

Comune di RIVOLI

Nucleo Valutazione Performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE PERFORMANCE, DEI CONTROLLI INTERNI, TRASPARENZA-INTEGRITA'

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

Esercizio 2020

Nucleo Valutazione Performance

dr. Salvatore CORRADO (*Firma digitale*)

- PRESENTAZIONE -

La presente “Relazione” viene presentata ed aggiornata annualmente ai sensi dell’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.

Analizza la messa a punto ed il grado di applicazione, ***nell'esercizio 2020***, degli strumenti e delle misure previste dal Decreto legislativo citato, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della Performance, alla trasparenza, nonché alle modalità di attuazione e di integrazione dei diversi sistemi di controllo interno.

Nell’evidenziare lo stato di funzionamento complessivo e le criticità riscontrate con riferimento ai tre “Sistemi”, il monitoraggio e l’analisi effettuate prendono in considerazione sia lo stato di funzionamento complessivo, sia la complessità del contesto organizzativo di riferimento in cui l’Ente opera, anche a seguito di un costante processo di ridimensionamento della struttura amministrativa e delle difficoltà finanziarie in cui l’Ente locale deve operare con conseguenti ripercussioni sui tempi di realizzazione degli adempimenti connessi al Ciclo della Performance.

Il presente documento, oltre a “fotografare” il funzionamento complessivo e segnalare le criticità in atto, propone – ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 - leve di miglioramento nei tre “ Sistemi”, finalizzate sia ad un adeguamento alle nuove disposizioni previste dal d.lgs n. 74 del 25 maggio 2017, con particolare riferimento alla quantità e qualità dei servizi resi ed al coinvolgimento dei destinatari delle politiche e dell’azione amministrativa, sia 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 settori a rischio .

PARTE PRIMA

- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

- ANALISI FUNZIONAMENTO METODOLOGIA VIGENTE E PIANO PERFORMANCE

ASPETTI MONITORATI	ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Verifica Piano Performance in termini di:</i> -chiara definizione e contenuto degli Obiettivi di rilevanza “generale” e strategici/strutturali -legame tra Obiettivi, Target e Indicatori -rilevazione e misurazione effettiva della Performance Organizzativa e individuale	Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance nel Comune di Rivoli è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 400 del 20.12.2011, <i>aggiornato</i> con deliberazione di G.C. n. 323 del 03.12.2020. Il Piano della Performance ha una valenza triennale, declinato “annualmente” con stretta correlazione al Documento unico di programmazione (D.U.P.) – Sezione strategica ed operativa. In attuazione del principio di autonomia riconosciuta e garantita agli Enti locali, il Comune di Rivoli ha ritenuto più rispondente alle proprie finalità Istituzionali ed alla propria “Mission” una programmazione triennale degli Obiettivi di Performance, con una declinazione annuale, correlata alle risorse finanziarie annuali, sempre più drasticamente ridotte a livello centrale e regionale. Il Piano delle Performance del Comune riporta: -la descrizione della “identità” dell’ Amministrazione, cioè degli elementi che consentono di identificare l’ente (mandato istituzionale e missione) e le sue competenze (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici e operativi-gestionali); -l’evidenza delle risultanze nell’analisi del contesto interno ed esterno all’ Amministrazione, dalle quali si ricavano informazioni importanti sull’evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli <i>stakeholders</i>; -la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano, onde garantire la piena trasparenza del Ciclo di gestione della performance (articolo 11, comma 3, D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.); -le modalità con cui l’Amministrazione garantisce il collegamento e l’integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico- finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.); - le modalità con cui l’Amministrazione garantisce il collegamento e l’integrazione del Piano della performance con il Piano triennale anticorruzione;

