

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione,
della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni
- anno 2024 -**

Con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a), con la presente si trasmette di seguito la relazione sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, anche con riferimento al ciclo di *performance* 2024.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato dal Presidente di Eaut con deliberazione n.40 del 6/12/2022, ratificata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.48 del 15/12/2022.

Sono stati preliminarmente presi in esame i vigenti documenti e sistemi relativi alla misurazione e valutazione del ciclo della *performance* approvati con deliberazione del Presidente n.29 del 15/5/2020 - ratificata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.20 del 29/5/2020.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della *performance*

Il ciclo della *performance* di Eaut, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* – ultima revisione - di cui alle citate deliberazioni, si sviluppa come segue:

- Bilancio- Piano attività;
- PEG-Piano Obiettivi;
- Relazione sulla *Performance*

I documenti sopra indicati, approvati dai competenti organi, sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sottosezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale dell'ente.

In particolare, il PEG 2024, contenente il piano degli obiettivi assegnati al Direttore e alla dirigenza di EAUT, declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG assegnando al Direttore, ai Dirigenti e alla struttura diretta gli indicatori previsti per la misurazione del risultato.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi, anche con riferimento all'anno 2024, sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio, anche al fine dell'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa/collettiva e individuale;
- d) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- e) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa/collettiva ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della *performance* nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della *performance* è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti e il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso l'ente sono:

- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione di bilancio;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi.

Inoltre l'O.I.V. non ha raccolto dal Direttore, dalla Dirigenza e dalla struttura alcuna particolare segnalazione in merito a eventuali problematiche e/o malfunzionamento del sistema – ultima versione - ormai in applicazione da diversi esercizi.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- introduzione nel sistema di valutazione, di specifici strumenti informatici di supporto;

- disponibilità di dati in taluni ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la *performance* dell'ente e delle attività svolte in coerenza con il piano delle attività (allegato al bilancio);
- superamento dell'autovalutazione della performance individuale dei dipendenti (con riferimento alla partizione comportamenti) dalla quale non sono stati ritratti i risultati inizialmente previsti: ciò potrà comportare una semplificazione del procedimento di valutazione.

Trasparenza e Anticorruzione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Eaut, anche con riferimento all'annualità 2024, ha predisposto e pubblicato la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT. L'Organismo Indipendente di Valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano *Performance* con quanto indicato nel PTCPT.

Secondo la metodologia in atto, eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con le regole sulla trasparenza, se rilevate, vengono trasmesse ai vertici politici e amministrativi dell'ente con apposita nota.

Integrità di controlli interni

In considerazione della modesta dimensione organizzativa di Eaut, i controlli in ordine alla regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (deliberazioni, disposizioni, contratti ...) vengono espletati in modo centralizzato dalla struttura assegnata al Dirigente dell'Area Amministrativa che provvede in tal senso secondo le procedure consolidate.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dott.ssa Angela Maria Moriconi)

30 aprile 2025