



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2023 -

Con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) e dai regolamenti dell'ente, con la presente si trasmette di seguito la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di *performance* 2023.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato dal Sindaco con decreto n. 20 in data 28/10/2022, tenuto conto della disciplina regolamentare approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 in data 14/06/2017.

Sono stati preliminarmente presi in esame i vigenti documenti e sistemi relativi alla misurazione e valutazione del ciclo della *performance* nonché i processi e le metodologie di controllo di gestione, strategico e direzionale.

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della *performance*

Il ciclo della *performance* dell'ente, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009 nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 475 del 23/12/2019, ultima revisione, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- P.E.G (obiettivi di performance annuale per Settore);
- P.I.A.O;
- Rendiconto della Gestione;
- Relazione sulla *Performance*.

Nel corso dell'anno 2023 è stato approvato il PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per l'Amministrazione comunale di Casale Monferrato. previsto dal DL 80/2021 e definito dal DM del 30/6/2022. Esso ha assorbito diversi documenti di programmazione, tra cui il piano della performance, il PTPCT, il piano delle azioni positive, il piano triennale del fabbisogno del personale ed altro, come previsto dalla norma.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale dell'ente.

La definizione degli obiettivi di performance per l'anno 2023 per la Dirigenza di settore comunale, che trova espressione nel documento di Peg 2023-2025, parte obiettivi, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 207 del 01.06.2023, riferisce alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica ed operativa del Documento Unico di Programmazione, tenuto conto che quest'ultime, con l'introduzione del P.I.A.O (Piano Integrato Attività Organizzazione), trovano spazio anche in "valore pubblico" della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del P.I.A.O 2023-2025.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2023 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
- d) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- e) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Nel corso dell'anno 2023 alcuni degli obiettivi di performance assegnati alla Dirigenza di settore sono stati rimodulati con l'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 440 del 07.11.2023.

Gli esiti finali che attestano il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di performance sono esplicitati nelle relazioni dei dirigenti, redatte secondo il modello della Balanced Scorecard (scheda bilanciata), protocollate ed inviate all'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della *performance* nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della *performance* è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* presso l'ente sono:

- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici e operativi in obiettivi esecutivi.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- introduzione del sistema di valutazione, supportato da strumenti informatici ad hoc, quale leva per il miglioramento dei processi di valorizzazione delle risorse umane;
- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;

- disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la *performance* dell'ente.

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2023, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.L.gs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un *format* di supporto sulla base di quanto previsto dalla Delibera ANAC 201/2022.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. L'Organismo Indipendente di Valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano *Performance* con quanto indicato nel PTCPT.

Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

c) Integrità dei controlli interni

L'ente impronta i propri strumenti operativi per i controlli interni tenuto conto che l'art. 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n° 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n° 213 ha sostituito l'art. 147 del D.L.gs 18/08/2000 n° 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2023) la struttura competente in materia ha provveduto ad effettuare i relativi controlli secondo le modalità e le metodologie definite da regolamenti e procedure interni dell'ente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle *performance* prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente.

Distinti saluti.

10 Luglio 2024

L'Organismo di Valutazione
Dott. Bruno Susio