



Alla Sindaca Metropolitana della Città Metropolitana di Roma Capitale  
Avv. Virginia Raggi

Al Segretario Generale della Città Metropolitana di Roma Capitale  
Dott. ssa Serafina Buarnè

Il Nucleo di Controllo Strategico della Città Metropolitana di Roma, ai sensi dell'art.14, comma 4 lett. C) del D.Lgs. n.150/2009, nonché ai sensi dell'art. 5 ter, comma 2 del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi ha preso in esame la Relazione sulla Performance approvata dall'Amministrazione con Decreto del Sindaco metropolitano n. 47 del 25 maggio 2018.

In particolare, ai fini della propria disamina, il Nucleo oltre che confrontarsi con l'Amministrazione sul contenuto della Relazione ha tenuto conto – secondo l'impostazione delineata dagli artt. 5 bis e ter del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi – del Bilancio di previsione annuale, del Documento Unico di Programmazione, del Piano Esecutivo di gestione, del Piano Operativo di Gestione e della precedente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, del Rendiconto di gestione, della consultazione dei Report sullo stato di Attuazione degli Obiettivi 2016.

L'attività di validazione è stata svolta esaminando i contenuti della Relazione e valutando i seguenti aspetti:

1. conformità;
2. attendibilità;
3. comprensibilità.

Al riguardo, si ritiene che la *Relazione sulla Performance – anno 2016* (d'ora in poi *Relazione 2016*), possa essere ulteriormente migliorata dal punto di vista della sua conformità alle disposizioni contenute nella delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 5/2012 concernente le “Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009”, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, relative non tanto alla struttura, quanto alle modalità di redazione della Relazione, di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.

Nello specifico, si consiglia per il prossimo futuro di migliorare la comprensibilità del documento per renderlo maggiormente fruibile per i soggetti destinatari del medesimo, ed in particolare per la cittadinanza metropolitana.

In particolare, vengono richiamate di seguito alcune aree di miglioramento dei contenuti della Relazione desunti dalle linee guida Anac e dalle disposizioni normative vigenti sopra richiamate. Più specificatamente:

- la Parte A “contesto esterno”, dovrebbe meglio privilegiare la descrizione dei fattori esterni (riforma istituzionale delle città metropolitane, taglio delle risorse finanziarie, etc.) che hanno avuto impatto sulla programmazione e conseguente gestione dell'Ente.
- la Parte A “contesto interno” si limita alla sola descrizione quantitativa della consistenza del personale, non dando conto delle risorse finanziarie complessivamente assegnate, dei servizi resi e del numero di utenti serviti.



- la Parte A “risultati raggiunti” dovrebbe essere improntata a maggiore sinteticità mettendo in luce, in particolare, gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome), inserendo indicatori sintetici di economicità relativi alla performance e/o analisi di trend storici in relazione alle attività di maggiore rilevanza.
- per la Parte B “le criticità e le opportunità”, si osserva una buona rappresentazione delle criticità riscontrate in corso di anno attraverso l’individuazione dei punti di debolezza e delle minacce esterne, mentre per la parte relativa alle opportunità le stesse non sono state formulate tenendo conto dei punti di forza e possibili strategie alternative che potevano essere intraprese per il superamento delle difficoltà esposte.
- la Parte C “obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”, premesso che la rispondenza tra gli obiettivi del Peg e gli indirizzi programmatici nel DUP sono stati accertati dal precedente Nucleo, il Peg/Piano della performance 2016 non recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica ma sviluppa solo quella operativa.  
Inoltre, nel ciclo della performance risulta assente il monitoraggio periodico come previsto da D.Lgs. n. 150/2009.  
L’assenza degli obiettivi strategici e la mancanza del monitoraggio periodico della performance è il frutto dell’approvazione tardiva del bilancio e conseguentemente del Peg 2016.  
Per evitare il ripetersi di quanto già accaduto negli anni 2016 e 2017, lo scrivente Nucleo ha già invitato gli organi di vertice di codesta Amministrazione (vedi Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione del 29 marzo 2018) nell’approntamento tempestivo e conseguente approvazione del bilancio 2018 secondo la tempistica prevista dal TUEL. Ciò affinché si dia avvio al ciclo della performance, così come definito dall’art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009.  
Ciò detto, preme evidenziare che pur in assenza di approvazione del bilancio, vanno comunque definiti, in tempi congrui, gli obiettivi a garanzia della continuità dell’azione amministrativa.  
A tal proposito rammentiamo quanto previsto dal Art. 5 comma 1 ter del D.Lgs. n. 150/2009 novellato dalla riforma Madia, che dispone quanto segue *”nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli Enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell’azione amministrativa”*.
- per la Parte D “valutazione performance personale dipendente”, i numeri dichiarati attinenti agli obiettivi (145/148 sono stati realizzati al 100%), confermano quanto già percepito durante la fase di verifica a campione svolta da codesto Nucleo e cioè che gli obiettivi assegnati risultano per una buona percentuale dei casi poco sfidanti.  
La mancata realizzazione di soli 3 obiettivi che non hanno raggiunto il 100% è la riprova di quanto evidenziato sopra.  
Come già riportato nella relazione sul funzionamento adottata da codesto Nucleo in data 28 marzo u.s., la valutazione della performance 2016 presenta criticità sotto diversi profili. Tra queste si evidenzia che la valutazione media dell’area dei dirigenti e direttori si colloca nella fascia altissima del sistema di valutazione consentendo così l’accesso alla percentuale massima della primalità praticamente alla totalità del corpo dirigente. Anche per questo aspetto si invita ad un maggior grado di differenziazione dei giudizi.



