

Comune di RIVOLI

Nucleo Indipendente Valutazione Performance

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO:

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

AL 31. 12. 2024

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

Salvatore CORRADO (*Firma digitale*)

INDICE

-	Presentazione	pag. 3
-	Funzionamento complessivo del <i>Sistema di misurazione e di valutazione</i> – Analisi, aspetti monitorati ed esiti delle verifiche	pag. 4
-	Definizione, misurazione e valutazione della <i>Performance organizzativa</i> – Aspetti monitorati ed esiti delle verifiche	pag. 5
-	Definizione, misurazione e valutazione della <i>Performance individuale</i> - Aspetti monitorati ed esiti delle verifiche	pag. 7
-	Funzionamento dei controlli interni	pag. 10
-	Trasparenza, integrità e degli obblighi di pubblicazione	pag. 15
-	Sintesi e giudizio finale	pag. 16

- PRESENTAZIONE -

La presente “Relazione” è un aggiornamento annuale su:

- funzionamento complessivo sul Ciclo della Performance,
- Sul sistema integrato dei controlli interni ,
- sulla trasparenza, integrità,

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 criticità del vigente Sistema di misurazione e di valutazione Performance (d’ora innanzi S.M.V.P.) e alcune leve di miglioramento, in occasione del necessario e non derogabile aggiornamento annuale, 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, *modificato* con deliberazione di G.C. n. 323 del 03.12.2020.

Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, del d.lgs. n. 74/2017 e delle sopravvenute linee guida del DFP, l'Amministrazione aggiorna, annualmente prima dell'apertura del Ciclo Performance, il SMVP previo parere vincolante del N.I.V.

Gli aggiornamenti necessari al Sistema di misurazione e valutazione Performance (SMVP):

(criticità e 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 misurare la quantità e/o la qualità delle attività e dei servizi erogati.

Le 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 con applicazione del "criterio della gradualità";
- 3) Selezione cittadini e/o Utenti;
- 4) Definizione dimensioni della 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 (*cf. Linee guida DFP 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 già segnalato l'ipotesi di "questionari" on line (uno a valenza generale ed altri distinti per tipologia di servizio) finalizzati alla rilevazione della qualità dei servizi erogati sulla base delle *linee 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 dirigenti e incaricati di Elevate qualificazioni (EQ));
- 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 del DFP).*
- d) *L'attribuzione selettiva degli incentivi* mediante una logica comparativa (fasce di merito)

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

Ambiti e dimensioni di misurazione (“peso 40%”

Gli obiettivi e le strategie, oggetto di valutazione della Performance organizzativa (di Ente) di rilevanza strategica sono 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 che la P.O. deve prendere in considerazione 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" consente 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 sociale**).

In applicazione dei **principi di snellimento e sburocratizzazione il numero di Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente)** va ricondotto a quelli previsti annualmente dal legislatore o Autorità governative (Anac), salve le esigenze peculiari dell'Organo di indirizzo politico, fermo restando "il peso" complessivo delle due aree di valutazione e fermi restando "i requisiti" fondamentali 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. - 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 (general/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*) può essere adeguato/aggiornato per dare maggiore oggettività alla Metodologia/Sistema.

Piano degli indicatori di risultato

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

Leva di miglioramento: va aggiornato annualmente, per singola direzione.

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 sui cittadini/utenti)** rilevanti per la verifica della qualità delle attività e dei servizi erogati.

Adeguatezza della misurazione

La misurazione, a cura della dirigenza, del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa rispetto ai target attesi (riferiti all'esercizio 2024) 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 è stato realizzato, formalizzato e validato tecnicamente con verbale n. 04 dell' 11 settembre-11 ottobre 2024 tenuto conto dei tempi di definizione ed approvazione del PIAO, sez. 2^, 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 nel Piao, sez. 2^

La Performance individuale è stata declinata come segue :

a) Gli Obiettivi individuali sono stati definiti nel PIAO, Sez. 2^, con il sistema “cascading”, con un **peso** prefissato dal Sistema **pari al 20%** e con indicatori coerenti con il Target atteso.

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.

Per il personale a livello, al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali.

Adeguatezza della misurazione

La dirigenza è stata sensibilizzata affinché gli Obiettivi “individuali” siano: rilevanti, sfidanti, innovativi, misurabili. **Non devono e non possono riguardare gli adempimenti ordinari ed istituzionali connessi alla posizione occupata.**

La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati individuali rispetto ai target attesi si è basata in parte su evidenze documentali o procedurali o numeriche, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi, oggetto anche di eventuale contraddittorio.

b)La valutazione dei Comportamenti organizzativi

Secondo la Metodologia vigente, *il c.d. “giudizio di valore”* spetta:

- al Sindaco, su 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 “pesa”, secondo le previsioni della vigente metodologia, il 40% ed 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.

