

Comune di Domodossola

Nucleo controllo e Valutazione Performance



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEI SISTEMI DI:

- VALUTAZIONE PERFORMANCE,
- CONTROLLI INTERNI,
- TRASPARENZA-INTEGRITA'

AL 31.12. 2025

(art. 14, comma 4, lettere a) - g) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

Nucleo controllo e Valutazione Performance
dr. Salvatore Corrado (*Firma digitale*)

- PRESENTAZIONE -

La presente “Relazione” viene aggiornata annualmente in conformità all’articolo 14, comma 4, lett. a), del Decreto legislativo n.150 del 2009 e s.m.i. e sulla base delle Linee guida del Dipartimento Funzione pubblica n. 1-2/2017 e n. 3/2018 e del Ministero per la P.A. 11 dicembre 2023.

Nel confermare le modalità di funzionamento complessivo, il monitoraggio e le analisi effettuate, al 31.12.2025, prendono in considerazione la complessità del contesto organizzativo e ambientale in cui l’Ente opera.

Il presente documento “fotografa” il funzionamento dei tre ambiti:

- misurazione e alla valutazione della Performance Organizzativa,
- modalità di attuazione e di integrazione dei diversi sistemi di controllo interno,
- attuazione misure di trasparenza ed integrità.

Propone – ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 – sia talune leve di miglioramento finalizzate a creare “Valore pubblico”, sia l’ adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 ed alle relative “linee guida” applicative, con particolare riferimento alla quantità e qualità dei servizi resi, al coinvolgimento dei destinatari delle politiche e dell’azione amministrativa, alla implementazione di adeguati controlli interni sugli atti gestionali e sui processi interni e sulla effettiva attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza nelle aree e nei settori a rischio.

PARTE PRIMA

- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1 - ANALISI FUNZIONAMENTO S.M.V.P. E PIAO, SEZ 2^, ASPETTI MONITORATI ED ESITI DELLE VERIFICHE.

Il Sistema di misurazione e di valutazione (SMVP)

Il Sistema di misurazione e di valutazione della Performance nel Comune di Domodossola è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 17 maggio 2018 ed aggiornato con deliberazione n. 25 del 28/02/2019, n. 80 del 19 agosto 2020 e n. 159 del 20.12.2024.

Il Comune ha adottato un sistema di misurazione e valutazione basato - sostanzialmente - sul modello Balance Scorecard (BSC), privilegiando la gestione strategica con un'applicazione *sui generis* tenuto conto che l'amministrazione è orientata esclusivamente dalla sua Mission Istituzionale e non dalla produzione di profitto.

Le quattro prospettive di valutazione della Performance (*Economico-finanziaria, Clienti/utenti, miglioramento dei processi interni, apprendimento e crescita professionale*) sono adattate all'Ente locale quale organizzazione per l'erogazione di servizi pubblici locali, non *business oriented*.

a) Attori della funzione di misurazione e di valutazione: la partecipazione valutativa degli utenti/cittadini (finalità e processo)

Su indirizzo della Direzione politica la valutazione partecipativa nell'esercizio 2025 è stata implementata con la possibilità offerta on line ai cittadini ed utenti di esprimere il loro gradimento sui servizi ed attività erogate dal Comune, senza alcuna specificazione di attività o servizio.

La necessità di coinvolgimento dei cittadini o di altri utenti finali è finalizzata -ai sensi degli art. 7, c. 2 lett. c), art. 14, comma 4-bis, art. 19-bis del d.lgs. n. 150/2009 come integrato con d.lgs. n. 74/2017 - a misurare la quantità e/o la qualità delle attività e dei servizi erogati.

2 – DEFINIZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE” – ASPETTI MONITORATI ED ESITI DELLE VERIFICHE.

Adeguatezza definizione Obiettivi di P. O.

Il NCVP ha svolto, la funzione di supporto e di guida sia nella fase di definizione degli Obiettivi, sia nella distribuzione dei pesi e nella definizione degli indicatori rispetto al Target atteso.

