



**Provincia
di Pesaro e Urbino**



NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

(art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009)

ANNO 2025

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, all'art. 14, comma 4, lett. a), che l'Organismo di Valutazione è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, eventualmente formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in linea con il Decreto Legislativo n. 150/2009, è stato approvato con Decreto del Presidente n. 95 del 20/03/2026 ed è finalizzato a disciplinare l'articolazione generale e la metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei responsabili di Elevata Qualificazione e dei dipendenti. Esso attualizza e sostituisce, quello approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 24 del 02/03/2021, tenendo conto delle direttive contenute nella disposizione del Ministero della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 della circolare n. 1 del 03/01/2024 recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – attuazione dell'art. 4 bis del d.lgs. n. 13/2023 – Prime indicazioni operative" nonché delle linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance (LG n. 2/2017) e delle linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (LG n. 5/2019), con particolare riferimento:

- alla valorizzazione di modalità di valutazione che vadano oltre – soprattutto per il personale dirigenziale – alla sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico e che coinvolgano una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione, per arrivare gradualmente alla valutazione a 360°;
- alla partecipazione degli utenti finali in genere al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa. L'amministrazione, quando possibile, adotta sistemi di rilevazione del



**Provincia
di Pesaro e Urbino**



NUCLEO DI VALUTAZIONE

grado di soddisfazione dell'utenza riguardo ai servizi erogati eventualmente utilizzando il sistema di rilevazione già in uso ad altri servizi;

- al miglioramento dell'efficacia e dell'utilità dei sistemi attualmente in uso per la valutazione della performance individuale dei dirigenti, ponendo al centro del processo di valutazione la leadership quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni;

- alla promozione del ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale con particolare coinvolgimento del personale dirigenziale per il quale occorrerà stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del proprio ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato e fungere da leader del cambiamento nell'organizzazione;

- alla programmazione triennale degli obiettivi di performance e alla loro declinazione annuale, avuto riguardo al miglioramento costante dei risultati attesi.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance così come innovato trova applicazione in riferimento all'anno 2026.

Tenuto pertanto conto del precedente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 24 del 02/03/2021, la presente relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'Ente dei disposti di cui al D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, nonché del relativo sistema di misurazione e valutazione nell'anno 2025.

Il "ciclo della performance" nella Provincia di Pesaro e Urbino si articola, sostanzialmente, nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
4. rendicontazione dei risultati.



L'Ente avviando il ciclo di gestione della performance e l'attività di pianificazione ha favorito lo sviluppo di una "cultura gestionale" basata su obiettivi e risultati. Sono state in particolare rispettate tutte le specifiche fasi del processo di valutazione, dalla formale assegnazione degli obiettivi individuali e di performance organizzativa al personale dipendente fino alla valutazione del raggiungimento dei risultati ottenuti.

L'Ente ha infatti dato corso al ciclo di programmazione della performance adottando il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, approvato con Decreto di Governo n. 18 del 31/01/2025, e attribuendo le necessarie risorse tramite il PEG 2025/2027, approvato con Decreto di Governo n. 1 del 09/01/2025.

In linea generale, gli obiettivi pianificati per l'anno 2025 sono stati:

- definiti come risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
- in parte finalizzati al miglioramento della efficienza, economicità ed efficacia dell'azione dell'Ente, ed in parte collegati alla normale operatività e ad obblighi legislativi;
- adeguati alle risorse umane e finanziarie assegnate ai responsabili;
- descritti in modo sintetico, ma con l'individuazione delle azioni necessarie per la realizzazione nonché l'indicatore del grado di raggiungimento.

