

**Città metropolitana di Roma Capitale**

**RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

**A cura del Nucleo di Controllo Strategico**

**Data: 15 luglio 2022**

## 1. PREMESSA

La presente “Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni” (sinteticamente d’ora in poi nel testo “Relazione”) - redatta ai sensi dell’art. 42, comma 12, punto h) del vigente Regolamento sull’Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, ai sensi dell’art. 14 c.4 lettera a) e g) del D.Lgs n. 150/2009 come modificato dal Dlgs n. 74/2017 - è il risultato dell’attività di monitoraggio che il Nucleo di Controllo Strategico (Nucleo nel prosieguo) svolge sul corretto funzionamento del Ciclo di Gestione della Performance nonché sul sistema dei controlli interni, anche in ottica di miglioramento continuo dell’Ente.

La Relazione rappresenta il momento di verifica della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie delle indicazioni emanate dalla competente Autorità, per quanto applicabili, in relazione al nuovo sistema di valutazione delle amministrazioni pubbliche, anche in virtù del ruolo di controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo, attribuito al Nucleo.

Il presente documento fa riferimento all’analisi che lo scrivente Nucleo ha svolto relativamente all’attività del ciclo della performance 2021, svolta sulla base della documentazione trasmessa dai competenti Uffici.

L’attività del Nucleo, supportata dalla Struttura Tecnica Permanente, è finalizzata a:

- evidenziare i punti di forza, da presidiare in modo continuo;
- chiarire i punti di debolezza sui quali intervenire;
- prevedere investimenti anche in termini di crescita culturale ed organizzativa.

In ossequio a quanto disposto dal D.Lgs.97/2016 - che ha modificato il D.Lgs.33/2013 - è previsto che la Relazione venga inserita in un’apposita sezione di nuova costituzione nell’area Amministrazione trasparente denominata “Controlli e rilievi sulle amministrazioni/Atti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”.

## 2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Nella Città Metropolitana di Roma il ciclo della performance, che nelle versioni precedenti era disciplinato dagli articoli 5 bis e 5 ter del citato Regolamento, oggi è disciplinato dall’art. 41 del regolamento, adottato con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 167 del 23/12/2020. **In particolare, tale modifica risulta peggiorativa in quanto vengono a mancare le finalità del ciclo della performance, il processo, le fasi e la relativa documentazione con cui si realizza tale processo ed infine i soggetti coinvolti all’interno ed all’esterno dell’Ente.**

Come espressamente indicato nei precedenti regolamenti sopra richiamato, il ciclo di gestione della performance dell’Ente si sostanziava nelle seguenti fasi, coerentemente a quanto indicato altresì all’art. 4, comma 1 del Decreto Legislativo n.150 del 2009 e s.m.i.:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi ed ai vertici dell’Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

**L’attuale regolamento in vigore non definisce il ciclo di gestione della performance con le sue fasi.**

Nello specifico, per una valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e, in particolare, per esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo di detta funzione all’interno del ciclo della performance dell’Ente, è

necessario far riferimento:

- al Bilancio di previsione annuale e pluriennale, al Documento Unico di Programmazione, al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano Operativo di gestione, per ciò che riguarda l'attività tipicamente di programmazione;
- ai Report trimestrali sullo stato di attuazione degli obiettivi del PEG per ciò che riguarda l'attività tipicamente di monitoraggio;
- al Report consuntivo, alle Schede di valutazione dei Direttori, alle schede di valutazione dei Dirigenti, e alle schede di valutazione del personale non Dirigente;
- al vigente CCI per personale dirigente e i successivi contratti che ne hanno sancito l'ultrattività, al vigente CCI del personale non dirigente e successivi accordi integrativi per l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- al Rendiconto sulla gestione, alla relazione al Consiglio sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, nonché del Referto conclusivo alla Corte dei Conti, previsto dall'art 198 bis del D.lgs. 267/2000, per ciò che riguarda l'attività più tipicamente di rendicontazione sia essa rivolta agli organi di vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Si fa presente che nell'anno 2021, con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 22 del 28/05/2021, è stato approvato il *Bilancio di previsione finanziario 2021 - 2023 e il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021 – 2023*” e di conseguenza con Deliberazione n. 24 del 28/06/2021 è stato approvato il *PEG 2021 unificato con il Piano della performance 2021. Art.169 del D. Lgs n.267/2000*”, con una conseguente programmazione tardiva tale da comprendere obiettivi previsti nel piano della performance “*a consuntivo*”.