In relazione alla valutazione della corretta implementazione degli Obiettivi di Performance, il NCVP ha svolto il compito di monitorare la “trasversalità” delle unità di analisi, dei progetti, dei processi, nonché la corretta declinazione della dimensione temporale, le fonti e tipologie di indicatori, il peso da assegnare.

Gli Obiettivi di Performance 2025

Il Piano della Performance 2025 è confluito nel Piano Integrato attività ed organizzazione 2025-2027 (PIAO) approvato con deliberazione di Giunta comunale ed ha avuto “una visione” triennale, declinato “**annualmente**” con stretta correlazione alle Linee programmatiche, al Documento unico di programmazione (D.U.P.).

In attuazione del principio di autonomia riconosciuta e garantita agli Enti locali, il Comune di Domodossola ha ritenuto più rispondente alle proprie finalità Istituzionali ed alla propria “Mission” una programmazione di Obiettivi di Performance, con declinazione annuale, reale e concreta, correlata alle risorse finanziarie annuali, sempre più drasticamente ridotte.

La **riduzione dei tempi di pagamento** è stato l’Obiettivo di P.O. definito ai sensi dell’art. 4-bis del d.l. 24.2.2023, n. 13, conv. In legge n. 41 del 21.4.2023.

Il tema della legalità, trasparenza e integrità ha trovato concreta implementazione nel Piano Performance, sia come assegnazione di *Obiettivo di Performance Organizzativa* (c.d. generale/trasversale) con la misurazione e la valutazione delle misure di attuazione del PTCT, sia come assegnazione, ove compatibile, di Obiettivi specifici individuali (dell’art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013).

Anche per l’esercizio 2025 sono state fornite alla dirigenza e agli incaricati di EQ (ex Posizioni organizzative) raccomandazioni su:

a) maggiore accortezza e valutazione critica nella scelta degli **indicatori di misurazione** dei risultati e nella definizione dei Target attesi rispetto agli Obiettivi, sia generali/trasversali che individuali;

b) Obiettivi strategici (generali e individuali) che devono rispettare i requisiti della **rilevanza, significatività, essere sfidanti e innovativi, ambiziosi, non essere facilmente realizzabili e, soprattutto, non rappresentare i compiti ordinari e d’istituto a cui si è preposti**;

c) necessità di definire “**Target**” (**Risultati attesi**) **sfidanti**, ma realistici al fine di evitare sproporzionati scostamenti tra valore conseguito e risultato atteso, oltre alla possibilità di apportare, in tempo utile, interventi migliorativi o correttivi ai Target attesi;

d) necessità di **semplificare** la **definizione degli Obiettivi** *evitando la frammentazione in più obiettivi* **e, soprattutto, la “ripetizione” degli stessi negli esercizi successivi**;

e) la differenziazione nelle valutazioni - quale dimensione obbligatoria nella valutazione individuale dei dirigenti, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. d) - **è indicatore sintomatico di credibilità della Metodologia** *(La mancata o scarsa differenziazione delle valutazioni, oltre a essere fonte di potenziale responsabilità amministrativa, implica anche “rischi da un punto di vista organizzativo, avendo un impatto potenzialmente negativo sul livello di motivazione dei dipendenti, sull'equità percepita e sulla “credibilità” stessa del SMVP: cfr LG n. 5 DFP)*

Rispetto dei tempi del Ciclo Performance e delle disposizioni generali sulla misurazione e sulla valutazione della Performance.

Per lo sviluppo delle attività e degli adempimenti, ad inizio dell'esercizio 2025, sono stati partecipati ai Dirigenti indirizzi operativi in cui sono stati declinati i tempi, i contenuti e gli attori **per** l'implementazione del relativo processo tempestivo ed efficace.

Si registra, pur in debita considerazione delle criticità ambientali e organizzative, un sostanziale rispetto dei tempi previsti sia nella definizione, approvazione e implementazione del Piano annuale delle Performance, sia nella rendicontazione con la “Relazione sulla Performance” e, quindi, una corretta gestione del Ciclo della Performance.

