



# CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

## Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2024 -

### *Premessa*

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 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* 2024.

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.

### **1. 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.I.A.O - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione previsto dal DL 80/2021 che ha assorbito diversi documenti di programmazione, tra cui il piano della performance;
- Rendiconto della Gestione;
- Relazione sulla *Performance*.

Nel corso dell'anno 2024 è stato approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 30.01.2024, il PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per l'Amministrazione di Casale Monferrato, come previsto dal D.L. n. 80/2021 e definito dal D.M. del 30/6/2022. Esso ha assorbito i diversi documenti di programmazione vigenti, tra cui il piano della performance, il P.T.P.C.T, il piano delle azioni positive, il piano triennale del fabbisogno del personale ed altro, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento. Nel P.I.A.O

sono inoltre declinati in maniera compiuta gli obiettivi di P.E.G, assegnando ai responsabili apicali ed alla struttura diretta gli obiettivi ed i rispettivi indicatori di risultato, definiti in coerenza con la programmazione triennale, strategica ed operativa, contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026, versione aggiornata, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 19.12.2023. Si precisa che nel D.U.P gli obiettivi prevedono l'esplicitazione anche delle linee di azione funzionali ai risultati attesi e, quest'ultime, con l'introduzione del P.I.A.O (Piano Integrato Attività Organizzazione) trovano ampio spazio anche in "valore pubblico" della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del P.I.A.O 2024-2026.

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

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2024 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 2024 alcuni degli obiettivi di performance assegnati alla Dirigenza di settore sono stati rimodulati con l'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 466 del 05.11.2024 in aggiornamento del P.I.A.O 2024-2026.

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 - si completerà entro il mese di Maggio 2025, attraverso la valorizzazione dei risultati ottenuti e del 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.

E' in fase di aggiornamento il documento di Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* organizzativa ed individuale vigente per l'Ente, alla luce delle principali novità legislative che hanno caratterizzato la normativa sul tema.

## 2. Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2024, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 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 213/2024.

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-PDO 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.

## 3. 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.Lgs 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.

#### **4. Monitoraggio del PIAO**

Ai sensi del DPR n° 81/2022 del 24 giugno 2022, l'organismo di valutazione procede al monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché dalle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (DM 30 giugno 2022).

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. Nei paragrafi 1 e 2 del presente documento viene data notizia di quanto sopra indicato.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dall'organo di valutazione in sede di verifica della proposta di PIAO che valida quanto di competenza su richiesta dell'ente

8 Aprile 2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Bruno Susio