<i>Attori della funzione di misurazione e di valutazione</i>	La vigente “metodologia”, alla luce delle previsioni di cui 7 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., dà concreta applicazione del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo, funzioni di gestione e di controllo.
<i>Partecipazione valutativa degli utenti/cittadini</i>	Saranno oggetto di proposta e di implementazione diverse ipotesi coinvolgimento, di partecipazione attiva dei cittadini e/o di altri utenti o stakeholders nel processo di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e individuale (art. 7, comma 1, lett. c), art. 19-bis del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e LG n. 4/2019 del DFP) per misurare la quantità e/o la qualità delle attività e dei servizi erogati. Il NIV (<i>insediatosi in data 01 marzo 2020</i>) metterà a disposizione del Vertice amministrativo più ipotesi di “questionari” (uno a valenza generale ed altri distinti per tipologia di servizio) finalizzati alla rilevazione della qualità dei servizi erogati sulla base delle LG n. 4/2019 pubblicate il 28.11.2019 dal DFP. <i>Passaggi utili per la messa in atto di un processo adeguato e sostenibile:</i> a) definizione di una <u>mappatura degli utenti esterni e interni e collegamento con attività, processi e progetti</u>, b) identificazione delle <u>modalità di interazione con gli utenti</u>, in termini di identificazione, modalità di trasmissione, monitoraggio segnalazioni, utilizzo dati esiti monitoraggio in sede di misurazione e valutazione Performance Organizzativa e individuale. c) pubblicazione annuale su website degli esiti della rilevazione, con rappresentazione chiara ed intellegibile.
<i>Criticità nella misurazione degli Obiettivi di Performance</i>	La misurazione dei risultati raggiunti è confortata da apposito applicativo informatico <u>limitatamente</u> ad alcuni <i>Obiettivi operativi</i> per il personale a livello. Il processo valutativo (monitoraggio, misurazione e valutazione) degli Obiettivi di Performance Organizzativa e individuale della dirigenza poggia in gran parte su procedure documentali.
<i>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5,c. 2, d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. sugli Obiettivi del Piano Performance</i>	Sin dall’ avvio delle fasi endoprocedimentali di predisposizione del Piano annuale delle Performance sono state sensibilizzate le direzioni sia per la traduzione effettiva delle linee programmatiche e delle “Mission” del Comune, sia per il rispetto dei requisiti sugli Obiettivi di Performance organizzativa e Performance individuale (generali/traversali e di direzione) (<i>Art. 5/2 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.</i>)

<i>Piano degli indicatori di risultato</i>	Il “peso” tra le diverse componenti di misurazione e di valutazione (<i>Obiettivi strategici ed operativi: peso 60</i>) – <i>Comportamenti organizzativi: peso 40</i>) è stato adeguato per dare massima oggettività alla metodologia. In sede di formazione del <i>Piano “annuale”</i> della Performance e di definizione degli obiettivi - strategici e operativi - sono stati perfezionati, in adeguamento alla metodologia vigente : definizione, contenuto e peso degli Obiettivi strategici e operativi di rilevanza generale/trasversale (<i>c.d. Performance Organizzativa</i>), gli Obiettivi strategici individuali (Performance individuale della dirigenza), quelli di funzionamento (<i>c.d. Obiettivi operativi/di gestione</i>) per il Personale di comparto, i target (risultati attesi) e gli indicatori di risultato. Il “<i>Piano degli indicatori</i>” di risultato è analiticamente dettagliato nell’allegato D) del vigente SMVP. La Circ. della PCM n. 80611 del 30.12.2019, <u>e relativo allegato</u>, ad oggetto “<i>Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle P.A Ciclo Performance 2021/2023</i>” rappresenta per le Direzioni di Area un ulteriore punto di riferimento.
<i>Rispetto dei tempi del Ciclo Performance e delle disposizioni generali sulla misurazione e sulla valutazione della Performance</i> <i>Stato di attuazione</i> <i>Raccomandazioni e leve di miglioramento</i>	Per lo sviluppo delle attività e degli adempimenti, ad inizio di ogni esercizio, il NIV partecipa ai Dirigenti una “<i>Agenda Ciclo Performance</i>” in cui sono declinati i tempi, i contenuti e gli attori ai fini di una implementazione tempestiva ed efficace del Ciclo della performance. Si registra, nell’esercizio 2020, il rispetto delle scadenze previste sia nella definizione, approvazione e implementazione del Piano annuale delle Performance, sia nella rendicontazione e “<i>Relazione sulla Performance</i>” con riflessi positivi sulla corretta gestione del Ciclo della Performance. -Il <i>rispetto della calendarizzazione</i>, come definita dalla vigente normativa (<i>art. 10 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.</i>), incide sulla capacità di approntare gli strumenti di pianificazione strategica, anche in raccordo con gli altri strumenti di programmazione. Il rispetto delle disposizioni e dei tempi previsti dal “Ciclo della Performance” è condizione necessaria e legittimante sia per la erogazione delle premialità (retribuzione annuale di risultato), sia per il riconoscimento delle progressioni economiche e per il conferimento di incarichi di responsabilità al personale e dirigenziali.