L'approvazione tardiva del PEG, avvenuta alla fine del secondo trimestre, ha permesso comunque all'Ente di effettuare tre monitoraggi degli obiettivi: il primo riferito alla rendicontazione richiesta alle Strutture per il periodo 01/01/2021 – 30/06/2021, il secondo al 30 settembre ed il terzo a consuntivo al 31 dicembre.

Come già indicato in sede di validazione della Relazione sulla performance 2021, anche in ottica di sviluppo della programmazione per i prossimi cicli della performance, il Nucleo evidenzia quanto indicato all'Art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e già più volte suggerito, ovvero l'opportunità di inserire, fra gli obiettivi di performance individuale dei dirigenti, la “capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”. Si rileva che per l'anno 2021, l'Amministrazione ha applicato, seppur ancora in minima parte, gli strumenti previsti dall'art. 19 bis del decreto legislativo 150/2009 sui sistemi di ascolto, coinvolgimento e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, al fine di valutarne una corretta e concreta applicazione. Si apprezza, ad ogni modo, l'attenzione al tema delle indagini di qualità dei servizi offerti dall'ente, da diversificare ed orientare opportunamente sia all'utente esterno sia all'utente interno all'Amministrazione.

Infatti, nel 2021 si rileva, oltre al consueto questionario relativo alla valutazione sulla gestione dell'esame di idoneità ruolo conducenti, l'introduzione di due questionari sui servizi in rete offerti dalla Città metropolitana di Roma Capitale verso l'utenza esterna.

## 2.1. Performance organizzativa

A questo riguardo, l'analisi del Nucleo è stata condotta sia attraverso incontri dedicati con gli uffici competenti, svoltisi da settembre a novembre 2021, sia su base documentale, o comunque ricognitiva delle informazioni acquisite dagli uffici.

A partire da tale base documentale - e facendo riferimento a quanto previsto in particolare dall'art. 5 del D.lgs n. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT n. 89/2009, n. 4/2012 e n. 23/2013 - il Nucleo è chiamato a:

1. per la fase di definizione degli obiettivi, esprimere una valutazione sui processi posti in essere dall'Amministrazione, verificando se sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009, tenendo in particolare conto di quanto previsto dalla Delibera CIVIT 89/2009;
2. per la fase della misurazione, esprimere una valutazione:
  - a. sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'Amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità;
  - b. sull'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi si evince dal documento di programmazione che il PEG è articolato in obiettivi di valorizzazione ed obiettivi gestionali funzionali al monitoraggio della gestione dell'Ente ed al mantenimento delle buone prassi nel tempo.

Per quanto riguarda la fase di programmazione, l'Ente nel 2021 ha operato in regime di esercizio ed gestione provvisoria fino al 28.05.2021, consentendo agli Uffici dell'amministrazione di continuare a garantire l'espletamento delle funzioni istituzionali di competenza, fra cui la definizione degli obiettivi di performance dell'ente.

In data 28.05.2021 è stato adottato il Bilancio di Previsione finanziario 2021/2023 e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023. Il PEG è stato approvato il 28/06/2021.

In questo contesto, come più volte fatto presente, si possono rilevare delle criticità che determinano delle opportunità di miglioramento, anche sulla base del D. Lgs. 74/2017 che evidenzia la centralità della performance organizzativa, definita dalla norma "prevalente", e il ruolo degli stakeholders, interni ed esterni, che esercitano una funzione valutativa, insieme ai dirigenti dell'ente e all'Organismo/Nucleo di Valutazione, proprio in riferimento alla performance organizzativa dell'Amministrazione.

In particolare:

- ✓ la programmazione degli obiettivi è stata effettuata in ritardo rispetto ai termini normativi, che può per alcune sezioni del Piano definirsi una "programmazione a consuntivo";
- ✓ gli obiettivi talvolta non risultano sfidanti, ma connessi allo svolgimento delle attività;
- ✓ si rilevano miglioramenti nella presenza di valutazione partecipativa, in particolare l'introduzione di due questionari di gradimento verso l'utenza esterna. Opportuno lo sviluppo di campagne di qualità per tutti i servizi rivolti agli utenti esterni;
- ✓ non sono presentati eventuali indicatori di benchmarking di analoghe pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali;
- ✓ si continua a rilevare un cospicuo numero di indicatori di tipo binario SI/NO, nonostante le diverse campagne di sensibilizzazione da parte del Nucleo;
- ✓ la definizione degli obiettivi e degli indicatori non risulta curata in tutti gli aspetti, in particolare si rileva a volte incoerenza tra descrizione attività ed indicatore. In alcuni casi, l'obiettivo non evidenzia il valore aggiunto e il valore pubblico generato dalle attività e dalle azioni sottese. Si

ritiene opportuno, inoltre, operare una razionalizzazione degli obiettivi mediante accorpamento di attività, così da evitare la definizione di obiettivi con 5 o più indicatori. Questo è reso più evidente dal fatto che nel 2021, rispetto al 2020, è avvenuta una riduzione di più del 25% degli obiettivi e una riduzione di solo il 10% degli indicatori, aumentando di fatto il numero di indicatori per obiettivo;

