

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: 30 aprile 2023

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 i) 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 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 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 2022

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 del Sindaco Metropolitan n. 125 del 04/08/2022. Tale Decreto recepisce l’approvazione della nuova macrostruttura dell’Ente per il quale il Nucleo ha effettuato attività istruttoria funzionale alla pesatura delle singole posizioni dirigenziali.

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.

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.

Con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 125 del 04/08/2022, è stata approvata la nuova macrostruttura della Città Metropolitana di Roma Capitale e stabilito che, attesa l'avvenuta soppressione del terzo periodo

del comma 3-bis dell'articolo 169 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 a seguito dell'entrata in vigore del richiamato D.P.R. 81/2022 e atteso che il Peg ha, pertanto, alla luce delle disposizioni sopra citate, natura esclusivamente finanziaria, si sarebbe proceduto all'approvazione della sottosezione del P.I.A.O. – Piano performance 2022-2024 a seguito della effettiva attuazione della citata nuova macrostruttura dell'Ente che sarebbe avvenuta dalla data di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, al fine di adeguare la programmazione dell'Ente alla nuova macrostruttura ed assegnare gli obiettivi ai dirigenti in ragione dei nuovi incarichi conferiti.

Con appositi atti del 28 settembre 2022, il Sindaco Metropolitan ha conferito gli incarichi dirigenziali in considerazione della nuova macrostruttura dell'Ente, come definita con il citato Decreto n. 125/2022.

Con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 45 del 29/07/2022, è stato approvato il “*Bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024 e il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022 – 2024. Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2022 – 2024 ed Elenco Annuale 2022*”.

Con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 55 del 04/08/2022 è stato approvato il “*Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2022. Art.169 del D. Lgs n.267/2000*”.

Con Deliberazione del Consiglio metropolitan n. 64 del 29 settembre 2022 è stata approvata la “*Variazione al Bilancio di Previsione finanziario 2022 – 2024 e al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022 – 2024. Variazione al Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2022 – 2024 ed Elenco annuale 2022- Approvazione P.D.O. 2022 e Variazione al Programma Biennale degli Acquisti dei Servizi e Forniture 2022 – 2023. Verifica mantenimento equilibri art. 193 T.U.E.L.*”

Con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 213 del 14/12/2022, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2022 – 2024.

L'articolo 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), gli adempimenti inerenti ai piani di seguito indicati: Piano dei fabbisogni, Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piani di azioni positive.

Le finalità del P.I.A.O. risiedono nel consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché nell'assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. Nel P.I.A.O. gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Il P.I.A.O. si pone, nei confronti dei piani preesistenti soppressi con l'entrata in vigore del citato D.P.R., come uno strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito, sia per tradurre in pratica i principi ispiratori della riforma.

Tra i contenuti del P.I.A.O., come definiti con il Regolamento emanato con il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, è previsto quello relativo al Valore pubblico che rappresenta, pertanto, la nuova frontiera per la mission istituzionale della Pubblica Amministrazione e deve quindi costituire la base e l'obiettivo del P.I.A.O.

Come già indicato in sede di validazione della Relazione sulla performance 2021, il Nucleo evidenzia l'opportunità di inserire e in altri casi migliorare, fra gli obiettivi di performance dell'Ente, gli strumenti

atti a rilevare e misurare il Valore pubblico. Si ricorda 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 attraverso incontri dedicati con gli uffici competenti e 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 riguarda la fase di programmazione, l'Ente nel 2022 ha operato in regime di esercizio e di gestione provvisoria fino al 29.07.2022, 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 29.07.2022 è stato adottato il Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024. Il PEG è stato approvato il 04/08/2022.

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 ma è opportuno uno sviluppo significativo 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;
- ✓ la diminuzione di indicatori di tipo binario SI/NO nel previsto triennio 2022 – 2024 presuppone una particolare attenzione ad evitarne un utilizzo considerevole di tale formula;
- ✓ la definizione degli obiettivi e degli indicatori non risulta sempre 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;
- ✓ 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".

Nel 2022 dei 147 obiettivi complessivamente individuati, n. 15 obiettivi afferiscono la prevenzione della corruzione; n. 18 sono obiettivi di trasparenza; n. 3 obiettivi di semplificazione; n. 8 di digitalizzazione; n. 117 obiettivi generici.

Riguardo ai 323 indicatori il 90,71% sono espressi da formule matematiche e il 9,29% sono espressi dalla formula SI/NO. Da ciò si evince una diminuzione nell'utilizzo di indicatori binari.

Per quanto attiene il monitoraggio, tale attività è indicata nel P.I.A.O., adottato con Decreto del Sindaco Metropolitana n. 213 del 14/12/2022, suddiviso per le relative sottosezioni con periodicità specifica su base trimestrale.

La raccolta dei dati avviene tramite inserimento manuale dei dati stessi da parte dei dirigenti nel Sistema di controllo di gestione. 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, con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 174 del 22 novembre 2022, l'approvazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione per il personale dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale che potrà essere applicato a partire dalla annualità 2023.