- DEFINIZIONE , MISURAZIONE E VALUTAZIONE :

“PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

ASPETTI MONITORATI	METODOLOGIA E ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti di misurazione previsti dalla Metodologia</i> <i>Livelli di misurazione</i>	Il Comune adotta un sistema di misurazione e valutazione che si basa – sostanzialmente - sul <i>modello Balance Scorecard (BSC)</i>, privilegiando la gestione strategica, pur se con un'applicazione <i>sui generis</i>, tenuto conto che l'Amministrazione è orientata esclusivamente dalla peculiare Mission Istituzionale e non dalla produzione di profitto. Le <u>quattro prospettive</u> di valutazione della Performance (<i>Economico-finanziaria, Clienti/utenti, miglioramento dei processi interni, apprendimento e crescita professionale</i>) sono state adattate all'Ente locale quale organizzazione per l'erogazione di servizi pubblici locali, non business oriented. Gli obiettivi e le strategie, oggetto di valutazione della Performance organizzativa di rilevanza strategica sono negoziate, condivise e definite annualmente tenuto conto “degli <i>ambiti</i>” di cui all' art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017. Secondo il modello “top down”, gli Obiettivi strategici generali/trasversali sono assegnati ai Dirigenti i quali, ove necessario, implementano o modificano gli obiettivi di routine, di recupero e di miglioramento (<i>c.d. operativi o gestionali</i>) da assegnare alle Posizioni organizzative ed al personale a livello della propria Area/Settore.
<i>Adeguatezza definizione Obiettivi di Performance Organizzativa</i>	La “Performance Organizzativa” permette di programmare, misurare, rendicontare e valutare come l'organizzazione dell'Ente, consapevole della quantità e della qualità delle risorse a disposizione (stato delle risorse e salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo economico (<i>economicità</i>) e razionale (<i>efficienza</i>) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (<i>efficacia</i>) al fine di <u>creare Valore pubblico</u>, ovvero migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholders (impatto). Il numero di Obiettivi di performance Organizzativa è prefissato in n. 2, salvo esigenze peculiari, fermo restando “il peso” complessivo alle Aree di valutazione e fermi restando “i requisiti” che devono caratterizzare gli obiettivi. Ai fini della valutazione dei risultati, “<i>il peso</i>” complessivo assegnazione alla valutazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa è pari al 40%, nel rispetto <i>del principio di cui all'art. 9, comma 1, lett. a) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (peso prevalente)</i>. Il NIV, in relazione alla valutazione della corretta implementazione della Performance Organizzativa, ha il

	compito di verificare l'adeguatezza degli Obiettivi rispetto a quanto previsto dalla Metodologia, di monitorare la <i>"trasversalità"</i> 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. Svolge, altresì, funzione di indirizzo e di guida sia nella fase di definizione degli Obiettivi, sia nella distribuzione dei pesi e nella definizione degli indicatori rispetto al Target atteso.
<i>Adeguatezza misurazione e Valutazione</i>	La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di <u>Performance Organizzativa</u> rispetto ai target attesi sono confortate <i>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.</i>
<i>Frequenza monitoraggi</i>	Il monitoraggio viene realizzato nei mesi di settembre-ottobre tenuto conto dei tempi di definizione ed approvazione del Piano annuale 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.

– DEFINIZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE:

"PERFORMANCE INDIVIDUALE"

ASPETTI MONITORATI	METODOLOGIA ED ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti e Livelli di misurazione-valutazione previsti dalla Metodologia</i>	La Performance individuale è declinata nelle seguenti due componenti: A) Gli Obiettivi individuali vengono definiti nel Piano annuale della Performance con il sistema "cascading", con un peso prefissato dal Sistema pari al 202% e con indicatori coerenti con il Target atteso. B) Per il personale dirigenziale e per quello responsabile di una Posizione Organizzativa, la Performance individuale è misurata rispetto: - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

<i>Utilizzo de Sistema premiale</i>	Il sistema premiante è stato gestito in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dai CCNL . Non risultano attivati gli <i>Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza</i>. La liquidazione della retribuzione di risultato per la dirigenza e per il personale a livello è avvenuta dopo la validazione da parte del NIV della Relazione sulla Performance.
-------------------------------------	---

– LEVE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

<i>Apertura Ciclo Performance</i>	Necessità di maggiore attenzione per il rispetto dei tempi da parte dei Dirigenti sia nelle fase di negoziazione e definizione degli Obiettivi di Performance Organizzativa ed individuale, sia nella fase di Rendicontazione.
<i>Soggetti coinvolti nella valutazione</i>	• Necessità di coinvolgimento dei cittadini o di altri utenti finali per le attività e i servizi risolti 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. • Necessità di prevedere e mettere in atto meccanismi di confronto sistematico tra valutato e valutatore, in tutte le principali fasi del processo: - nella fase di programmazione, in sede di negoziazione e condivisione degli Obiettivi; - nella fase di monitoraggio intermedio; - nella fase di valutazione. • Necessità di una chiara definizione dei soggetti coinvolti nella la fase di misurazione e nella fase di valutazione.
<i>Ambiti e criteri della valutazione</i>	In sede di definizione del Piano Performance triennale, componente <u><i>“Performance Organizzativa”</i></u>, i relativi Obiettivi strategici devono declinare e prevedere, nell’arco triennale, tutte le “Mission “ del Comune desumibili dalle “Linee programmatiche” e dai “D.U.P.”, Sezione strategica. Il tema della legalità, trasparenza e integrità deve trovare concreto riferimento e implementazione nel Piano Performance triennale e annuale, sia come assegnazione di <i>Obiettivo di Performance Organizzativa</i> (c.d. generale/trasversale), sia come assegnazione, ove compatibile, di Obiettivi specifici individuali (dell’art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013).

<i>Snellimento/semplificazione e oggettività della valutazione</i>	<i>Raccomandazioni:</i> a) maggiore accortezza e valutazione nella scelta degli indicatori di misurazione dei risultati e nella definizione dei Target attesi rispetto agli Obiettivi, sia generali/trasversali che individuali. b) La definizione degli Obiettivi strategici (generali e individuali) dovranno rispettare i requisiti della <u>rilevanza, significatività, essere sfidanti e innovativi, ambiziosi, non facilmente realizzabili e, soprattutto, non rappresentare i compiti ordinari e d'istituto a cui si è preposti.</u> 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 <i>indicatore sintomatico di credibilità del SMVP</i> (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: <u>cfr LG n. 5 DFP</u>)
<i>Rivisitazione ed aggiornamento della Metodologia di misurazione e di valutazione</i>	Acquisiti gli indirizzi da parte della Direzione politica, il NCVP – ai sensi dell’art. 14 del dlgs n. 150/2009 e s.m.i. - potrà fornire adeguato supporto per un adeguamento , almeno biennale, della Metodologia vigente con le previsioni di cui al dls n. 74/2017.
<i>Partecipazione e formazione/aggiornamento annuale</i>	L’ aggiornamento annuale del personale del Comune – ad ogni livello – sulla Metodologia di misurazione e di valutazione Performance e, in particolare, sugli Istituti che prevedono il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici, è fattore determinante e significativo per una efficace implementazione della “Metodologia”, da aggiornare con cadenza almeno biennale.