- ✓ la documentazione di rendicontazione, in alcuni degli obiettivi analizzati, non risulta esaustiva e di immediata lettura;
- ✓ inoltre, si rileva quanto indicato all'Art. 9 del D. Lgs. 150/2009, ovvero l'opportunità di inserire, fra gli obiettivi di performance individuale dei dirigenti, la "capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi".

Riguardo ai 408 indicatori n. 250 sono espressi da formule matematiche e n. 158 espressi dalla formula SI/NO. Da ciò si evince che rispetto al 2020 (202 indicatori binari) gli indicatori binari sono diminuiti seppur in quantità minima rispetto alle possibilità che gli stessi obiettivi presentano.

Inoltre, si ritiene opportuno affinare la descrizione e la formulazione degli indicatori per gli obiettivi verificati e, laddove possibile, usare come riferimento i risultati ottenuti nell'anno precedente, in modo da perseguire il confronto con le tendenze della produttività dell'Amministrazione nel tempo;

Per quanto attiene alla fase di misurazione, la frequenza del monitoraggio è indicata nel regolamento, adottato con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 167 del 23/12/2020, all'art. 33 del relativo *Allegato* dove non si evince una periodicità specifica su base trimestrale ma è riportata la dicitura "*a cadenza periodica sullo stato di attuazione dello stesso Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio in corso*", ed è da considerarsi peggiorativa rispetto al precedente Regolamento.

La raccolta dei dati avviene tramite inserimento manuale dei dati stessi da parte dei dirigenti nel Sistema di controllo di gestione. Ai sensi dell'art. 30 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, il Servizio Pianificazione e Controllo raccoglie, riclassifica e riporta le informazioni alla conoscenza dei singoli Dirigenti sotto forma di Report trimestrale di monitoraggio e di Report consuntivo annuale. Sulla base delle risultanze dei report trimestrali di monitoraggio e, quindi, sulla base degli eventuali scostamenti con i dati previsionali, i Dirigenti possono proporre una revisione degli obiettivi.

Con riferimento alla qualità dei dati utilizzati per il monitoraggio, si rileva una criticità del sistema dovuta all'inserimento manuale dei dati da parte del singolo Direttore o Dirigente.

Inoltre, non si rileva un processo di definizione a cascata degli obiettivi e indicatori, a partire da quelli del personale dirigente, per passare a quelli delle singole unità organizzative, da cui derivare conseguentemente gli obiettivi di gruppo (organizzativi) e quelli individuali.

Si rileva infine che il Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente risulta essere datato, ed il Nucleo suggerisce di adeguare tempestivamente il Sistema alle prescrizioni normative vigenti.

In tale sezione ci si sofferma sullo sviluppo della funzione di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno del ciclo della performance.

In particolare, devono essere valutati i seguenti aspetti:

- la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target;
- la modalità di misurazione della performance individuale;
- l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.

In merito al *collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi*, alle modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali, al grado di utilizzo delle schede di valutazione il Nucleo rileva che - per una valutazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target individuali - il

riferimento principale è il Piano Esecutivo di Gestione (PEG). In tale documento, infatti, sono presenti gli obiettivi operativi che, con valenza annuale, vengono assegnati, oltre che al Direttore Generale, anche a tutto il personale dirigente con corrispondente assegnazione di risorse.

Il PEG/Piano della performance recepisce gli indirizzi della pianificazione strategica, sviluppa la pianificazione operativa, collega obiettivi ad indicatori e target, associa obiettivi a responsabilità, è integrato nel ciclo di programmazione economico-finanziaria, è strumento di monitoraggio dei risultati conseguiti, consente di rilevare le eventuali criticità in fase di monitoraggio per l'attivazione di necessari interventi correttivi, è oggetto di rendicontazione dei risultati conseguiti dai responsabili a cui sono stati assegnati gli obiettivi e costituisce la base per la valutazione della performance, organizzativa e individuale, collegata al sistema incentivante.

