

Comune di RIVOLI

Nucleo Indipendente Valutazione Performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO:

- **DEL SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE PERFORMANCE,**
 - **DEI CONTROLLI INTERNI,**
 - **DELLA TRASPARENZA-INTEGRITA':**

AL 31. 12. 2023

(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

- ANALISI FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE - ASPETTI MONITORATI ED ESITI DELLE VERIFICHE

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, *aggiornato* 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.

Gli aggiornamenti necessari (*leve di miglioramento*)

a) Partecipazione valutativa degli utenti/cittadini

E' necessaria l'implementazione della relativa disciplina nel 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
- 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 per realizzare la valutazione partecipativa riguarda:

- 1) Mappatura stakeholder
- 2) Selezione servizi e attività oggetto di valutazione e strumenti di coinvolgimento;
- 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 (la valutazione da parte di stakeholder esterni, ad 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)(*cfr. L.g. n. 5 dicembre 2019 del DFP*).
- 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 *criterio della gradualità* a) per singolo servizio o per singola attività; b) con peso iniziale rapportato alla rilevanza del servizio e alla tipologia di utenti/cittadini.

b) Oltre la valutazione gerarchica

Alla luce degli obiettivi indicati in premessa, è importante che il SMVP vada nella direzione del progressivo **superamento della semplice valutazione gerarchica** e unidirezionale – nella quale il superiore valuta il sottoposto – a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione.

In tale ambito, in particolare, possono essere valorizzati i seguenti elementi:

- *la valutazione dal basso*, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore (ad esempio, con questionari anonimi volti a verificare se l'operato del dirigente è orientato a valorizzare le attitudini del personale, a incentivarne la produttività, a garantire il benessere organizzativo, etc.);
 - *la valutazione fra pari*, nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante;
 - *la valutazione collegiale* (c.d. *calibration*) nella quale al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale, sono previste specifiche fasi – preventive e successive – di confronto tra dirigenti (o, a seconda dei casi, tra direttori o tra dirigenti apicali);
- c) **La differenziazione nelle valutazioni** - quale dimensione obbligatoria nella valutazione individuale dei dirigenti, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. d) - *è 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)*

2 – LA "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA": ASPETTI MONITORATI ED ESITI DELLE VERIFICHE

Ambiti di misurazione previsti dalla Metodologia

Gli obiettivi e le strategie, oggetto di valutazione della Performance organizzativa di rilevanza strategica sono stati negoziati, condivisi e definiti tenuto conto "degli *ambiti*" 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 (*c.d. operativi o gestionali*) da assegnare alle Posizioni organizzative (ora, Elevate Professionalità) ed al personale a livello della propria Area/Settore.

Dimensioni della Performance Organizzativa

Le dimensioni prese in considerazione presso la Città di Rivoli riguardano:

- *L'economicità*
- *L'efficienza*, dal punto di vista finanziario, gestionale, produttiva e temporale;
- *L'efficacia*, dal punto di vista della quantità, erogata e fruita del servizio erogato e della qualità erogata e percepita.

Adeguatezza, definizione, Obiettivi di Performance Organizzativa

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 (*economicità*) e razionale (*efficienza*) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*) al fine di creare Valore pubblico, 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. 4, 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 assegnato alla valutazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa è stato pari al 40%, nel rispetto *del principio di cui all'art. 9, comma 1, lett. a) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (peso prevalente)*.

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 "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.

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.

Tipologia di Obiettivi di P.O.

Nell'esercizio 2023 sono stati negoziati ed assegnati i seguenti Obiettivi di P.O. di Ente:

- 1) Realizzare gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione prefissati per il 2023 dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, confluiti nel PIAO 2023-2025 (Piano integrato di attività e organizzazione), Sotto Sezione rischi corruttivi e trasparenza.
- 2) Realizzare gli interventi contenuti nel Progetto Strategico del Distretto Diffuso del Commercio della Collina Morenica, approvato dalla Regione Piemonte, finalizzati alla valorizzazione dell'identità del Distretto anche attraverso sostegni diretti alle imprese.
- 3) Migliorare e ampliare l'offerta digitale a cittadini e imprese, tramite l'adeguamento del sito e dei servizi online, al fine di conseguire il finanziamento della Misura PNRR M1C1 1.4.1.
- 4) Promuovere l'immagine sportiva e turistica della Città di Rivoli attraverso l'organizzazione dell'arrivo di una tappa del Giro d'Italia.