Leva di miglioramento: il *criterio della differenziazione della premialità* deve trovare una più puntuale implementazione tra le direzioni e tra le diverse figure professionali.

Non risultano previsti e disciplinati dal vigente SMVP gli *Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza secondo criteri selettivi e meritocratici.*

Nelle Linee guida n. 5 del 2019, il Dipartimento F.P. ed il Ministero per la P.A. con direttiva del 11.12.2023, hanno formulato alcune ipotesi di **ulteriori forme di premialità, da disciplinare 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;

Formazione/aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti sul Ciclo della Performance.

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 del Comune 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**”.

La chiusura del Ciclo della Performance 2023 è avvenuta con l'approvazione della Relazione finale sul ciclo della Performance esercizio 2023 (*deliberazione di G.C. n. 127 del 23/05/2024*).

PARTE SECONDA

FUNZIONAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

Ambiti dei controlli

Il Sistema che ci fornisce il legislatore (art. 147 Tuel) presuppone un'impostazione *unitaria ed integrata* dei controlli interni, attraverso l'attivazione di un unico processo circolare, che collega tra di loro le diverse fasi di programmazione, definizione degli obiettivi, verifica dei risultati.

Un controllo integrato di natura direzionale, più che per una logica sanzionatoria, si caratterizza:

- a) quale supporto al *management* nella gestione e correzione dei processi e nelle scelte del decisore politico;
- b) quale forma di autotutela dell'amministrazione e di *auditing* interno sulle determinazioni di spesa, che rafforza l'intero sistema dei controlli e rende imprescindibile l'applicazione dei tradizionali principi di conformità a legge, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Il Regolamento attuativo 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.

Il Comune ha predisposto un nuovo Regolamento sui controlli interni in corso di approvazione da parte del Consiglio comunale.

Gli ambiti dei controlli interni nell'esercizio 2024 sono stati:

Controllo strategico, diretto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute rispetto ai Piani, ai 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 preventivo e successivo di regolarità amministrativa sugli atti: è effettuato dal Segretario generale in via preventiva mediante visto di conformità ai sensi dell' art. 4, comma 2, del vigente Regolamento sui controlli interni e, successivamente all'adozione, mediante estrazione a campione 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 programmati sia nel D.U.P. che nel PIAO, sez. 2^a.

La rendicontazione e lo stato di attuazione vengono annualmente analizzati con l'approvazione della "Relazione sulla performance" da parte della Giunta comunale ed in sede di approvazione annuale del Rendiconto del Comune da parte del Consiglio comunale in aggiunta alla specifica deliberazione con la quale, ai sensi dell'art. 147 ter del Tuel n. 267/2000 e s.m.i., prende atto dello stato di attuazione dei programmi.

Per l'esercizio 2024 è stato realizzato un primo monitoraggio sul grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici prefissati e riferiti al mandato amministrativo 2019-2024, approvato con delibera di Consiglio n. 43 del 30.09.2024.

In occasione del **2° monitoraggio focalizzato al 31.12.2024**, in corso di approvazione da parte del Consiglio comunale, il NIV ha segnalato (e-mail del 20 gennaio 2025) che il relativo Report è "*significativamente riduttivo nella presentazione e nei contenuti (mancano gli indicatori di risultato, i target attesi per confronto con quelli a consuntivo*".

Leve di miglioramento:

Ai sensi dell' art. 147-ter del Tuel il controllo strategico si concentra sull'individuazione di eventuali problemi nella programmazione e propone soluzioni agli organi di governo e va svolto sia *ex ante* – risultando prezioso in fase di programmazione e di definizione degli indirizzi (strategici) e delle direttive (gestionali) – sia *ex post*, rappresentando un momento di verifica e di riferimento per la programmazione del successivo periodo (controllo "orientato al futuro").

E' finalizzato all'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi fissati e le scelte effettuate e le risorse (umane, finanziarie e materiali) assegnate; nell'individuazione di eventuali fattori ostativi alla buona riuscita della programmazione; nella identificazione di eventuali responsabilità per la mancata (o parziale) attuazione delle scelte programmatiche.

La buona riuscita del controllo strategico presuppone:

a) una pianificazione strategica accurata, il cui momento fondamentale è rappresentato dalla puntuale **definizione degli Obiettivi strategici del DUP**, sez. strategica (Documento Unico di Programmazione);

b) **definizione degli Obiettivi strategici di Performance Organizzativa e Performance individuale** definiti nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione);

c) l'uso e la qualità di **indicatori, adeguati e pertinenti**, che non sono solo finanziari, ma che possono includere qualità dei servizi, tempi di risposta, soddisfazione dei cittadini e valore pubblico in termini di impatto sociale (*outcome*);

d) una Relazione di fine mandato *in progress*, da aggiornare annualmente in relazione allo stato di realizzazione degli Obiettivi strategici, cruciale per la valutazione dell'operato degli organi politici da parte degli elettori. La Relazione, con indicatori quantitativi e indagini sui bisogni collettivi e sui servizi, permette di valutare come i programmi prefissati si siano concretizzati e i progressi nei settori strategici dell'ente.