Il PEG per l'anno 2021 è stato approvato in data 28 giugno (il bilancio di previsione in data 28 maggio) costituito da n. **142** obiettivi misurati complessivamente da n. **408** indicatori di realizzo. Tali obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi organizzativi; nell'art. 9 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 è tuttavia specificato il distinguo tra le due categorie di obiettivi. Si suggerisce di distinguere in modo chiaro, nelle future programmazioni, gli obiettivi che strutturano la performance organizzativa (che misura il raggiungimento complessivo dei risultati da parte dell'Amministrazione) e quelli che definiscono la performance individuale (il contributo specifico di ciascun dirigente e struttura).

## 2.2. Performance individuale

Il PEG 2021 presenta 142 obiettivi individuali, corrispondenti a 408 indicatori (di cui, in particolare, 330 Indicatori di efficacia, 33 Indicatori di efficienza):

- 132 hanno raggiunto una percentuale di realizzo pari al 100%,
- 4 hanno conseguito percentuali comprese tra il 99,32% ed il 97,14%,
- 4 hanno registrato percentuali comprese tra il 95,83% ed il 93,33%,
- 2 hanno raggiunto di raggiungimento inferiori, adeguatamente motivate negli appositi campi all'interno dell'applicativo SIPEG.

Di 408 indicatori, 250 sono formule matematiche, 158 formule binarie SI/NO.

Per l'anno 2021 nel PEG, sul totale dei 142 obiettivi, sono stati individuati **n. 43** obiettivi riferiti a tematiche anticorruptive e/o alla trasparenza ed accessibilità. Di questi 43 obiettivi, 12 sono obiettivi di valorizzazione e 31 sono obiettivi gestionali.

In riferimento alla *fase di programmazione*, la gestione relativa all'anno 2021 è stata caratterizzata dall'approvazione tardiva dei documenti contabili di programmazione finanziaria ed operativa, che sono stati approvati nei mesi di maggio (bilancio di previsione) e giugno (P.E.G.); in particolare il PEG-Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato il 28.06.2021 (ai sensi D. Lgs. 150/2009 "entro il 31 gennaio, il Piano della performance è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione"). L'Ente ha tuttavia assicurato le funzioni di competenza.

Per quanto concerne la *fase di monitoraggio*, nella Relazione sulla Performance 2021, l'Amministrazione segnala che, nonostante l'approvazione del PEG per l'anno 2021 sia avvenuta, al termine del primo semestre, sono stati effettuati tre monitoraggi degli obiettivi in esso previsti: il primo riferito alla rendicontazione richiesta alle Strutture per il periodo 01/01/2021 – 30/06/2021, il secondo al 30 settembre ed il quarto a consuntivo al 31 dicembre.

Nell'ambito del monitoraggio, non risultano effettuati colloqui intermedi di valutazione, strumenti di dialogo e confronto esplicitato dalle linee guida di Funzione Pubblica e ritenuti fondamentali anche dal Nucleo, per una piena condivisione degli eventuali scostamenti rispetto ai target attesi e l'avvio di piani di recupero e di miglioramento.

Quanto alla differenziazione dei giudizi e all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale, si distingue nel seguito fra personale dirigente e posizioni organizzative.

### Personale dirigente

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2021 si è realizzato attraverso l'applicazione di un sistema di regole e di punteggi fondato sui principi indicati dalla Giunta (Deliberazioni n.76/5 del 18/2/2009 e n. 205/15 del 21/4/ 2010).

Il sistema degli attori del processo di valutazione è indicato nello Statuto e nel vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Città metropolitana di Roma Capitale.

Sulla base del predetto sistema di regole e di ruoli, ed avendo come principale fonte informativa il sistema degli obiettivi di PEG 2021 (n. 142 obiettivi, misurati da n. 408 indicatori), la Direzione

Generale, per il tramite del Servizio 1 “Controllo Strategico e di Gestione. Organizzazione. Ufficio Metropolitano di Statistica”, ha gestito il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Il ritardo in fase di programmazione (bilancio approvato a maggio 2021, PEG approvato a giugno 2021) ha inevitabilmente determinato una sovrapposizione tra l'attività programmatoria e quella operativa; i Dirigenti, in ottemperanza a quanto previsto, hanno comunque sempre garantito, sino all'approvazione del bilancio e del PEG, il regolare svolgimento dell'ordinaria attività amministrativa, in regime di esercizio provvisorio ed in riferimento alle competenze del proprio Ufficio.

In conseguenza della revisione della struttura organizzativa dell'Ente avvenuta con Decreto della Sindaca metropolitana n. 24 del 22/03/2021, a seguito della quale sono stati conferiti i nuovi incarichi dirigenziali con decorrenza dall'11/04/2021, alcuni dei quali *ad interim*, le valutazioni dei Dirigenti sono state effettuate, distintamente, per il periodo 01/01/2021-10/04/2021 e per il successivo periodo 11/04/2021-31/12/2021.