Gli elementi di miglioramento che si evidenziano sono di seguito enucleati:

- dare continuità allo sforzo di collegare in modo integrato la programmazione degli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione;
- migliorare la capacità di rappresentare i bisogni del territorio ed il valore generato dagli obiettivi per il cittadino e integrare la programmazione con ulteriori indicatori di risultato e di impatto;
- migliorare la diffusione di prassi quali indagini, feedback, customer satisfaction, e metterle a sistema al fine di avere elementi utili ad una lettura (valutazione partecipata) della percezione dei cittadini e rendere visibile il collegamento tra quanto emerge dalle rilevazioni (bisogni ed esigenze dei cittadini) e gli elementi della programmazione;

- IL SISTEMA DEI CONTROLLI

La Provincia di Pesaro e Urbino ha istituito il sistema dei controlli con il Regolamento del Sistema integrato dei controlli interni, approvato con Delibera di Consiglio provinciale n. 37 del 30/11/2020.



**Provincia
di Pesaro e Urbino**



NUCLEO DI VALUTAZIONE

In particolare, il controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti è esercitato, ai sensi dell'art. 12 del predetto regolamento sui controlli interni, sotto la direzione ed il coordinamento del Segretario Generale.

Con Determinazione n. 383 del 17/03/2026 è stato approvato il Piano annuale dei controlli successivi di regolarità amministrativa anno 2026, ed è stato stabilito di applicare i parametri ed i criteri stabiliti nel suddetto piano annuale, anche all'attività di controllo degli atti e provvedimenti adottati negli anni 2024 e 2025.

Sono stati oggetto del controllo successivo di regolarità amministrativa i seguenti atti/provvedimenti:

- determinazioni con impegno di spesa – nella misura del 10%;
- decreti – nella misura del 10%;

copia informatica per consultazione

- delibere di Consiglio Provinciale – nella misura del 50%;
- atti autorizzativi e concessori – nella misura del 10%;

Sono stati inoltre oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa il 100% dei seguenti atti/provvedimenti:

- contratti aventi valore complessivo superiore ad € 140.000

La scelta degli atti da sottoporre a controllo avviene, per ciascuna tipologia di atto, mediante estrazione casuale con procedura informatica tramite l'applicativo "Sfera atti" – funzionalità "Controlli di regolarità".

L'esame degli atti selezionati è avvenuto attraverso la compilazione di apposite schede di valutazione predisposte sulla base dei seguenti indicatori:

- 1) Richiamo alla normativa di riferimento vigente;
- 2) Coerenza con i piani di programmazione;
- 3) Completezza della motivazione ai sensi dell'art. 3 della l. 241/90 (Completezza istruttoria; indicazione esaustiva dei presupposti di fatto e ragioni giuridiche che hanno determinato l'adozione dell'atto);
- 4) Individuazione unità organizzativa e responsabile del procedimento ex artt. 4 e 5 l. 241/90;
- 5) Dichiarazione assenza conflitto di interessi ex art. 6-bis L.241/90;



**Provincia
di Pesaro e Urbino**



NUCLEO DI VALUTAZIONE

6) Indicazione dell'autorità competente per l'impugnazione dell'atto ex art. 3 l. 241/90 ;

7) Rispetto degli obblighi di pubblicità legale, trasparenza, privacy.

Il verbale dei controlli effettuati, le schede di valutazione contenenti l'esito dei controlli unitamente alle direttive impartite, sono state trasmesse, ai dirigenti, ai Revisori dei Conti, al Presidente, al Nucleo di Valutazione.

- IL SISTEMA DELLA TRASPARENZA E DELL'ANTICORRUZIONE

Le attività relative alla trasparenza nell'Ente sono realizzate sulla base di quanto disposto dal D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, e delle linee guida e disposizioni emanate da ANAC in materia.

Nel corso del 2025 il Nucleo di Valutazione ha verificato il rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione previsti dalla L 190/2012 ed in materia di trasparenza ed integrità come previsto dal D.lgs. 33/2013.

La "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" (PTPCT 2025/2027) costituisce parte integrante del Piano Integrato di Attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con Decreto di Governo n. 18 del 31/01/2025.