Adeguatezza della misurazione e della valutazione

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa e individuale, rispetto ai target attesi, *sono state confortate solo in parte da applicativo informatico ed in gran parte confortata da evidenze documentali e/o autodichiarazioni* con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi.

Frequenza monitoraggi

Il monitoraggio viene realizzato nei mesi di settembre-ottobre tenuto conto dei tempi di definizione ed approvazione degli Obiettivi Performance, della conseguente assegnazione degli obiettivi, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione ed in coerenza con l'avvio del Ciclo della Performance.

Il monitoraggio viene realizzato al fine di verificare gli “scostamenti” rispetto ai target attesi, con analisi delle relative cause ed eventuale indicazione degli interventi migliorativi o dei rimedi correttivi.

3) I Comportamenti organizzativi

Secondo la Metodologia vigente, *il c.d. “giudizio di valore”* spetta:

- al Sindaco, su proposta del NCVP, per il Segretario generale ed i Dirigenti;
- ai Dirigenti, per il personale con incarico di Posizione Organizzativa (ora, E.Q.) e al restante personale di comparto.

La valutazione dei “**Comportamenti organizzativi**” dei dirigenti è declinata nelle seguenti componenti:

- *Competenze manageriali/organizzative*
- *Competenze professionali trasversali*
- *Competenze professionali specialistiche*

PARTE SECONDA

FUNZIONAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

Ambiti dei controlli

Il Regolamento per l'attuazione dei controlli interni è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 28.02.2013, modificato con successive deliberazioni n.56 del 26.07.2017 e n. 2 del 31.01.2019 e n. 15 del 27/4/2021.

Gli ambiti dei controlli interni riguardano:

- Controllo strategico, diretto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute rispetto a Piani, Programmi, DUP in termini di congruenza tra risultati raggiunti e Obiettivi prefissati. E' posto sotto la sovrintendenza del Segretario generale, con il coinvolgimento del Nucleo controllo e valutazione per quanto concerne la misurazione e la valutazione degli *Obiettivi strategici* di Performance individuale e Organizzativa.

Con deliberazione G.C. n. 99 del 23.09.2025, previa presa d'atto del NCVP in data 28.08.2025, è stato approvato il Report finale sul controllo strategico relativo all'esercizio 2024. Lo stesso, ai sensi dell'art. 147-ter del TUEL, è stato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 49 del 30.09.2025.

Lo stato di realizzazione nell'esercizio 2025 :

- a) degli Obiettivi strategici programmati nel D.U.P. Sez. strategica,
- b) degli Obiettivi strategici previsti nel Piao sez. 2^

dovrà essere oggetto di specifico Report finale alla 31 dicembre 2025 da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale in occasione dell'approvazione del Rendiconto 2025 ovvero entro il 30 giugno 2026.

- Controllo di gestione, per la verifica della efficacia e economica gestione delle risorse e della realizzazione degli obiettivi programmati. E' finalizzato alla rilevazione, alla verifica e comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti. E' svolto dal Segretario generale, dai dirigenti, dal Collegio dei Revisori dei conti e da una struttura dedicata.

Con *deliberazione G.C. n. 88 del 08.08.2025*, è stato approvato il Referto finale sul controllo gestione relativo all'esercizio 2024. Il referto è stato trasmesso a cura del servizio finanziario al Collegio dei Revisori, al NCVP e a tutti i soggetti competenti, destinatari del medesimo ai sensi degli artt. 198 e 198 bis del TUEL;

Come previsto dall'art.14 del Regolamento per l'attuazione dei controlli interni, al termine dell'esercizio 2025, dovrà essere rilevato, nel referto conclusivo da sottoporre alla Giunta Comunale, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel 2025, dei costi riferiti a ciascun servizio e centro di costo e, laddove possibile, dei costi riferiti a ciascuna unità di prodotto, circa l'attività complessiva dell'Ente.

- Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti

è effettuato collegialmente dal Segretario generale (*per quanto di competenza*) coadiuvato dal NCVP in termini di più significativa terzietà e di efficace funzionamento.

Gli atti sottoposti a controllo successivo sono estratti a campione con il criterio della estrazione casuale coinvolgendo tutte le Aree direzionali. Nel corso dell'esercizio 2025 il numero di provvedimenti sottoposti, con il sistema di estrazione casuale, a controllo successivo di regolarità amministrativa è riportato nell'**allegato Report**

TABELLA REPORT FINALE CONTROLLI 2025

		DECRETI	ORDINANZE	DETERMINE AFFARI GENERALI	DETERMINE FINANZE	DETERMINE PATRIMONIO E TERRITORIO	DETERMINE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	DETERMINE POLIZIA	TOTALI
VERBALE 1/2024	Atti controllati	0	2	2	2	3	2	3	14
	Segnalazioni	0	0	0	0	1	0	1	2
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 2/2024	Atti controllati	0	2	3	3	2	2	2	14
	Segnalazioni	0	0	2	2	0	0	0	4
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 3/2024	Atti controllati	0	2	2	2	2	2	2	12
	Segnalazioni	0	0	1	0	0	1	1	3
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 4/2024	Atti controllati	2	3	3	3	3	3	3	20
	Segnalazioni	2	0	0	0	0	1	0	3
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 5/2024	Atti controllati	0	3	3	3	3	3	3	18
	Segnalazioni	0	0	1	0	1	0	0	2
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 6/2024	Atti controllati	1	2	3	3	3	3	3	18
	Segnalazioni	0	0	0	0	0	2	1	3
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 7/2024	Atti controllati	1	2	3	3	3	3	3	18
	Segnalazioni	0	0	0	1	0	1	1	3
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 8/2024 (P.N.R.R.)	Atti controllati	0	0	0	0	9	0	0	9
	Segnalazioni	0	0	0	0	4	0	0	4
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 9/2024	Atti controllati	1	4	6	3	6	2	5	27
	Segnalazioni	0	0	1	0	2	0	2	5
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 10/2024	Atti controllati	0	2	3	2	3	3	3	16
	Segnalazioni	0	0	0	0	1	1	1	3
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 11/2024	Atti controllati	0	2	3	3	3	2	2	15
	Segnalazioni	0	0	0	0	1	0	1	2
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 12/2024	Atti controllati	0	2	3	3	7	3	1	19
	Segnalazioni	0	0	0	0	0	0	0	0
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
VERBALE 13/2024	Atti controllati	0	2	4	4	8	4	4	26
	Segnalazioni	0	0	0	1	1	1	1	4
	Irregolarità	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE ATTI ADOTTATI 2025		6	379	295	157	324*	69	744	1974
TOTALE ATTI DA SOTTOPORRE A CONTROLLO DEL 5%		0	19	15	8	16	3	37	99
TOT. ATTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO		5	28	38	34	55	32	30	226

(*): delle n. 324 determine adottate dall'Area Patrimonio, n. 18 sono relative al P.N.R.R.

- Controllo sulle Società partecipate:

E' diretto ad assicurare la sana ed efficace gestione delle risorse finanziarie destinate e monitorare i relativi rapporti finanziari, la situazione contabile, gestionale e organizzativa. La sovrintendenza del controllo è affidata al Segretario generale.

Il monitoraggio e il controllo sulle società partecipate, oltre a consuntivo, viene realizzato durante la gestione tramite specifici report al fine garantire gli equilibri finanziari di cui all'art. 193 del TUEL n. 267/2000.

Sono stati realizzati due Report in sede di redazione del Bilancio consolidato ed in sede di verifica annuale sulle Partecipazioni, approvati dal Consiglio Comunale rispettivamente con deliberazioni n. 45 del 30.09.2025 e n. 67 del 22.12.2025.