PARTE SECONDA

FUNZIONAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

ASPETTI MONITORATI	ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti dei controlli</i>	Il Regolamento per l'attuazione dei controlli interni è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. del , modificato con successive deliberazioni n. 25 del 30 gennaio 2020 Gli ambiti dei controlli interni riguardano: <i>Controllo strategico</i>, diretto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute rispetto ai Piani, a Programmi, al DUP in termini di congruenza tra risultati raggiunti e Obiettivi prefissati. E' posto sotto la sovrintendenza del Segretario generale. <i>Controllo di gestione</i>, 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, dai dirigenti, dal Collegio dei Revisori dei conti e da una struttura dedicata. <i>Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti</i>, effettuato da Segretario generale gli atti sottoposti a controllo successivo sono estratti a campione con il criterio della estrazione casuale coinvolgendo tutte le Aree direzionali. <i>Controllo sulle Società partecipate</i>, 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.
<i>Frequenza e regolarità dei controlli interni</i>	Il Segretario generale, responsabile dei controlli interni viene coadiuvato da una struttura interna a tal fine dedicata. Il controllo strategico deve riguardare il monitoraggio, la misurazione, l'analisi e la rendicontazione di tutti gli Obiettivi strategici annuali desumibili dal D.U.P. - Sezione strategica, in aggiunta a quelli inseriti nel Piano della Performance (Obiettivi di Performance Organizzativa e Obiettivi individuali). L' Ente non è dotato di una metodologia specifica e di un applicativo informatico dedicato per il monitoraggio ed il controllo dello stato di attuazione degli Obiettivi strategici complessivi programmati nel D.U.P. Con deliberazione del Consiglio comunale n. 65 del 20 luglio 2020 è stato preso atto, ai sensi dell'art. 147 ter del T.T. n. 267/2000 e s.m.i., dello stato di attuazione dei programmi.

Controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti

E' realizzato dal Segretario generale.

Viene svolto sulle seguenti tipologie di atti:

- a) determinazioni di impegno di spesa, determinazioni a contrattare, determinazioni che affidano incarichi professionali o erogano a terzi sussidi, contributi o altri benefici economici o patrimoniali;
- b) contratti.

Il numero di provvedimenti sottoposti, con il sistema di estrazione casuale, a controllo successivo di regolarità amministrativa per l'esercizio 2020 sono stati :

- determinazioni di impegno di spesa n. : 19
- determinazioni a contrattare n.: 19
- determinazioni che affidano incarichi professionali n.: 6
- determinazioni che erogano a terzi sussidi, contributi o altri benefici economici o patrimoniali n.: 3
- contratti n. : ==

per un totale di n. **47** provvedimenti, inclusi i *controlli specifici* a campione su affidamenti diretti per lavori , forniture e servizi (n. 6).

Considerata la dimensione e la complessità organizzativa dell'Ente, il numero dei provvedimenti sottoposti a controllo successivo e le modalità di controllo "monocratico" risultano palesemente inadeguati.

Controllo di gestione

Causa la drastica, pluriennale ed apprezzabile riduzione di risorse finanziarie, l'Ente da tempo non è dotato di specifico applicativo informatico specifico di monitorare e rendicontare le rilevazioni analitiche per centri di costo al fine di valutare l'efficienza e l'economicità della gestione per singolo Servizio, nonché per influenzare l'attività di gestione in corso di svolgimento e, se del caso, riprogrammare gli obiettivi strategici e gestionali.

E' stato realizzato tramite n. 2 report, rispettivamente, alla Giunta comunale ed al Consiglio comunale in occasione del monitoraggio dello "Stato di attuazione dei programmi (luglio 2020).

