

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. 2025

(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 su:

- funzionamento complessivo sul Ciclo della Performance,
- sistema integrato dei controlli interni ,
- 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.

“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.

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 fu 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 dovrà aggiornare, prima dell'apertura del Ciclo Performance, il SMVP previo parere del N.I.V.

Nel corso dell'esercizio 2025 la Segreteria generale si è fatta carico dell' adeguamento ed aggiornamento "strutturale" dell'intero impianto del S.M.V.P. in corso di completamento.

Si confermano gli aggiornamenti necessari al vigente Sistema di misurazione e valutazione Performance (SMVP):

(leve di miglioramento)

a) Partecipazione valutativa degli utenti/cittadini

E' necessaria, con il ricorso al criterio della gradualità, l' implementazione della relativa disciplina nel nuovo 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.

Si confermano 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
- rafforzare 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 (*cfr. 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*.

b) Oltre la valutazione gerarchica

E' importante che il nuovo 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, potranno 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)*.

Potrà essere disciplinata anche l' attribuzione selettiva degli incentivi mediante una logica comparativa (fasce di merito)

2 – LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE: 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 stati nel corso dell'esercizio 2025 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.

Sono confluiti nel PIAO, sez. 2^a approvato con deliberazione di G.C. n. 29 del 30 gennaio 2025.

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 Elevate Professionalità ed al personale a livello della propria Area/Settore.

Adeguatezza, definizione degli 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)** è stato focalizzato su quelli previsti annualmente dal legislatore o da 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 Performance- 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 previsti dall' *art. 5/2 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)*

La Performance individuale è stata declinata come segue :

Gli Obiettivi individuali sono stati 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.

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.

Piano degli indicatori di risultato

Il "Piano degli indicatori" di risultato è analiticamente dettagliato **nell'allegato D)** del vigente SMVP; lo stesso 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 e individuale rispetto ai target attesi (riferiti all'esercizio 2025) è in corso di rendicontazione.

Frequenza monitoraggi

Il monitoraggio intermedio è stato realizzato, formalizzato e validato tecnicamente con verbale n. 10 del 29 settembre 2025 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) 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 premiale 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:

a) viene focalizzato 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***".

b) sono state fornite alle P.A. "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.

L'aggiornamento annuale del personale del Comune – ad ogni livello – è avvenuto nell'esercizio 2025, con la definizione, la misurazione e la valutazione di specifico Obiettivo di Performance Organizzativa (coinvolgimento di tutte le direzioni).

PARTE SECONDA

FUNZIONAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento sui controlli interni è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 02 del 30 gennaio 2025.

Ambiti, la frequenza e la regolarità dei controlli interni nell'esercizio 2025:

Controllo strategico:

La rendicontazione e lo stato di attuazione degli *Obiettivi strategici di Performance* 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 2025 è stato realizzato un primo monitoraggio sul grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici prefissati e riferiti al mandato amministrativo 2025-2030, approvato con delibera di Consiglio n. 216 del 24/07/2025

La rendicontazione finale focalizzata al 31.12.2025 (da realizzarsi nel primo quadrimestre 2026) dovrà prendere in considerazione sia lo stato di realizzazione degli Obiettivi strategici programmati nel D.U.P. sez. strategica in aggiunta allo stato di realizzazione degli Obiettivi strategici programmati nel PIAO 2025-2027, sez. 2^a.

Leve di miglioramento:

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) la 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.

Le fonti normative a cui fare riferimento:

-art. 232, Tuel, stabilisce che agli enti locali devono 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, 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.).

Nel Comune di Rivoli la contabilità economica è integrata con quella analitica per centro di costo.

In particolare, 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 2025, successivamente alle operazioni di riaccertamento ordinario e di chiusura delle poste del rendiconto, verrà definito e presentato il report a consuntivo da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale.

Controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 30.01.2025 è stato approvato il Regolamento Comunale sui controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 10.10.2012 n. 174; convertito con modificazioni dalla L. 07.12.2012 n. 213;

Con successiva disposizione organizzativa n. 30 del 02.07.2025 erano stati definiti gli atti soggetti al controllo nel corso dell'esercizio 2025:

a. Determinazioni riguardanti in particolare:

a.1. atti di affidamento lavori, forniture e servizi

a.2. proroghe/rinnovi/varianti/modifiche contrattuali di contratti di lavori, beni, servizi;

a.3. liquidazioni;

a.4. atti di affidamento avvenuti utilizzando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;

a.5 atti di affidamento contratti di durata: rispetto degli obblighi contrattuali;

a.6. atti inerenti interventi realizzati con risorse PNRR;

b. Contratti sotto forma di scrittura privata;

c. Ordinanze dirigenziali e sindacali e decreti sindacali;

d. Concessioni ed autorizzazioni relativi a:

