



COMUNE DI PORTO MANTOVANO  
PROVINCIA DI MANTOVA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

***Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni - Anno 2024***

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

Il Comune di Porto Mantovano appartiene alla provincia di Mantova, conta 16.728 abitanti ed un'estensione di 37,44 kmq di territorio, con una densità abitativa di 446,79 ab/kmq. Alla data del 31/12/2024 il personale in servizio in totale è di 39 unità, escluso il Segretario Generale.

Nel corso dell'anno 2024 si è proceduto al rinnovo della carica di Sindaco e del Consiglio comunale in esito alla consultazione elettorale dell'8-9 giugno e del successivo turno di ballottaggio del 22-23 giugno in discontinuità con la precedente amministrazione: la convenzione per la gestione associata delle funzioni di Segretario comunale tra i Comuni di Suzzara, Porto Mantovano e Motteggiana è cessata al 31 agosto 2024 e, a seguito di nuova convenzione di segreteria tra i Comuni di Porto Mantovano, Roverbella e Castel d'Ario, approvata dai rispettivi Consigli comunali, nel settembre 2024, ha preso servizio in data 1 ottobre 2024 un nuovo Segretario generale titolare che è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'organismo di valutazione è stato nominato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 116 in data 17/11/2023, tenuto conto della disciplina regolamentare rivista con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 10/01/2019.

Sono stati preliminarmente presi in esame i vigenti documenti e sistemi relativi alla misurazione e valutazione del ciclo della *performance* nonché i processi e le metodologie di controllo di gestione, strategico e direzionale.

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

Il ciclo della *performance* dell'ente, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009 nonché dal

vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* rivisto con deliberazione n. 28 del 15/03/2019, si sviluppa come segue:

- Relazione di Inizio Mandato
- Linee Programmatiche di Mandato
- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- Piano Esecutivo di Gestione
- PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione previsto dal DL 80/2021 che ha assorbito diversi documenti di programmazione, tra cui il piano della performance;
- Rendiconto della Gestione;
- Relazione sulla *Performance*;
- Relazione di Fine Mandato.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto- sezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale dell'ente.

In particolare, il PIAO /Piano *Performance* 2024, approvato la deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 05/04/2024 di approvazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIANO) 2024-2026 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 133 del 29/11/2024; declina in maniera compiuta gli obiettivi di gestionali in relazione alla programmazione del DUP, assegnando ai responsabili apicali ed alla struttura diretta gli indicatori di risultato previsti per la misurazione del risultato.

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- f) 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 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 ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita sezione *Performance* - Dati relativi ai Premi di *Amministrazione Trasparente* ([www.comune.porto-mantovano.mn.it](http://www.comune.porto-mantovano.mn.it))

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 finanziaria e di bilancio;

- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici e operativi in obiettivi esecutivi;
- gli uffici lavorano secondo criteri di efficacia ed efficienza, cercando di ottimizzare i risultati attraverso piani di risparmio delle risorse disponibili.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la *performance* dell'ente;
- presenza di indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità;
- presenza in alcuni casi – ma da estendere – dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di Customer Satisfaction;
- un'azione di miglioramento continuo e d'innovazione su tutte le fasi del ciclo della performance consentirà di ottenere e garantire una migliore qualità dei servizi interni ed esterni, nonché favorire la crescita professionale del personale dipendente.

## **b) Trasparenza e Anticorruzione**

Per l'anno 2024, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un *format* di supporto sulla base di quanto previsto dalla Delibera ANAC 213/2024 alla data del 31/05/2024 e successivo monitoraggio avvenuto entro il mese di dicembre 2024.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione della sottosezione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO.

L'Organo di Valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PIAO/Piano *Performance* con quanto indicato nella sopra citata sottosezione.

Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

## **c) Integrità dei controlli interni**

L'ente impronta i propri strumenti operativi per i controlli interni tenuto conto che l'art. 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n° 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n° 213 ha sostituito l'art. 147 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2024) la struttura competente in materia ha

provveduto ad effettuare i relativi controlli secondo le modalità e le metodologie definite da regolamenti e procedure interni dell'ente.

L'organo di valutazione delle *performance* prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

L'organo di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalla sezione Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione, sottosezione Rischi corruttivi del vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ente.

Data: 10/06/2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Marco Legato