I principali soggetti coinvolti nell'attuazione della normativa sono: il Presidente della Provincia e il Consiglio provinciale, con compiti di indirizzo; l'RPCT - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con funzioni di indirizzo, coordinamento, controllo e formazione interna; i dirigenti; i dipendenti e i collaboratori esterni, tenuti a rispettare le prescrizioni della Sezione rischi corruttivi e trasparenza e del Codice di comportamento; l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari (UPD); il Responsabile dell'inserimento e aggiornamento annuale degli elementi identificativi dell'Ente come stazione appaltante (RASA); Il Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO); Il Responsabile unico del progetto (RUP) è chiamato a vigilare sullo svolgimento delle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione di ogni singolo intervento, e ad esercitare compiti di collaborazione e coordinamento con l'RPCT; il Nucleo di Valutazione per garantire coerenza e raccordo tra trasparenza e sistema di valutazione e performance; i portatori d'interesse, chiamati a formulare eventuali osservazioni, per superare l'autoreferenzialità nella valutazione



dell'idoneità della strategia di prevenzione della corruzione e migliorare i sistemi di gestione del rischio corruttivo adottati.

Il PTPCT 2025/2027 si è riproposto pertanto di realizzare azioni di miglioramento continuo verso la creazione nell'amministrazione di una sempre maggiore consapevolezza e cultura dell'anticorruzione prevedendo obiettivi ed azioni in grado di incidere significativamente sulla mitigazione del rischio corruttivo, favorendo l'efficace attuazione della normativa e consentendo un costante monitoraggio dell'efficienza e dell'efficacia degli interventi attuati.

In tal senso e con tale finalità, nel PTPCT 2025/2027 le Misure trasversali in materia di anticorruzione e trasparenza sono divenute per i Dirigenti obiettivi integrati del Piano della Performance 2025/2027.

Tra le principali azioni previste nel PTPCT 2025 si segnalano:

- l'adozione del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti provinciali, adottato con Decreto di Governo n. 200 del 30/09/2025 e la formazione in presenza per i dipendenti svolta in data 03/12/2025 a cura dell'RPCT, del Dirigente Servizio 5 e della Titpolare di Elevata Qualificazione 1.3.
- l'implementazione di strumenti operativi antiriciclaggio in attuazione del d.lgs. 90/2017, mediante l'adozione del nuovo "Regolamento in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo", approvato con delibera di Consiglio provinciale n. 50 del 17/12/2025 e la previsione di specifiche misure operative da completare nel 2026 tramite l'adozione di una apposita check list per la rilevazione di operazioni sospette, la formazione dei dipendenti/responsabili dei procedimenti interessati dalla normativa in materia e l'avvio di controlli;
- l'inserimento nei contratti di assunzione e negli atti di cessazione dal servizio del personale di clausole relative al divieto di "pantouflage"; l'elaborazione e diffusione agli uffici del personale di una specifica dichiarazione da acquisire in base alle quali il dipendente dichiara al momento della cessazione dal servizio di prendere atto della disciplina del pantouflage e di assumersi l'impegno a rispettarne il divieto; l'avvio dei controlli sull'acquisizione delle dichiarazioni a partire dal 2026;
- l'attuazione di misure diverse dalla "rotazione" del personale con funzioni analoghe, quali la condivisione delle fasi procedurali e la doppia sottoscrizione degli atti sia in fase istruttoria che in fase decisoria;



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- l'attivazione della piattaforma di Whistleblowing digitale a tutela della garanzia di anonimato e riservatezza del segnalante e la formazione del personale svolta in presenza in data 03/07/2025 a cura dell'RPCT e del personale del Servizio 3.

La Provincia di Pesaro e Urbino, inoltre, procede al coordinamento degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con il Piano delle Performance attuando il rispetto del Piano di prevenzione della corruzione mediante la previsione di un apposito obiettivo assegnato alla struttura a supporto dell'RPCT consistente nell'attuazione delle misure ed azioni ivi previste.

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, come poi riportato nel PIAO 2025/2027 ha inteso promuovere maggiori livelli di cultura della trasparenza, anche in relazione all'attuazione di quanto previsto negli allegati C1A e segg. riguardanti gli obblighi di pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" nel rispetto del c.d. decreto "Trasparenza" (D. Lgs n.33/13) così come modificato dal D. Lgs n. 97/2016.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
dott. Cancellieri Michele