

Comune di RIVOLI

Nucleo Valutazione Performance

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

AL 31. 12. 2022

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

Salvatore CORRADO (*Firma digitale*)

- PRESENTAZIONE -

La presente “Relazione” è un aggiornamento annuale sul funzionamento complessivo sul Ciclo della Performance, sui controlli interni e sulla trasparenza 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.

Il presente documento “fotografa” il funzionamento dei tre “Sistemi” e propone – ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 – l’ adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 e alle successive “Linee guida” del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), con particolare riferimento alla quantità e qualità dei servizi resi ed al coinvolgimento dei destinatari delle politiche e dell’azione amministrativa ed 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.

Le modalità di funzionamento complessivo sono – sostanzialmente – rimaste invariate.

Vengono segnalate talune leve di miglioramento finalizzate a creare “Valore pubblico”.

PARTE PRIMA

- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

1.1 - ANALISI FUNZIONAMENTO METODOLOGIA VIGENTE E PIANO PERFORMANCE

ASPETTI MONITORATI	ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Il Sistema di misurazione e di valutazione della performance(SMVP):</i> <i>a)Attori della funzione di misurazione e di valutazione</i> <i>b)Partecipazione valutativa degli utenti/cittadini</i>	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. 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. E' necessaria l' implementazione del vigente SMVP con il coinvolgimento e la partecipazione dei cittadini e/o di altri utenti o stakeholders nel processo di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa (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) finalizzata a meglio misurare la quantità e/o la qualità delle attività e dei servizi erogati. La Finalità di tale partecipazione: • Rafforzare l'orientamento all'esterno dell'amministrazione e ridurre l'autoreferenzialità degli attuali sistemi della performance • Integrare i sistemi di gestione della performance nei processi decisionali e indirizzare la programmazione futura • Soddisfare i requisiti normativi (art. 118 Costituzione, d.lgs.150/2009, d.lgs. 74/2017; LG4/2019) • Migliorare la qualità delle politiche e dei servizi pubblici e promuove l'innovazione • Responsabilizza e motiva i cittadini, rafforza la coesione sociale e il senso di appartenenza alla collettività, mobilita risorse e capitale sociale presenti in un dato territorio • Ridurre i conflitti, rafforzando la fiducia nelle istituzioni Il Processo necessario della valutazione partecipativa: 1) Mappatura stakeholder 2) Selezione servizi e attività oggetto di valutazione e strumenti di coinvolgimento;

<i>L'implementazione nella Città di Rivoli</i>	3) Selezione cittadini e/o Utenti; 4) Definizione dimensioni Performance Organizzativa; 5) Motivazione cittadini e/o utenti e dipendenti 6) Valutazione attività e/o servizi 7) Utilizzo dei risultati 8) Pubblicazione annuale su website degli esiti della rilevazione, con rappresentazione chiara ed intellegibile. Il NIV ha segnalato l'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. Sulla base degli indirizzi della Direzione politica tale partecipazione dei cittadini/utenti potrà essere implementata con il <i>criterio della gradualità</i> per singolo servizio o per singola attività. c) Oltre la valutazione gerarchica In occasione dell'aggiornamento del SMVP, l'Ente – in relazione alla complessità organizzativa ed ambientale ed alle esigenze funzionali specifiche - potrà prevedere di introdurre nel proprio Sistema ulteriori metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di altri soggetti valutatori, quali a titolo non esaustivo: • la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore). Tale coinvolgimento è finalizzato ad una visione condivisa e un approccio partecipativo e motivazionale al processo di misurazione e valutazione della performance individuale. • la valutazione da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico)(cfr. L.g. n. 5 dicembre 2019 del DFP).
<i>Gli Obiettivi di Performance nell'esercizio 2022 confluiti nel PIAO</i>	A partire dall'esercizio 2022, gli Obiettivi di Performance sono stati inseriti nel PIAO (Piano integrato attività ed organizzazione) con valenza triennale 2022-2024, approvato con deliberazione G.C. n. 339 del 29.12.2022 e declinato "annualmente" in stretta correlazione alle Linee programmatiche, al Documento unico di programmazione (D.U.P.) – Sezione strategica ed operativa ed al Piano esecutivo di gestione (P.E.G.). In attuazione del principio di autonomia riconosciuta e garantita agli Enti locali, il Comune di Rivoli ha confermato ed 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.