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 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 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 (*Obiettivi strategici ed operativi: peso 60*) – *Comportamenti organizzativi: peso 40*) 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 strategici e operativi di rilevanza generale/trasversale

Piano degli indicatori di risultato

Il "*Piano degli indicatori*" di risultato è analiticamente dettagliato **nell'allegato D)** del vigente SMVP.

La Circ. della PCM n. 80611 del 30.12.2019, e relativo allegato, ad oggetto "*Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle P.A Ciclo Performance 2021/2023*" rappresenta per le Direzioni di Area un **ulteriore punto di riferimento**.

Tra gli indicatori di risultato la dirigenza dovrà porre maggiore attenzione a quelli c.d. **di out-come (di impatto sociale)** rilevanti per la verifica della qualità dei servizi erogati.

Adeguatezza della misurazione e della Valutazione

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa rispetto ai target attesi (riferiti all'esercizio 2023) sono state confortate 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*.

Frequenza monitoraggi

Il monitoraggio viene realizzato, formalizzato e validato tecnicamente nella prima decade di ottobre 2023 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.

3 –“PERFORMANCE INDIVIDUALE” – ASPETTI MONITORATI ED ESITI DELLE VERIFICHE

Ambiti e Livelli di misurazione-valutazione previsti dalla Metodologia

La Performance individuale è declinata nelle seguenti due componenti:

- A) **Gli Obiettivi individuali** vengono definiti nel PIAO, Sez. 2^a 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 incaricato di E.Q.**, 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.

Adeguatezza della misurazione e della valutazione

La dirigenza viene – annualmente – sensibilizzata affinché gli Obiettivi "individuali" siano: rilevanti, sfidanti, innovativi, misurabili.

Non devono riguardare gli adempimenti ordinari ed istituzionali connessi alla posizione occupata.

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.

La valutazione dei Comportamenti organizzativi

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 E Q 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*

Utilizzo del 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 *Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza*.

Nelle Linee guida n. 5 del 2019, il Dipartimento F.P. ed il Ministro per la P.A. con direttiva del 11.12.2023, hanno formulato alcuni esempi di **altre forme di premialità, predefinite nel SMVP**, che potrebbero essere utilizzate per "affiancare" gli incentivi di natura strettamente economica. Si segnalano:

- attività di coaching e di mentoring individuale piuttosto che percorsi formativi di riconosciuta qualità, orientati allo sviluppo e alla crescita professionale del dipendente;
- riconoscimenti a livello reputazionale all'interno dell'organizzazione per i "best performer" (ad esempio, individuazione del "miglior dipendente dell'anno");
- valorizzazione del personale destinatario di *incarichi di particolare rilevanza e complessità* attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi individuali strettamente connessi all'adeguato svolgimento di tali incarichi, il conseguimento dei quali possa significativamente contribuire al livello di performance complessivo;

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.

Partecipazione e Formazione/aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti

La centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il "successo" delle amministrazioni pubbliche è stata segnalata dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", con la quale sono state fornite alle amministrazioni una serie di "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili".

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.

La traduzione in pratica dei principi sopra enunciati e il conseguimento dei risultati attesi in materia di sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è affidata, innanzi tutto, a tutti i dirigenti, che hanno, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane.

La Direttiva del Ministro per la P.A. del 23 marzo 2023, focalizza che "*la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse **costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti***".

Contenzioso : è stato presentato un ricorso di riesame sulla graduazione di una P.O. motivata dalla mancata "pesatura" di un fattore gestionale (risorse finanziarie in entrata).
Con nota prot. n. 23724 del 23/3/2023 il Comune ha fornito riscontro motivato.

PARTE SECONDA

FUNZIONAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

Ambiti dei controlli

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 2015 e n. 80 del 27 ottobre 2016.

La metodologia per il controllo sulla qualità dei servizi erogati è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 398 del 22.12.2015

Gli ambiti dei controlli interni riguardano:

Controllo strategico, 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. Riguarda il monitoraggio, la rendicontazione e la valutazione 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).

Controllo di gestione, 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.

Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, 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.

Controllo sulle Società partecipate, 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.

Controllo sulla qualità dei servizi, riguarda essenzialmente il grado di soddisfazione degli utenti/cittadini sulla qualità dei servizi erogati.