Le valutazioni dei Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 21, delle quali 9 riferite al periodo dal 01/01/2021 al 10/04/2021 e 12 relative al periodo dal 11/04/2021 al 31/12/2021.

Le valutazioni dei Dirigenti di Servizio sono state complessivamente, compresi gli incarichi *ad interim*, in numero di 61, delle quali 30 riferite al periodo dal 01/01/2021 al 10/04/2021 e 31 relative al periodo dal 11/04/2021 al 31/12/2021.

I risultati delle valutazioni della performance dei Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale evidenziano un'articolazione in diciassette gruppi di punteggio. In particolare, il punteggio complessivo ottenuto dai Direttori di Dipartimento/Ufficio Centrale/Ufficio Extradipartimentale nel 2021 (come evidenziato nel grafico precedente) ha oscillato tra un minimo di 90,36 ed un massimo di 98,74, con un valore medio di 97,11.

I risultati delle valutazioni della performance dei Dirigenti di Servizio evidenziano un'articolazione in undici gruppi di punteggio. In particolare, il punteggio attribuito (il massimo consentito era 100) varia da un minimo di 90 punti ad un massimo di 98,64 per una media aritmetica di 96,33 e per un valore della moda (ossia il punteggio più ricorrente) pari a 98.

Da un confronto di genere tra le valutazioni emerge che il punteggio complessivo dei Dirigenti uomini nel 2021 ha oscillato tra un minimo di 90 ed un massimo di 98,74, con un valore della moda di 98 e un valore medio di 96,46; per le donne l'oscillazione tra il punteggio minimo e quello massimo è tra 91 e 98,64, mentre i valori della moda e della media sono rispettivamente di 98 e di 96,69.

## **Personale non dirigente**

La misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono disciplinate, per il triennio 2019-2021, dal CCI sottoscritto in data 30/12/2019, così come modificato dall'accordo sottoscritto in data 26/11/2020, la cui ultrattività è stata convenuta con accordo definitivo sottoscritto in data 26/07/2021.

L'accordo del 26/11/2020, per gli anni 2020 e 2021, prevede, al fine di individuare l'importo del premio correlato alla performance individuale da corrispondere in concreto a ciascun dipendente nell'ambito di quello medio indicato nel testo contrattuale, che una quota individuale, pari al 93% dell'importo medio, sia ripartita secondo il meccanismo per fasce sulla base del sistema di correlazione tra il livello di performance conseguito in sede di valutazione della performance individuale e l'importo del premio spettante in quota parte mensile. La restante quota, moltiplicata per 12 e per il numero medio dei dipendenti in servizio presso ciascuna struttura dirigenziale, confluisce in uno specifico budget di struttura, che viene ripartito, a consuntivo, a favore del personale che abbia conseguito una valutazione media annuale della performance individuale almeno pari all'80% del punteggio massimo conseguibile, tenuto conto della valutazione media annuale di ciascun dipendente, secondo il meccanismo del valore punto definito dal sistema di valutazione della performance individuale.

L'accordo del 26/07/2021 ha incrementato le risorse destinate a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa per l'anno 2021 in relazione ai risparmi determinati dal minor ricorso ad istituti contrattuali non attivati a causa dell'emergenza pandemica o di cessazione dal servizio di personale in corso d'anno.

Per gli anni 2020 e 2021, il citato CCI prevede, altresì, risorse dirette ad attribuire una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio individuale per il 3,2% dei dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance, attribuito alla stregua dell'ordine di graduatoria fra tutti i dipendenti in servizio presso la stessa struttura dirigenziale, stilata in base alla media delle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento. La norma contrattuale prevede anche i criteri in ordine di priorità applicabili in caso di parità.

Nel CCI sono previste risorse per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa del personale non dirigente sulla base della valutazione effettuata in relazione al grado di conseguimento di specifici indicatori predefiniti di Ente.

I premi correlati alla performance organizzativa, così come anche quelli relativi alla maggiorazione del premio riferito all'anno 2021 e alla quota correlata alla performance individuale, sono stati liquidati nel mese di maggio 2022 dai Dirigenti responsabili delle singole Strutture.

Nel corso del 2021, in conformità alle norme contrattuali contenute nel citato CCI e al sistema di valutazione in esso contenuto, il complessivo ammontare stanziato per i premi collegati alla performance è pari ad € 8.787.006,76. Di questa somma, quella effettivamente distribuita, a tutto maggio 2022, ai dipendenti in servizio nell'anno di riferimento presso l'Ente è stata di € 7.629.001,29, con un grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità ripartito come segue:

Cat. B importo medio pro-capite pari a € 5.718,00;

Cat. C importo medio pro-capite pari a € 6.171,00;

Cat. D importo medio pro-capite pari a € 5.334,00.