La misurazione degli Obiettivi di Performance: criticità	La Sez. 2^a del PIAO 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. 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. Le fasi di monitoraggio e di misurazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa e individuale poggiano in gran parte su procedure documentali.
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	Sin dall’ avvio delle fasi endoprocedimentali di definizione degli Obiettivi di Performance vengono 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 di Performance individuale (generali/traversali e di direzione) (Art. 5/2 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.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 definizione degli obiettivi - strategici e operativi - sono stati perfezionati, in adeguamento alla metodologia vigente : definizione, contenuto e peso degli Obiettivi

<i>Piano degli indicatori di risultato</i>	strategici e operativi di rilevanza generale/trasversale (c.d. <i>Performance Organizzativa</i>), gli Obiettivi strategici individuali (Performance individuale della dirigenza), quelli di funzionamento (c.d. <i>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 ha partecipato 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. L’agenda del Ciclo Performance 2022 è stata partecipata in data 18 gennaio 2022. Si registra, nell’esercizio 2022, il rispetto delle scadenze previste sia nella definizione, approvazione degli Obiettivi di Performance, sia nella rendicontazione tramite la “<i>Relazione sulla Performance</i>” 2021 con riflessi positivi sulla corretta gestione del Ciclo della Performance. Il <i>rispetto della calendarizzazione</i>, come definita dalla vigente normativa (art. 10 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.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.

1.2 – DEFINIZIONE , MISURAZIONE E VALUTAZIONE :

“PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

ASPETTI MONITORATI	METODOLOGIA E ESITI DELLE VERIFICHE
<i>Ambiti di misurazione previsti dalla Metodologia</i> <i>Dimensioni della Performance Organizzativa</i>	Gli obiettivi e le strategie, oggetto di valutazione della Performance organizzativa di rilevanza strategica sono stati negoziati, condivisi e definiti 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, hanno implementato o modificato 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. Le dimensioni prese in considerazione presso la Città di Rivoli riguardano: - <i>L’economicità</i> - <i>L’efficienza</i>, dal punto di vista finanziario, gestionale, produttiva e temporale; - <i>L’efficacia</i>, dal punto di vista della quantità, erogata e fruita del servizio erogato e della qualità erogata e percepita.
<i>Adeguatezza, definizione, Obiettivi di Performance Organizzativa</i>	La “Performance Organizzativa” ha permesso 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 stato prefissato in n. 2, salve le esigenze peculiari delle Direzioni, 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, “il peso” complessivo assegnazione alla valutazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa è stato 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 svolto il compito di verificare l’adeguatezza degli Obiettivi rispetto a quanto previsto dalla Metodologia, di monitorare la

<i>Tipologia di Obiettivi di P.O.</i>	<i>“trasversalità” delle attività, 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.</i> Ha svolto, altresì, 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. Nell'esercizio 2022 sono stati negoziati ed assegnati i seguenti Obiettivi di P.O. di Ente: 1) realizzazione, per le proprie competenze, degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione posti per il 2022 dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023 e del redigendo piano 2022-2024; 2) garantire la corretta e puntuale attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione previste nell'allegato C del PTPCT, per le rispettive competenze; 3) realizzazione, per le proprie competenze, degli obiettivi in materia di trasparenza posti per il 2022 dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023 e del redigendo piano 2022-2024.
<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 (riferiti all'esercizio 2021) sono state confortate solo in parte da applicativo informatico ed <i>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 è stato 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.

1.3 – 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 (G.C. n. 42 del 3.3.2022), confluito nella sez. 2^ del PIAO, con il sistema "cascading", con un peso prefissato dal Sistema pari al 20% 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. C) per il personale a livello: - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
<i>Adeguatezza e tempestività di definizione</i>	La definizione e l'assegnazione degli Obiettivi di Performance individuale è risultata tempestiva nell'esercizio 2022 senza criticità sull'apertura del ciclo Performance e sulle conseguenti fasi di monitoraggio .
<i>Adeguatezza misurazione e valutazione</i>	La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati individuali rispetto ai target attesi si basa in parte su evidenze documentali o procedurali o numeriche, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi, oggetto anche di eventuale contraddittorio.
<i>Leve di miglioramento per gli esercizi futuri:</i> a) <i>rilevanza degli Obiettivi individuali</i>	Gli Obiettivi "individuali" da definire ed assegnare annualmente ai dirigenti ed agli incaricati di P.O. devono essere: <u>rilevanti, sfidanti, innovativi, misurabili.</u> <u>Non devono riguardare gli adempimenti ordinari ed istituzionali connessi alla posizione occupata.</u>
<i>La valutazione dei Comportamenti organizzativi</i>	Secondo la Metodologia vigente, il c.d. "giudizio di valore" spetta: - al Sindaco, con il supporto/proposta del NIV, per il Segretario generale ed i Dirigenti ; - ai Dirigenti, per il personale cat. D con incarico di Posizione Organizzativa e per il restante personale.