Controllo sulle Società partecipate.

il monitoraggio e il controllo sulle società partecipate, oltre a consuntivo, deve essere 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 realizzate n. 3 "*comunicazioni*" periodiche trimestrali ed una in corso di rendicontazione formale (28 gennaio 2021)

L'Ente ha trasmesso in data 13 gennaio 2021 la Relazione

<i>Relazione annuale alla Corte dei Conti</i> <i>Rilevanza dei controlli interni e leve di miglioramento per l'adeguatezza del funzionamento</i>	annuale sui controlli interni prevista dall' art. 148 del T.U. n. 267/2000 e s.m.i., senza segnalazione di criticità. Il rafforzamento dei controlli interni nell'Ente locale e' un'esigenza imprescindibile per la salvaguardia dell' integrita' e della trasparenza della gestione delle risorse finanziarie pubbliche assegnate alle autonomie territoriali. Il mancato o insufficiente esercizio della funzione pubblica di controlli interni, oltre a ridurre il presidio sugli equilibri di bilancio e la regolarita' della gestione, rischia di alterare i processi decisionali e programmatici, nonche' di indebolire le scelte gestionali ed organizzative, con conseguente pericolo di cattiva amministrazione delle risorse e del patrimonio dell'Ente. 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). Si ritiene necessario un adeguamento del Regolamento, con particolare riguardo: a) al contenuto e alle materie specifiche oggetto dei controlli interni; b) ai soggetti preposti ai controlli, in termini di necessità di previsione di un Organismo collegiale la cui provvista è opportuno avvenga secondo criteri di indipendenza, di terzietà e di efficace funzionamento.
---	---

PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adozione ed aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza ed attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione</i> <i>Relazione annuale attività e misure anticorruzione e trasparenza</i> <i>Griglia della trasparenza al</i>	Il Comune ha aggiornato e pubblicato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2019-2021) con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 30/01/2020. I RPCT sono tenuti ad elaborare, ai sensi <i>dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012</i>, una relazione annuale - da trasmettere al NIV 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. Tale Relazione è in corso di definizione e di prossima presentazione da parte del RPCT ai sensi dell'art. 1, c. 14, della legge n. 190/2012. In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il NIV avrà il compito di <i>"verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta. Nell'ambito di tale verifica, il NCVP 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).</i> Il NIV ha attestato (<i>verbale n. 5 dell'11/06/202</i>) la veridicità , l'attendibilità ed il contenuto, alla data del 30 giugno 2020 delle pubblicazioni sul website del Comune dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n.213 del 04/03/2020.
Adeguatezza e misure di miglioramento <u>Raccomandazioni:</u>	a)Il tema della legalità, trasparenza e integrità <i>deve trovare concreto riferimento e implementazione nel Piano Performance triennale e annuale</i>, sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (c.d. generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi di Performance individuale. Il NIV ha sensibilizzato i Dirigenti di Area sul seguente ulteriore aspetto connesso con il Piano della Performance 2021/2023: I 'ANAC con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 ha approvato il PNA 2019: <i>ai sensi dell'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013</i> "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

	<u>Performance individuale</u>”). “La rilevanza strategica dell’attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l’attuazione della l. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della performance (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell’ambito delle amministrazioni regionali e locali). Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l’attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tal modo, le attività svolte dall’amministrazione per la predisposizione, l’implementazione e l’attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della: -performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009) e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione a livello di Ente, quale Obiettivo generale/trasversale ovvero di singole Aree); ...omissis... → performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009). Vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell’art. 16, co. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater) del d.lgs. 165/200114, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale. ... Si sottolinea, inoltre, che l’attuazione delle misure previste nel PTPCT 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 e annuale, delle misure attuative realizzate rispetto a quelle previste dal Piano anticorruzione nelle aree e materie a rischio.
--	---

La presente Relazione **va trasmessa a:**

- Sindaco della Città
- Collegio Revisori dei conti, ai sensi dell’art. 4, comma 2, lett. f) d.lgs n. 150/2009 e s.m.i.
- Segretario generale

e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”, link “Performance”

Lì, 25-30 gennaio 2021

Nucleo Valutazione Performance
Salvatore Corrado (Firma digitale)