- concessioni cimiteriali annotati nel repertorio tenuto presso l'ufficio contratti (accertamenti dei proventi svolto dall'ufficio stato civile)

- permessi di costruire limitatamente al rispetto dell'ordine cronologico di presentazione e al rispetto

dei tempi per rilascio previsti dalla normativa vigente, senza entrare nel merito delle norme edilizie

adottati dall'ufficio SUE;

- atti relativi a pratiche di competenza dell'ufficio Tributi (atti relativi al rimborso tributi, avvisi di accertamento tributi locali, rateizzazioni tributi comunali)
- sanzioni per violazioni al CDS annullate
- domande di agevolazione servizi scolastici

Gli atti sottoposti al controllo mediante estrazione casuale sono stati :

- 10% (dieci per cento) degli atti elencati alle lettere a) prodotti nel semestre di riferimento;
- 5% (cinque per cento) degli atti elencati alle lettere b), c) e d) degli atti prodotti nel semestre di riferimento nel semestre gennaio-giugno 2025.

In particolare:

I) Determinazioni e Atti di liquidazione totale n. 1055: estrazione pari al 10%

II) Altri atti nella misura del 5 %) per ciascuno di essi:

Contratti sotto forma di scrittura privata: 20 di cui 1 sottoposto controllo;

Ordinanze e Decreti: 328 di cui 17 sottoposti a controllo;

Concessioni cimiteriali: 147 di cui 8 sottoposte a controllo;

Permessi di costruire: 20 di cui 1 sottoposti a controllo;

Rateizzazioni: 78 di cui 4 sottoposte a controllo

Sanzioni annullate: 1063 di cui 54 sottoposte a controllo;

Domande di agevolazione: 69 di cui 4 da sottoporre a controllo.

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

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) *“adeguati “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”*.

Il controllo di qualità viene svolto in relazione sia ai servizi esterni (erogati alla cittadinanza), sia a quelli interni (erogati da taluni uffici comunali agli altri uffici, a supporto dell'attività di tutta l'organizzazione).

Le modalità di svolgimento del controllo sulla qualità dei servizi sono disciplinate dal "Regolamento sui controlli interni" (articolo 22) approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 30.01.2025 e dalla "Metodologia per il controllo sulla qualità dei servizi" adottata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 398 del 22.12.2015 la quale **va aggiornata ed implementata** con *l'analisi dei relativi processi, degli elementi peculiari che consentono o rallentano la realizzazione, delle modalità organizzative*.

Per l'anno 2025 l'indagine, condotta nel mese di ottobre 2025 con riferimento all'anno 2024, ha previsto il coinvolgimento dei dipendenti per la verifica della customer

satisfaction sulla qualità dei servizi erogati dall'ufficio Segreteria Deliberazioni (Segreteria Generale).

Il report realizzato evidenzia una percezione più che positiva della qualità del servizio offerto dall'Ufficio Segreteria Deliberazioni ai colleghi con una votazione media complessiva pari a complessivamente punti 8,9 su 10.

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 "questionario" viene annualmente trasmesso a seguito pubblicazione delle linee guida da parte della Corte dei Conti, Sez. Autonomie.

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

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'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*).

PARTE TERZA

TRASPARENZA, INTEGRITA' E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Comune ha aggiornato il PIAO contenente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza (triennio 2025-2027) approvato con deliberazione di G.C. n. 29 del 30.01.2025

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 da parte del RPCT è stata pubblicata, ai sensi dell'art. 1, c. 14, della legge n. 190/2012 e pubblicata in data 28.01.2026.

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 02.07. 2025 (registrazione n. 87884) la veridicità, l’attendibilità ed il contenuto - alla data del 31.05.2025 - delle pubblicazioni sul website del Comune dei campi di osservazione prefissati dall’ ANAC.

L’aggiornamento, con secondo monitoraggio, è avvenuto con attestazione in data 19.12.2025. (registrazione n.109291)

Adeguatezza e misure di miglioramento - Raccomandazioni:

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

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.

Giudizio finale: tenuto conto del monitoraggio intermedio e di quello fine esercizio 2025 è apprezzabile il grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici di Performance Organizzativa (di Ente) e di Performance individuale nell’esercizio 2025, 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.

Come pure apprezzabili sono i controlli interni implementati e realizzati, pur con le raccomandazioni segnalate in termini di adeguatezza e rafforzamento e, soprattutto, tempestività.

La presente Relazione va trasmessa 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** .*

Il, 03 febbraio 2026

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