Con riferimento alla primalità, il Nucleo ha già suggerito nel procedere ad una revisione della scala valori che assegna le fasce di merito sul grado di raggiungimento dell'obiettivo in quanto le singole fasce sono ritenute ampie (es. la fascia alta portarla da 81-100 a 91-100 etc.).

Per quanto riguarda il personale non dirigente, come già evidenziato nella relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, si segnala l'anomalia del sistema di valutazione dei dipendenti disciplinato dal contratto decentrato del 2007, ancora applicato nonostante sia stato superato dal D.Lgs. n. 150/2009 nonché a maggior ragione, dalle previsioni normative più recenti del D.Lgs. n. 74/2017.

Dello stesso se ne sollecita una revisione, cogliendo l'occasione dell'adeguamento al nuovo Contratto collettivo nazionale e al D.Lgs. n. 74/2017 sia per quanto riguarda gli istituti giuridici, sia per quanto riguarda l'allineamento delle fasi della valutazione della performance individuale ai tempi del ciclo della performance (superando il concetto di "valutazioni trimestrali" con le quali si rischiano situazioni di valutazioni infrannuali positive, con relativa corresponsione di premi, in anticipo rispetto alla verifica dei risultati complessivi della gestione e degli obiettivi annuali e quindi della valutazione della performance organizzativa e di ente).

In conclusione, i suggerimenti sopra riportati, qualora recepiti, potrebbero evitare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance.

- per la Parte E "indagini di qualità", pur apprezzando l'inserimento di uno specifico capitolo all'interno della Relazione, la stessa presenta indagini di qualità svolte nei confronti dei soli utenti interni mentre, viceversa, nessuna attività è stata svolta nei confronti dell'utenza esterna (cittadini residenti) finalizzata al rilevamento della qualità percepita dei servizi resi. La recente iniziativa intrapresa dalla Direzione Generale – Servizio 1 - datata 22 maggio 2018 volta all'avvio di indagini di customer satisfaction sembra andare nella direzione auspicata. Il Nucleo apprezza tale iniziativa sperando che la stessa possa produrre elementi concreti sulla base dei quali possa migliorare la qualità dei servizi resi sia agli utenti interni all'Ente che ai cittadini residenti dell'Area metropolitana.
- per la parte F "risorse, efficienze ed economicità" è assente un'analisi comparativa pluriennale delle risorse economiche disponibili ed al loro utilizzo. La rappresentazione riportata è poco leggibile soprattutto ad un'utenza non addetta ai lavori poco avvezza ai dati di natura quantitativa economico-finanziaria. L'utilizzo di grafici su base storica può, viceversa, rendere migliore la comprensione alla cittadinanza della dinamica intervenuta nel corso del tempo.

Detto quanto sopra, il Nucleo ritiene utile proseguire il processo di miglioramento intrapreso, suggerendo per il futuro di tener conto dei suggerimenti sopra riportati, auspicando inoltre l'adozione di una versione più sintetica e meglio articolata della relazione. Ciò, tenendo in considerazione che il documento in esame - così come ricordato anche dalla delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 5/2012 - costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Tutto ciò premesso, il Nucleo di Controllo Strategico valida la Relazione sulla performance 2016.

Roma, 1 giugno 2018

Il Nucleo di Controllo Strategico

f.to Dott. Cristiano Cavallari

f.to Dott.ssa Francesca Focaccia

f.to Dott. Amleto Bruno Candido