivi di performance non siano ancorati al mero adempimento, ma siano in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare, in assenza dei quali i singoli adempimenti perdono di significatività. La caratteristica precipua degli obiettivi di performance deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, con particolare riferimento al valore e ai vantaggi per i cittadini. Per ciò è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali e la trasformazione del territorio che si intendono perseguire;
- è necessario evitare che la misurazione degli obiettivi avvenga attraverso le singole molteplici fasi, in quanto ciò rende difficoltosa la valutazione della realizzazione dei risultati, con una eccessiva polverizzazione;
- il supporto alla misurazione degli obiettivi di performance organizzativa non può più essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "*efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del D.Lgs. n. 150/2009). A tal proposito si suggerisce l'utilizzo quale unità elementare di rilevazione i processi amministrativi adeguatamente e preventivamente mappati;
- è opportuno proseguire con le iniziative per diffondere agli stakeholder interni ed esterni i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance, peraltro previste dall'art. 10, comma

6, del d.lgs. 33/2013 e dai successivi sviluppi del quadro normativo. A tal proposito si suggerisce una maggiore apertura all'esterno delle giornate della trasparenza;

- l'OIV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico, da effettuare annualmente, vengano trasmesse al Comitato Unico di Garanzia<sup>1</sup> e diano luogo alla elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere;
- occorre agire sul fronte della motivazione della scelta dei risultati correlati ai singoli obiettivi, per consentire di valutare il rispetto dei requisiti tipici degli obiettivi di performance, previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, tra i quali quello di tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi. A tale fine relativamente ai fenomeni che si ripetono nel tempo è opportuno prevedere che i misuratori forniscano il valore iniziale.

#### **Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:**

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- si rileva un livello di compliance adeguato, con poche criticità, rispetto agli obblighi di trasparenza;
- si suggerisce l'inserimento di tutti gli schemi standard per la pubblicazione predisposti dall'ANAC.

### **L'organismo Indipendente di Valutazione**

#### **Il Presidente**

(prof. Franco Ernesto Rubino)

*Franco Ernesto Rubino*

#### **I Componenti**

(dott.ssa Elisabetta Cattini) *Angelo Maria Savazzi*

(dott. Angelo Maria Savazzi) *Elisabetta Cattini*

---

<sup>1</sup> Il Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 ha, in queste materie, compiti propositivi e di verifica