Nell'anno 2021 i compensi per gli incarichi di posizione organizzativa sono stati corrisposti, fino al 15 luglio 2021, sulla base delle attribuzioni di incarico decorrenti – per la generalità dei casi – dal

01/10/2020 e, successivamente – sulla base di un nuovo bando - dal 16 luglio 2021; i dipendenti titolari di posizione organizzativa sono stati n. 117, considerando nel computo anche gli avvicendamenti a vario titolo intervenuti.

L'attuale sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa prevede specifiche fasce di performance e la relativa retribuzione di risultato, come di seguito indicato:

livello 1, punteggio inferiore al 40%, retribuzione di risultato pari a 0;

livello 2, punteggio dal 40% al 55%, retribuzione di risultato pari al 40% dell'importo massimo previsto;

livello 3, punteggio dal 56% al 79%, retribuzione di risultato pari all'80% dell'importo massimo previsto;

livello 4, punteggio superiore al 79%, retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto.

In base alle valutazioni svolte nell'anno di riferimento dai Dirigenti responsabili, per ciascun incarico di posizione organizzativa, risulta che, per il periodo 01/01/2021-15/07/2021:

- il 91% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 96 - 100
- il 7% nella fascia di punteggio 91 - 95
- il 2% nella fascia di punteggio 84 - 90.

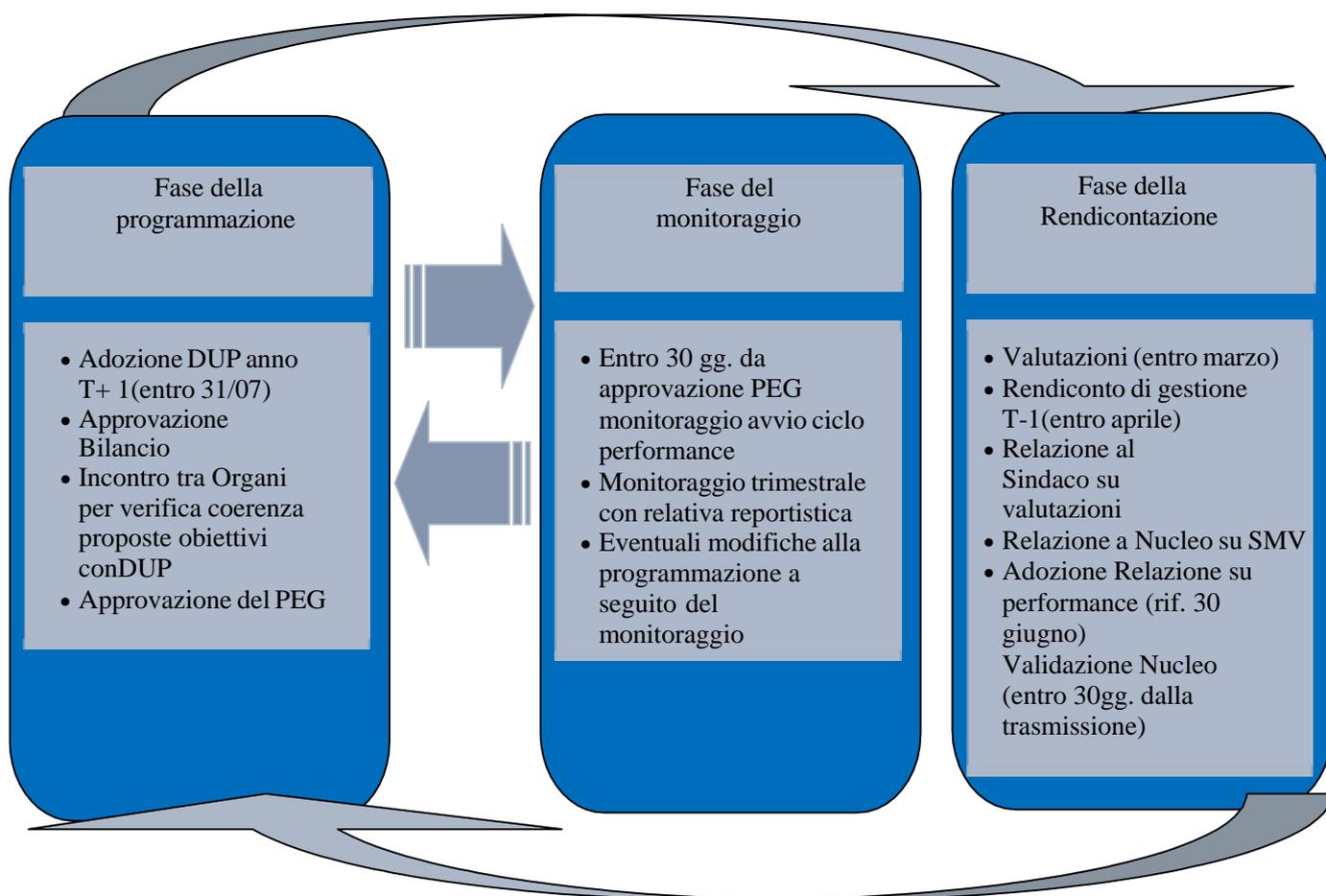
Per gli incarichi decorrenti dal 16/07/2021 al 31/12/2021, invece:

- il 92% delle valutazioni si attestano nella fascia di punteggio 96 - 100,
- il 4% nella fascia di punteggio 91 - 95
- il 4% nella fascia di punteggio 84 - 90.

### 2.3 Processo (fasi, tempo e soggetti coinvolti)

Il Ciclo di Gestione della performance si sviluppa attraverso una sequenza logica di fasi ed attività, sebbene caratterizzate dalla propria individualità, vengono trattate secondo la consequenzialità del processo di gestione della performance.

Seppur l'attuale Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi non contempla una tempistica ben definita sulle varie fasi, che si auspica venga fissato nell'ambito degli atti regolamentari in materia da aggiornare come da disposizioni normative in materia. È possibile suggerire un percorso coerente con i documenti che caratterizzano l'Ente locale:



In linea con quanto definito dalle Linee Guida sul Ciclo di Gestione della Performance è comunque stata prevista un'articolazione del Ciclo nelle sue 5 fasi logiche, evidenziate come segue:

1. Pianificazione Strategica;
2. Programmazione e Controllo;
3. Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa;
4. Valutazione della Performance Individuale;
5. Rendicontazione.

La programmazione degli obiettivi è rimessa alle determinazioni dell'organo di indirizzo politico amministrativo; nonostante le oggettive difficoltà degli Enti locali nel rispettare le scadenze del 31 gennaio per l'avvio della programmazione dell'anno in corso e del 30 giugno per la conclusione della rendicontazione dell'anno precedente, l'indicazione di opportune tempistiche sicuramente consente un'efficace gestione del ciclo della performance nell'ottica dell'accrescimento della performance e del miglioramento continuo delle funzioni di programmazione e controllo.

## **2.2. Infrastruttura a supporto**

L'Amministrazione dispone di un'infrastruttura informatica a supporto di tutto il ciclo economico-finanziario, così come sopra richiamato, ponendo altresì in evidenza l'eventuale realizzazione dell'obiettivo fissato nel PEG.

In particolare, il SIPEG (Sistema informativo per l'esecuzione del Piano Esecutivo di Gestione) consente l'inserimento in una banca dati di tutte le informazioni necessarie alla creazione del PEG, con l'inserimento delle notizie relative a: obiettivi, attività, indicatori, personale e patrimonio. In particolare, nella sezione relativa agli obiettivi è possibile individuare due diverse tipologie: di valorizzazione, gestionale. La prima tipologia "di valorizzazione" consente di attribuire all'obiettivo un valore strategico più alto rispetto all'obiettivo "gestionale". Al tempo stesso, nella sezione concernente l'attività, il relativo peso potrà essere attribuito sia in modo automatico, sia con una specificità attribuibile dall'operatore.

Il SIPEG prevede, inoltre, la visualizzazione di tutti gli obiettivi contenuti nel PEG da dover monitorare, con la possibilità di inserire una descrizione dello stato di avanzamento complessivo dell'obiettivo. Nella sezione relativa al Bilancio, è invece obbligatorio indicare per ogni obiettivo le risorse di bilancio.

Il Sistema non è integrato con il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale (personale non dirigente), riscontrandosi una suddivisione tra obiettivi del personale non dirigente e obiettivi della dirigenza, aspetto da armonizzare, in quanto la realizzazione degli obiettivi dirigenziali passa attraverso il concorso e l'operato del personale afferente a ciascuna unità organizzativa. E' quindi necessario l'inserimento a sistema degli obiettivi del personale non dirigente per poter verificare la coerenza degli obiettivi tra i diversi attori e la coerenza in termini di risultati conseguiti. Manca, a livello infrastrutturale, il collegamento informatico tra i risultati di performance organizzativa così raccolti ed il loro utilizzo in termini di composizione delle schede di valutazione individuali. L'Ufficio di competenza riporta quindi manualmente il risultato del grado di realizzazione dell'obiettivo definito nel PEG nelle schede di valutazione individuali. Questo espone, evidentemente, a potenziali rischi di erronea compilazione.