Controllo di gestione

Il controllo del livello di economicità e di efficienza dell'attività espletata dal Comune richiede a monte, lo sviluppo di un adeguato sistema di contabilità analitica (cfr.: art. 232, Tuel, che impone

agli enti locali di adottare un sistema di contabilità economica; art. 147, Tuel, il quale prevede l'adozione di strumenti *ad hoc* tesi a verificare il grado di efficienza, efficacia ed economicità della gestione; art. 1 del d.lgs. n. 165/2001, che dispone che le amministrazioni devono «*attivare un sistema di contabilità economica fondato su rilevazioni analitiche per centri di costo*»).

La **tenuta della contabilità analitica per “centri”** impone, *in primis*, la definizione del piano dei centri di costo (es. centri di responsabilità finali, centri ausiliari, ecc.); la stima dei costi direttamente riferibili al “centro”; il calcolo della quota parte di costi non direttamente imputabili al “centro” (es. costi del personale, delle utenze, degli ammortamenti, ecc.).

La dirigente dei servizi finanziari, di concerto con la responsabile del controllo di gestione, hanno comunicato (email del 27-28 gennaio 2025) che per l'esercizio 2024 la contabilità economica è integrata con quella analitica per centro di costo.

Il controllo di gestione recepisce i costi ed i ricavi in partita doppia per centro di costo e provvede ad esporre i ribaltamenti dei costi dei centri di costo indiretti su quelli diretti, oggetto di controllo, sia per quanto concerne le spese generali che per quanto concerne le spese del personale.

Per l'esercizio 2024, successivamente alle operazioni di riaccertamento ordinario e di chiusura delle poste del rendiconto, è in corso di definizione il report a consuntivo da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale.

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.

Nell'esercizio 2024 il numero dei provvedimenti estratti - con il sistema di estrazione casuale - e sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa è stato pari a n. 71 tipologie, così distinto (*attestazione del Servizio controlli interni in data 24.01.2025*):

Determinazioni di solo impegno di spesa: 14
Determinazioni di indizione gara: 9
Determinazioni di Affidamento lavori, forniture e servizi: 39
Determinazioni di incarichi tecnici: 3
Determinazioni di contributi, sussidi e concessioni strutture: 6

su complessive n. 1.443 determine adottate nel Comune nell'esercizio 2024 (pari al 4,9%).

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.

Controllo sulla qualità dei servizi

La Corte dei conti, Sezione centrale delle Autonomie, nella pronuncia n. 28/2014, aveva evidenziato come l'ente locale debba garantirlo sia con riguardo ai propri servizi, sia rispetto a quelli erogati “*mediante organismi gestionali esterni, definendo le metodologie impiegate per misurare la soddisfazione degli utenti esterni ed interni dell'Ente*”; in particolare, “*il perseguimento degli obiettivi di qualità presuppone l'individuazione, in maniera specifica e preventiva, dei relativi standard, con riguardo alla tipicità dei bisogni a cui dare risposta e alle esigenze di trasparenza e*

di integrità della azione amministrativa”, e tale processo di definizione degli standard di qualità “non può prescindere da un’attenta mappatura dei servizi erogati dall’Ente, che consenta di conoscere tutti i processi dai quali si ottiene un output sotto forma di servizio pubblico, nonché le modalità di erogazione e la tipologia di utenza che ne usufruisce”.

La Sezione delle Autonomie rammenta che tale analisi non si limita alla valutazione del servizio erogato, ma *“deve necessariamente essere ricondotta al processo, agli elementi che ne consentono la realizzazione, alle modalità organizzative messe in atto e alle scelte allocative delle risorse”.*

Il Comune, ai sensi dell’art. 147 TUEL, deve sviluppare adeguate capacità programmatiche nella gestione dei servizi, a prescindere dalla modalità di gestione (in economia ovvero affidati a società), prevedendo nelle Relazioni Previsionali e Programmatiche (nel DUP e/o nel PIAO) *“adequati “programmi” e/o “progetti” in cui dovranno essere articolati gli obiettivi qualitativi e quantitativi dei servizi da erogare alla collettività, con la specifica individuazione di appositi parametri da trasferire nei contratti di servizi e nella carta della qualità”.*

La metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 398 del 22.12.2015 **va aggiornata ed implementata** con *l’analisi dei relativi processi, degli elementi peculiari che consentono o rallentano la realizzazione, delle modalità organizzative.*

In data odierna il Servizio controlli interni, di supporto al NIV, comunica che nell’esercizio 2024 sono stati realizzati i seguenti Report di indagine:

-customer interna (mese di luglio 2024) della qualità dei servizi offerti dal Servizio bilancio e contabilità, a firma del Segretario generale pro-tempore;

-customer esterna sui servizi urbanistici ed edilizia, a firma del dirigente competente e del Responsabile Servizio urbanistica, edilizia, suap.