- Controllo sulla qualità dei servizi erogati:

- *Servizio "Mensa scolastica"*: il form di valutazione è disponibile sul sito della ditta appaltatrice; è stato richiesto il relativo report alla ditta con mail in data 02/02/2025.
- *Servizio "Trasporto scolastico"*: per l'anno scolastico 2025/2026 è stato predisposto un questionario di valutazione del grado di soddisfazione disponibile sia sul sito istituzionale che in formato cartaceo.
- *Servizio "Parcheggi"*: il servizio è stato affidato a fine 2025, è in corso di sviluppo il relativo questionario di gradimento.

- Relazione alla Corte dei Conti

L'Ente ha trasmesso in data 28.01.2025 alla Corte dei Conti la Relazione sui controlli interni relativa all'esercizio 2024, prevista dall' art. 148 del T.U. n. 267/2000.

Il questionario sui controlli interni relativo all'esercizio 2025 dovrà essere trasmesso entro il termine che sarà stabilito dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle autonomie.

Rilevanza dei controlli interni e leve di miglioramento per l'adeguatezza del funzionamento

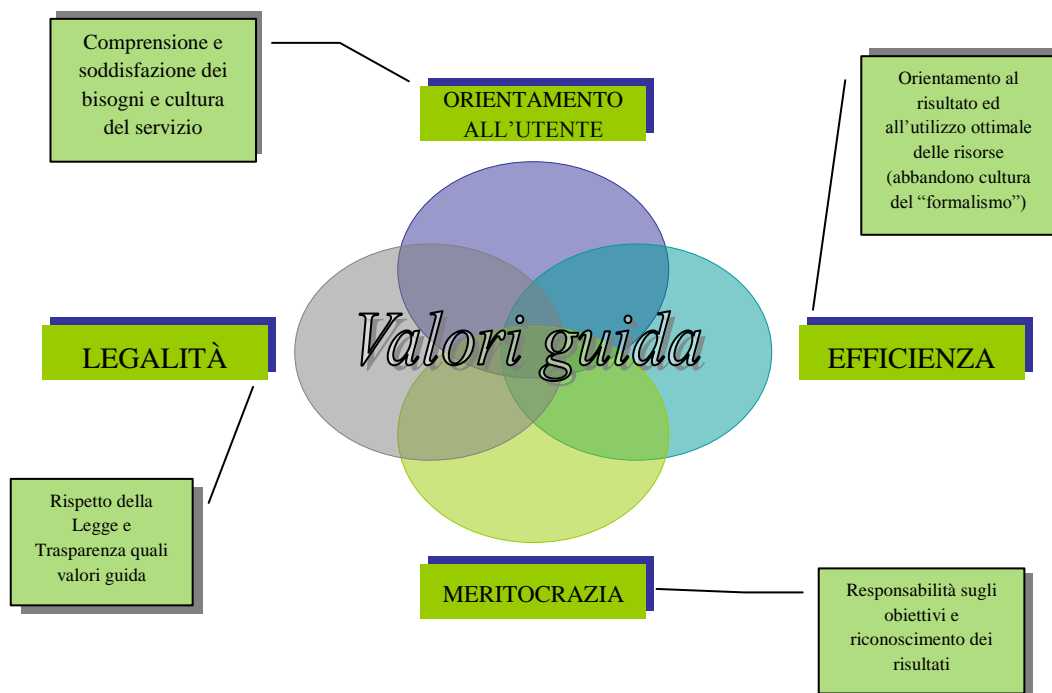
Il rafforzamento dei controlli interni nell'Ente locale è un'esigenza imprescindibile per la salvaguardia dell'integrità e della trasparenza della gestione delle risorse finanziarie pubbliche assegnate alle autonomie territoriali.

L'adeguatezza di funzionamento dei controlli interni è un **presidio fondamentale per la sana gestione**, in quanto utili ad assicurare l'efficacia e l'efficienza delle attività operative (controllo di gestione), l'attendibilità del reporting finanziario (controllo amministrativo-contabile), il consolidamento dei risultati delle gestioni (controllo sugli organismi partecipati) e la coerenza degli stessi sia con i risultati attesi (controllo strategico) sia con le aspettative degli utilizzatori finali dei servizi erogati (controllo di qualità).