## **2.3. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Anche nel 2021 si rileva la tendenziale sovrapposizione tra ciclo della performance e ciclo economico-finanziario dell'Ente; risulta dunque difficile avere una chiara percezione di come la

misurazione della performance incida sul progressivo miglioramento della gestione strategica ed operativa dell'Ente.

L'adeguata tempistica, unitamente ad un aggiornamento del SMVP che disciplini il ciclo in ogni sua fase e che contempli anche la valutazione partecipativa, consentirebbero una maggiore compliance ed uno sfruttamento degli strumenti relativi al ciclo della performance nell'ottica di un miglioramento della programmazione strategica ed operativa, pur comunque evidenziando un miglioramento a partire dal ciclo 2022.

Il Nucleo ribadisce la necessità di implementare il SMVP affinché possa diventare maggiormente aderente al dettato normativo e leva per il miglioramento continuo della programmazione e controllo dell'Ente. Nel complesso, infatti, il Sistema appare migliorabile, al fine di supportare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo. È questo un elemento che per il futuro dovrà essere attentamente valutato, soprattutto nell'auspicio di un contesto istituzionale di maggior stabilità, tale da permettere all'Amministrazione il pieno svolgimento della sua attività di programmazione non solo di breve, ma anche di medio periodo.

#### **2.4. Trasparenza e integrità**

Il Nucleo di valutazione ha proceduto in data 08/06/2022 all'analisi della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente secondo le indicazioni della deliberan. 201/2022.

In tale occasione non ha rilevato criticità di particolare rilievo nella gestione della sezione "Amministrazione trasparente" che, sulla base delle verifiche a campione condotte, risulta aggiornata con tutte le informazioni necessarie.

#### **2.5. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'Amministrazione, tramite il servizio competente in materia pone in essere alcune azioni specifiche di coordinamento e di supporto necessario allo svolgimento di indagini di qualità, per il miglioramento della gestione della qualità dei servizi.

Nel corso del 2021, come si evince anche dalla relazione sulla performance per il medesimo anno, l'Ente ha svolto n.18 indagini di qualità che ha interessato complessivamente n. 527 soggetti. Dalle predette indagini è emerso un risultato soddisfacente quanto al livello di gradimento dei corsi effettuati dal personale dipendente. L'indagine, che ha riguardato un numero di soggetti coinvolti superiori all'anno 2020, ha evidenziato un tendenziale consolidamento della soddisfazione dell'utenza.

Tuttavia, il Nucleo ribadisce l'opportunità di implementare una procedura strutturata eventualmente online sul sito istituzionale con rilevazioni periodiche o continue che possano coinvolgere la cittadinanza ed abbracciare più ambiti di attività e procedimenti, tale da poter essere utilizzato anche come ambito di misurazione della performance organizzativa. Infatti i feedback ricevuti sulla Customer Satisfaction, nell'anno 2021 ma anche in precedenza, non si concilia con l'ampiezza dei servizi erogati e della dimensione del bacino di utenza.

Per quanto riguarda i reclami dell'utenza la Struttura di Supporto non rileva dati significativi da evidenziare, al riguardo il Nucleo suggerisce di implementare specifiche procedure per monitorare il dato in ottica di qualità da considerare, unitamente alle indagini di Customer Satisfaction, quale macroambito per la valutazione della performance organizzativa.

Dalla sezione "Amministrazione Trasparente" non si rilevano class action.

## **2.6. Descrizione delle modalità del monitoraggio del NIV**

Nel corso delle valutazioni riferite ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, il Nucleo ha evidenziato, anche per l'anno 2021, alcune criticità, del resto già indicate negli anni precedenti, che si potranno superare con alcune azioni mirate e condivise che verranno evidenziati nei prossimi cicli della performance, pur riconoscendo che anche nel corso dell'anno 2021 si sono evidenziati alcuni margini di miglioramento rispetto al passato. La stessa delibera CIVIT n.89/2010, del resto, individua le diverse "Fasi di maturità dei Sistemi di misurazione" proponendo un percorso di miglioramento per il loro sviluppo, utilizzo e revisione al fine di contribuire alla strutturazione di Sistemi di misurazione più "robusti", ma soprattutto favorire la trasparenza, l'accountability e la qualità dei servizi erogati dalle Amministrazioni.

Il Nucleo di Controllo Strategico

Paola Sabella (Presidente)

Firmato

Lisa Zanardo (Componente)

Firmato

Amleto Bruno Candido (Componente)

Firmato