Relazione annuale alla Corte dei Conti

Ai sensi dell’art. 148, comma 1, come sostituito dall’art. 33, comma 1 della legge n. 116 del 2024 *“il Sindaco, avvalendosi del Segretario generale, dovrà trasmettere alla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti un referto sul sistema dei controlli interni effettuati nell’esercizio 2024, adottato sulla base delle linee guida deliberate dalla sezione delle autonomie della Corte dei conti”.*

Rilevanza dei controlli interni e leve di miglioramento per l’adeguatezza del funzionamento

La Corte dei conti, sezione controllo, con riferimento agli esercizi 2021 e 2022, ha segnalato l’inadeguatezza dei controlli interni nel Comune di Rivoli.

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

L’ insufficiente o inadeguato esercizio di controlli interni, oltre creare potenziale rischio sulla regolarità della gestione, rischia di alterare i processi decisionali e programmatici, nonché 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 della gestione (*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 già segnalato negli esercizi precedenti, la **necessità di un aggiornamento/ adeguamento del Regolamento sui controlli interni**, con particolare riferimento:

- a) ad un più puntuale ed informatizzato controllo strategico, sia sugli Obiettivi di D.U.P. ,sez. strategica, sia sugli Obiettivi strategici di Performance, con la definizione di indicatori di misurazione adeguati e pertinenti, *con particolare riguardo all'impatto sociale generato*;
- b) alle materie specifiche, alla tipologia ed al numero dei provvedimenti oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa;
- c) al controllo sulle società partecipate secondo parametri predefiniti;
- d) all' inserimento del controllo sulla qualità dei servizi, accorpando la metodologia, *da rivisitare/aggiornare* nei contenuti, di cui alla deliberazione di G.C. n. 398 del 22.12.2015
- e) ai soggetti preposti ai controlli interni, in termini 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 2024-2026) approvato con deliberazione di G.C. n. 67 del 21/03/2024,

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 Piano triennale anticorruzione e trasparenza, l'efficacia o gli scostamenti e le criticità delle misure previste rispetto a quelle attuate, nonché l'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite 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 (*termine previsto 31 gennaio 2025*).

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 16.06.2024 (registrazione n. 42395) la veridicità, l'attendibilità ed il contenuto - alla data del 31.05.2024 - delle pubblicazioni sul website del Comune dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n. 213 del 13 aprile 2024 e atto del Presidente del 1 giugno 2024.

L'aggiornamento con secondo monitoraggio è avvenuto con attestazione in data 04.12.2024. (registrazione n. 65989)

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, come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (di Ente, c.d. generale/trasversale).

La dirigenza è stata coinvolta con l'assegnazione quale Obiettivo della Performance Organizzativa.

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 Piao sez. 2^ (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. I-bis), I-ter), I-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.

Sintesi e giudizio finale

Quale leva di miglioramento si ritengono necessari:

- 1) l'aggiornamento ovvero adozione di una nuova metodologia del S.M.V.P., nonché l'implementazione tempestiva di specifico applicativo informatico per il monitoraggio e la rendicontazione dell'intero Ciclo della Performance;
- 2) l'aggiornamento del Regolamento sui controlli interni, con implementazione del controllo strategico e del controllo di gestione parametrati alle previsioni del legislatore;
- 3) la rilevazione della qualità delle attività e dei servizi prestati *(anche in termini di impatto sociale)*.

Tenuto conto del monitoraggio intermedio (verbale n. 4 del 18 settembre/11 ottobre 2024) e di quello fine esercizio 2024 in corso di formalizzazione da parte dei dirigenti, è comunque significativo il grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici di D.U.P., di Performance Organizzativa (di Ente) e di Performance individuale nell'esercizio 2024, senza scostamenti di rilievo rispetto ai Target attesi e prefissati, raggiungimento realizzato in presenza di apprezzabili, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, di carenza significativa risorse umane rispetto alla dotazione organica, nonché di risorse strumentali.

La presente Relazione, composta da n. 16 pagine, compresa la presente, va tramessa a:

- Sindaco della Città di Rivoli
- Presidente Consiglio comunale
- 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 e dirigenti.

e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”, Sez. Controlli e rilievi sull'Amministrazione, OIV .

lì, 28 gennaio 2025

Nucleo indipendente di valutazione
Salvatore CORRADO *(Firma digitale)*