Relativamente a tale aggiornamento, il Nucleo ha preso atto del percorso intrapreso dall'Ente nel recepire le indicazioni contenute nei documenti prodotti in passato, le raccomandazioni e gli spunti da parte del Nucleo stesso, provvedendo a una revisione del S.M.V.P. finalizzata alla risoluzione di diverse criticità riscontrate e ad un aggiornamento, in linea con le più recenti normative e prassi di riferimento.

Inoltre, il Nucleo ha espresso parere positivo all'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Roma Capitale, invitando l'Amministrazione ad allineare anche il Sistema di Misurazione e Valutazione del personale non dirigenziale e a proseguire nell'aggiornamento e miglioramento del Sistema, anno per anno.

1.1. Performance individuale

Con Deliberazione n. 16 del 28.02.2022, il Consiglio Metropolitanoprocede all'approvazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione per le annualità 2022- 2023, ad integrazione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance 2021-2023 Annualità 2021.

Tale Delibera in particolare definisce che:

- gli obiettivi, relativi al biennio 2022 - 2023, contenuti nel documento allegato al provvedimento di cui fa parte integrante e sostanziale, sono suddivisi in obiettivi di valorizzazione e obiettivi gestionali. Sono inoltre individuati degli obiettivi trasversali per i Direttori di Dipartimento, di Ufficio centrale e di Ufficio extradipartimentale;
- gli obiettivi relativi al biennio 2022 – 2023, coerenti con la pianificazione economico-finanziaria del triennio in corso, potranno essere oggetto di eventuale modifica e/o integrazione in fase di approvazione del PEG per il triennio 2022 – 2024;
- gli obiettivi per l'annualità 2022 garantiscono, senza soluzione di continuità e nelle more dell'approvazione del nuovo PEG per il successivo triennio 2022-2024, certezza e trasparenza nell'ambito dell'attività amministrativa cui i singoli centri di responsabilità sono preordinati, in un'ottica corale di perseguimento della performance organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale;
- gli obiettivi approvati con il PEG saranno oggetto di specifica valutazione nell'anno di riferimento ai fini della performance del personale dirigente e che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 77 del CCNL Area Funzioni Locali, l'esito positivo della valutazione annuale comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato prevista dalle norme contrattuali vigenti.

Il PEG 2021 - aggiornato per l'annualità 2022 - presenta 142 obiettivi individuali, corrispondenti a 408 indicatori (di cui, in particolare, 330 Indicatori di efficacia, 33 Indicatori di efficienza).

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.

Tali obiettivi vengono integrati successivamente nel PIAO 2022-2024, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitanopro n. 213 del 14/12/2022, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2022 – 2024.

In riferimento alla **fase di programmazione**, in data 29.07.2022 è stato adottato il Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024.

La gestione relativa all'anno 2022 è stata caratterizzata dall'approvazione tardiva del PIAO, a causa dello slittamento dei termini previsti dalla normativa nazionale.

L'Ente ha tuttavia assicurato le funzioni di competenza e l'avvio della programmazione strategica e operativa, approvando i documenti sopra citati.

Per quanto concerne la **fase di monitoraggio**, sono stati effettuati i monitoraggi intermedi degli obiettivi, con le opportune cadenze trimestrali/semestrali.

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, sarà possibile valutare tali aspetti a conclusione della rendicontazione 2022 e validazione della Relazione sulla performance 2022.

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 Metropolitan di Statistica", ha gestito il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Il ritardo in fase di programmazione 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.

Sarà possibile valutare le risultanze della valutazione 2022 del personale dirigente a conclusione della rendicontazione 2022 e validazione della Relazione sulla performance 2022.