Frequenza e regolarità dei controlli interni

Controllo strategico: l'Ente **non è dotato** di un applicativo informatico specifico 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 15.01.2024 che nell'esercizio 2023 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: 7; a contrattare: 34, incarichi professionali: 5; contributi, concessioni.: 2; aggiudicazioni: 30; adesione ad accordi quadro: 2; ripartizione incentivi tecnici: 1; proroghe o ripetizione di lavori o servizi: 2; ; accordo transattivo: 1 convenzione: 1; liquidazione: 1; ammissione manifestazione interesse: 1; approvazione certificato finale: 3; subentro alloggi ERP: 1

contratti: atti pubblici: 63; atti privati: 17

per un totale di n. 90 "provvedimenti" e n. 80 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 fine garantire gli equilibri finanziari di cui all'art. 193 del TUEL n. 267/2000.

Relazione annuale e questionario alla Corte dei Conti

L'Ente ha trasmesso in data 23 gennaio 2023 l'ultima Relazione annuale sui controlli interni, riferita all'esercizio 2022, prevista dall' art. 148 del T.U. n. 267/2000 e s.m.i.

Il NIV segnala la necessità dell'invio di detta Relazione per l'esercizio 2023.

A seguito deliberazione della CdC n. 2 del 10 gennaio 2024, il questionario sui controlli interni riferito all'anno 2022 dovrà essere trasmesso entro il 15 marzo 2024; quello relativo all'esercizio 2023 entro il 15 aprile 2024.

Rilevanza dei controlli interni e leve di miglioramento per l'adeguatezza del funzionamento (aggiornamento del Regolamento)

Il Segretario generale, responsabile dei controlli interni, viene coadiuvato da una struttura interna a tal fine dedicata.

Il rafforzamento e l'adeguatezza dei controlli interni nell'Ente locale e' un'esigenza inderogabile per la salvaguardia dell' integrita' e della trasparenza della gestione delle risorse finanziarie.

L' insufficiente o inadeguato esercizio di controlli interni, oltre creare potenziale rischio sulla 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 utile ad assicurare l'efficacia e l'efficienza delle attività operative (controllo di gestione), l'attendibilità del reporting finanziario (controllo 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 conferma, rispetto a quanto segnalato negli esercizi precedenti, la **necessità di un aggiornamento/ adeguamento del Regolamento sui controlli interni, con particolare riferimento:**

- a) all'implementazione del controllo strategico sugli Obiettivi di D.U.P. sez. strategica e sugli Obiettivi strategici di Performance;
- b) al contenuto, alle materie specifiche ed al numero dei provvedimenti oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa;
- c) al controllo sulla qualità dei servizi resi, anche con il ricorso del criterio a rotazione;
- d) al controllo sulle società partecipate secondo parametri predefiniti;
- e) all' inserimento del controllo sulla qualità dei servizi accorpando metodologia, da rivisitare/aggiornare nei contenuti, di cui alla deliberazione di G.C. n. 398 del 22.12.2015
- f) ai soggetti preposti ai controlli interni: i controlli interni per essere efficaci, anche quale riferimento per le scelte e i correttivi da parte degli Organi collegiali, devono essere caratterizzati da "terzietà, indipendenza e professionalità adeguata".

PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Comune ha aggiornato il PIAO contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza (triennio 2023-2025) approvato con deliberazione di G.C. n. 86 del 30 marzo 2023, integrato ed aggiornata la sez. 3^a (personale e Formazione) con deliberazione di G.C. n. 287 del 9 novembre 2023.

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 in corso di redazione 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 ha 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

Il NIV ha attestato in data 28 luglio 2023 la veridicità, l'attendibilità ed il contenuto - alla data del 30 giugno 2023 - delle pubblicazioni sul website del Comune dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n. 203/2023.

L'aggiornamento/monitoraggio è avvenuto in data 1 dicembre 2023.

Adeguatezza e misure di miglioramento - Raccomandazioni:

a) Il tema della legalità, trasparenza e integrità trova concreto riferimento e implementazione nella Sez. 2^a 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").

"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 nelle aree e materie a rischio rispetto a quelle previste dal Piano anticorruzione.

.....

La presente Relazione, composta da n. 13 pagine compresa la presente, va trasmessa a:

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

e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente", link "Performance".

li, 18 gennaio 2024

Nucleo Valutazione Performance
Salvatore Corrado

(Firma digitale)