	La valutazione dei “Comportamenti organizzativi” dei dirigenti è declinata nelle seguenti componenti: • Competenze manageriali/organizzative • Qualità del contributo per l'innovazione e la gestione del cambiamento • Capacità di valutazione dei collaboratori
Contenzioso	Non sono stati presentati ricorsi formali sulla valutazione individuale riferita all'esercizio 2021.
Utilizzo de Sistema premiale	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.

1.4 – LEVE DI MIGLIORAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Apertura e chiusura del Ciclo della Performance	Si registra una significativa 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.
Soggetti coinvolti nella valutazione	• 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 più 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 degli Obiettivi di Performance, componente <i>“Performance Organizzativa”</i>, i relativi Obiettivi strategici declinano e prevedono, 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 trova concreto riferimento e implementazione nel Piano Performance, confluito nel PIAO, sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (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 <u>requisiti della 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 il numero e 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 (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)</i>
<i>Rivisitazione ed aggiornamento della Metodologia di misurazione e di valutazione</i>	Acquisiti gli indirizzi da parte della Direzione politica e del Vertice amministrativo, il NIV – 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>ultimo aggiornamento 2020</i>).

<i>Partecipazione e Formazione/aggiornamento annuale</i>	L'aggiornamento annuale del personale del Comune – ad ogni livello – sulle fasi del Ciclo della 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”, <i>da aggiornare con cadenza almeno biennale.</i>
--	---

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. 03 del 31 gennaio 2013, modificato con successive deliberazioni n. 80 del 28 ottobre <u>2015</u>. La metodologia per il controllo sulla qualità dei servizi erogati è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 398 del 22.12.<u>2015</u> 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; l'attuazione è sotto la responsabilità del dirigente servizi finanziari.
<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 riguarda 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 un applicativo informatico dedicato per il monitoraggio e per il controllo dello stato di attuazione degli Obiettivi strategici complessivi programmati nel D.U.P.- La rendicontazione e lo stato di attuazione viene annualmente analizzato con l'approvazione della "Relazione sulla performance" ed in sede di approvazione annuale del Rendiconto del Comune.

Ai sensi dell'art. 147 ter del T.T. n. 267/2000 e s.m.i., il Consiglio comunale con specifica deliberazione prende atto dello stato di attuazione dei programmi.

Controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti

E' realizzato dal Segretario generale ed è stato 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 Servizio controlli interni ha attestato in data 19.01.2023 che nell'esercizio 2022 il numero dei provvedimenti estratti - con il sistema di estrazione casuale - e sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa sono stati :

determinazioni:

impegno di spesa: 2; a contrattare: 34, incarichi professionali: 7; contributi, concessioni.: 6; aggiudicazioni: 33; adesione ad accordi quadro: 5 ripartizione incentivi tecnici: 2; proroghe o ripetizione di lavori o servizi: 6; subappalto: 1; accordo transattivo: 1 convenzione: 1; liquidazione: 1

contratti: atti pubblici: 55; atti privati: 16

per un totale di n. 99 "provvedimenti" e n. 71 contratti.

Controllo di gestione

L'Ente **non è dotato** di specifico applicativo informatico al fine 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.

Il controllo di gestione è stato realizzato tramite report rispettivamente, alla Giunta comunale ed al Consiglio comunale, in occasione del monitoraggio dello "Stato di attuazione dei programmi"(luglio 2023).

Controllo sulle Società partecipate.

il monitoraggio e il controllo sulle società partecipate, oltre a consuntivo, viene realizzato, tramite comunicazioni periodiche, durante la gestione tramite specifici report al

PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
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 2022-2024) con deliberazione di Giunta comunale n. 120 del 26.04.2022, confluito successivamente nel PIAO 2022/2024.
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 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 stata pubblicata da parte del RPCT in data 13 gennaio 2023 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 "verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta. Nell'ambito di tale verifica, il NIV 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 al	Il NIV ha attestato in data 20.06.2022 la veridicità, l'attendibilità ed il contenuto - alla data del 31 maggio 2022 - delle pubblicazioni sul website del Comune dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n. 201/2022.
Adeguatezza e misure di miglioramento <u>Raccomandazioni:</u>	a) Il tema della legalità, trasparenza e integrità trova concreto riferimento e implementazione nella Sez. 2^ del PIAO sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (c.d. generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi di Performance individuale. La dirigenza è stata sensibilizzata sul seguente ulteriore aspetto connesso con gli Obiettivi della Performance: 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".

	<i>“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:</i> -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, composta da n. 16 pagine compresa la presente, va tramessa a:

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

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

Il, 20 gennaio 2023

Nucleo Valutazione Performance
Salvatore Corrado (Firma digitale)