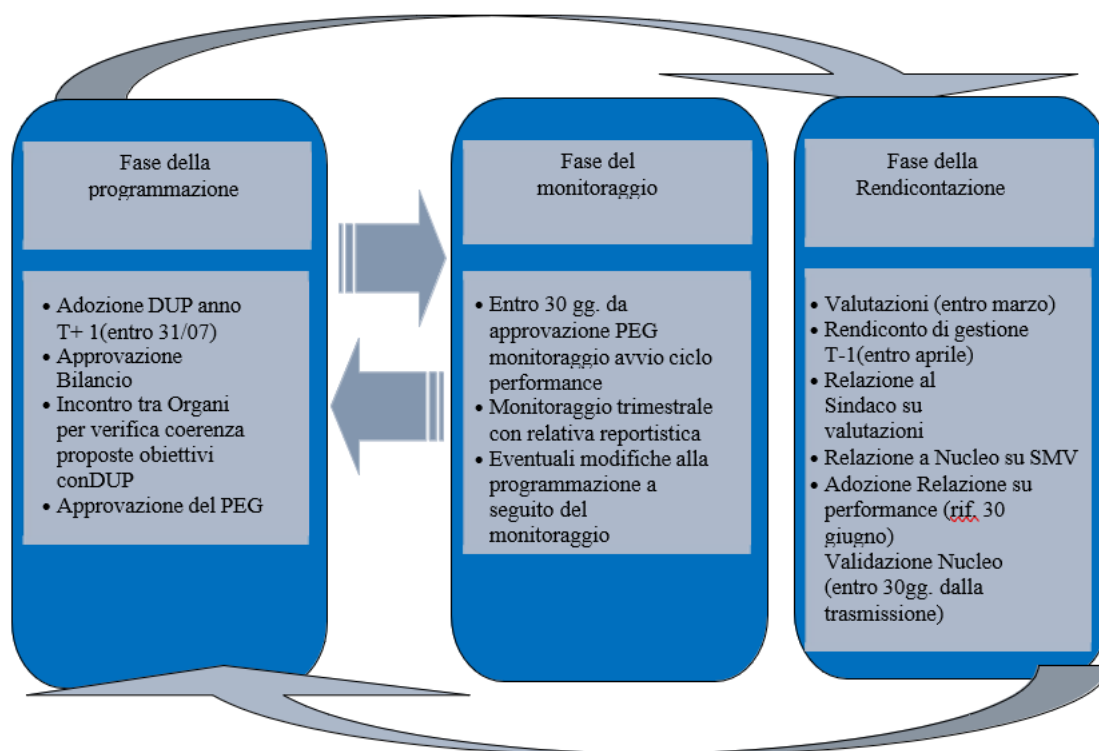
Personale non dirigente

Sarà possibile valutare le risultanze della valutazione 2022 del personale non dirigente a conclusione della rendicontazione 2022 e validazione della Relazione sulla performance 2022.

2.3 Processo (fasi, tempo e soggetti coinvolti)

Il Ciclo di Gestione della performance si sviluppa attraverso una sequenza logica di fasi ed attività che, 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

Rispetto alle precedenti annualità, anche in relazione all'aggiornamento del SMVP (dicembre 2022) si evidenzia un netto miglioramento nella tempistica di avvio del ciclo della performance e di tutte le relative fasi successive. L'Amministrazione ha efficacemente recepito le raccomandazioni formulate dal NIV nelle precedenti relazioni.

2.4. Trasparenza e integrità

Il Nucleo di valutazione non ha ancora proceduto all'analisi dei dati relativi alla sezione Amministrazione Trasparente poiché l'ANAC, con delibera n. 207/203, ha posticipato i tempi di attestazione: entro il 31 luglio verifica della situazione al 30 giugno. Si rinvia, pertanto, all'attestazione che sarà pubblicata in Amministrazione Trasparente per ogni considerazione al riguardo.

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 2022, come si evince anche dalla relazione sulla performance per il medesimo anno, l'Ente ha svolto n. 26 indagini di qualità e specificamente:

Webinar “Gestione dei flussi finanziari del PNRR: monitoraggio, rendicontazione e controlli della Corte dei Conti nazionale ed europea”.
Webinar “L'alienazione, la concessione e la locazione di beni immobili di proprietà dell'ente locale”.
Corso di Primo Soccorso - Aggiornamento
Corso Antincendio - Base
Webinar "Incentivi al personale dipendente per funzioni tecniche negli appalti".
Corso BLSA
Corso INPS "Procedura telematica PASSWEB - Ultimo Miglio TFS”.
Webinar “Pignoramento presso terzi e riforma del processo civile”.
Webinar “Le modalità di affidamento degli impianti sportivi comunali”.
Webinar “La sottoscrizione dei contratti con firma elettronica: la scrittura privata semplice, la stipula degli atti pubblici e delle scritture private con firma autenticata”.
Webinar “Corso base su UNIFORMI LISTAPOSTA”.
Corso "Rinegoziazione e revisione dei contratti dopo i Decreti Sostegni-ter e Aiuti”
Webinar "il Conto Annuale 2021"
Webinar “Programma Passweb e la funzione di caricamento massivo”.
Webinar “IL CONTO ANNUALE - NOVITÀ DELLA RILEVAZIONE 2021”.
Webinar “Attuare il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR): quadro giuridico di riferimento, procedure e strumenti”.
Webinar “Il fascicolo del personale dei pubblici dipendenti”.
Corso di formazione sul corretto uso delle strumentazioni utilizzate
Indagine di Customer Satisfaction sui servizi offerti dal Portale Gare della Città metropolitana di Roma Capitale
Geoportale della Città metropolitana di Roma Capitale - Questionario di valutazione
Customer Satisfaction nuovo sito internet del Servizio Geologico, difesa del suolo - rischio idraulico e territoriale
Questionario PagoPA
Anno 2022 - Valutazione gestione Esame idoneità ruolo conducenti
Servizio Trattamento economico Anno 2022
Ufficio Europa - Assistenza tecnica per la realizzazione di progetti a valere sui fondi europei Anno 2022
Questionario di gradimento sui servizi offerti dall'Avvocatura

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, per l’anno 2022, consistenti miglioramenti nel ciclo della performance. La delibera CIVIT n.89/2010 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

F.to Paola Sabella (Presidente)

F.to Lisa Zanardo (Componente)

F.to Amleto Bruno Candido (Componente)