L'Ente ha necessità di dotarsi e di implementare uno **specifico applicativo informatico** in grado di monitorare e rendicontare **"anche" le rilevazioni analitiche per centri di costo e valutare l'efficienza e l'economicità della gestione**, nonché per influenzare l'attività di gestione in corso di svolgimento e, se del caso, riprogrammare gli obiettivi strategici e gestionali.

PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE



Adozione ed aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza ed attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione.

Il Comune ha aggiornato e pubblicato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2025-2027) con specifica deliberazione di approvazione da parte di Giunta comunale, successivamente confluito nel PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione dalla Giunta comunale.

Con decreto del Sindaco è stato nominato il RPTC nella figura del Segretario generale.

Relazione annuale attività e misure anticorruzione e trasparenza

I RPCT sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, una relazione annuale - da trasmettere al NCVP e all' Organo di indirizzo politico - sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT; in particolare, tale Relazione rappresenta strumento di monitoraggio e di valutazione in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti e le criticità delle misure previste rispetto a quelle attuate, nonché l'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite con il PTPCT e per l'elaborazione degli obiettivi strategici.

Ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012 il RPCT dovrà predisporre e pubblicare la *Relazione esercizio 2025*.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il NCVP avrà il compito di *“verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta. Nell'ambito di tale verifica avrà la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012) (Deliberazione ANAC n. 1064 del 13/11/2019).*

Griglia della trasparenza

Il NCVP ha attestato in data 4 luglio 2025 (numero registrazione 88847) la veridicità e l'attendibilità, alla data del 31.05.2025, delle pubblicazioni sul website dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n. 192/2025.

La griglia di monitoraggio è stata aggiornata al 30.11.2025 ed è stata inviata in data 30 dicembre 2025 (numero registrazione 110798).

Adeguatezza e misure di miglioramento: raccomandazioni

a) Il tema della legalità, trasparenza e integrità *trova concreto riferimento e implementazione negli Obiettivi strategici della Performance*, sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (c.d. generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi di Performance individuale.

“Ai sensi dell’art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013 “la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi di Performance organizzativa e Obiettivi di Performance individuale”.
Si sottolinea, inoltre, che l’attuazione delle misure previste nel PTCT è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione, per quanto possibile, anche del personale non dirigenziale”
(Deliberazione ANAC n. 1064 del 13.11.2019).

b) necessità di monitoraggio e di rendicontazione - semestrale ed annuale - delle misure attuative realizzate rispetto a quelle previste dal Piano anticorruzione nelle aree e materie a rischio.

Sintesi e giudizio finale

Preso atto dell'aggiornamento del S.M.V.P in data 20.12.2024., si conferma la necessità di implementazione tempestiva di specifico applicativo informatico e delle "leve di miglioramento" analiticamente sopra riportate, con particolare riguardo alla ulteriore implementazione della **rilevazione digitale della qualità delle attività e dei servizi prestati (anche in termini di impatto sociale)**.

E' apprezzabile nell' esercizio 2025 il buon funzionamento complessivo dei tre "Sistemi" ed, in particolare, la realizzazione del controllo strategico, il significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici di D.U.P, di Performance Organizzativa (di Ente) e di Performance individuale, senza scostamenti di rilievo rispetto ai Target attesi e prefissati, raggiungimento realizzato anche in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, di risorse umane e strumentali.

La presente Relazione **va tramessa a:**

- Sindaco della Città di Domodossola
- Presidente del Consiglio comunale
- Presidente Collegio Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. f) d.gls n. 150/2009 e s.m.i.
- Segretario generale, Dirigenti, Comandante P.M..

*e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente", **Controlli e rilievi sull'Amministrazione, "OIV"***.

Lì, 02 febbraio 2026

Nucleo di controllo e Valutazione Performance
Salvatore CORRADO (*Firma digitale*)