

**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. 55 del 14/06/2019.

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 2017.

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 2017* (d'ora in poi *Relazione 2017*), 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. 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:

- in merito al paragrafo "**sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni**", la lunghezza complessiva della sezione, (da pag. 4 a pag. 21, quindi 17 pagine) appare troppo prolissa rispetto alla sua funzione divulgativa e di sintesi per la quale è deputata. Più specificatamente la sezione "risultati raggiunti" è troppo prolissa. Pur apprezzando lo sforzo dell'analisi per Dipartimenti, innovativa rispetto alla Relazione del 2016, si suggerisce di trasferire tale descrizione nella sezione "obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti";

- in merito a **“obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”**, la premessa è che anche l’anno 2017 è caratterizzato dall’approvazione tardiva del bilancio e conseguentemente del Peg. A conseguenza di ciò, l’attività di monitoraggio periodico, come previsto da D.Lgs. n. 150/2009, non è stato espletato dagli organi preposti dall’Ente per il periodo 01 gennaio – 30 settembre 2017.

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”*.

Inoltre, in termini di obiettivi occorre evidenziare quanto già riportato nella *“Relazione del Nucleo di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”* del 7 luglio 2019, di cui si rammenta di seguito in sintesi le considerazioni ivi riportate:

- è poco chiaro il grado di idoneità-strumentalità degli obiettivi operativi inseriti nel PEG nel determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi dell’Ente;
- si riscontra una diffusa equivalenza tra obiettivo e svolgimento delle attività;
- si rileva la mancanza di riferimenti chiari al raggiungimento di obiettivi progressivi (e quindi la mancanza di un confronto con le tendenze della produttività dell’Amministrazione nel tempo);
- assenza di indicatori atti a misurare e garantire la qualità dei servizi erogati attraverso la soddisfazione degli utenti esterni e interni;
- assenza di indicatori di benchmarking di analoghe pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali.

Per maggiori informazioni sui temi sopra tratteggiati si rinvia alle considerazioni espresse dal Nucleo nella sopra citata relazione che si invia contestualmente alla presente.

- per il paragrafo **“valutazione performance personale”**, i numeri dichiarati attinenti agli obiettivi (163/168 sono stati realizzati al 100% e i 5 residui tra il 93,33% e il 99,90%), confermano un andamento già reso evidente da codesto Nucleo e cioè che gli obiettivi assegnati risultano per una buona parte dei casi poco sfidanti. La mancata realizzazione di soli 5 obiettivi che non hanno raggiunto il 100% è la riprova di quanto evidenziato sopra. Codesto Nucleo continua a ravvisare le medesime criticità già rese evidenti nella valutazione della performance 2016. E cioè 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 premialità praticamente alla totalità del corpo dirigente, per questo aspetto si rinnova l’invito ad un maggior grado di differenziazione dei giudizi.

Con riferimento al **collegamento con la premialità**, il Nucleo ritiene opportuno 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, in una prima fase, da 81-

100 a 91-100 e così a seguire, per poi arrivare gradualmente ad un concetto di eccellenza più correttamente definita nella fascia 96 - 100). Pertanto, è necessario operare un innalzamento del punteggio di scala per l'ingresso nelle fasce di premialità e un restringimento delle singole fasce.

Inoltre, come già sopra evidenziato, si ritiene di segnalare l'anomalia del sistema di **valutazione dei dipendenti** inserito in un contratto decentrato del 2007, ancora applicato nonostante superato dal Dlgs 150/2009 nonché a maggior ragione, dalle previsioni normative più recenti del Dlgs 74/2017.

Quanto all'erogazione della **produttività del personale dipendente**, il Nucleo rappresenta che appare opportuno operare per il superamento del sistema attuale di pagamento trimestrale della stessa, poiché non è ipotizzabile una misurazione e conseguente valutazione della performance in lasso temporale così breve, visto che gli obiettivi del personale dipendente sono strettamente correlati a quelli del personale dirigente da cui dipendono. Non fare ciò significherebbe trasformare l'istituto del salario accessorio, che per sua natura attiene ad un'attività aggiuntiva rispetto a quella ordinaria e comunque collegata al premio di risultato (performance), in una componente fissa della retribuzione. Il che non va nella direzione corretta e attesa, che prevede che gli incrementi di produttività ed il miglioramento dei servizi sono da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

- per la Parte E quanto riguarda le **“indagini di qualità”**, pur apprezzando l'inserimento di uno specifico capitolo all'interno della Relazione, l'attenzione posta dall'Ente negli ultimi tempi, ad esclusione di una sola indagine di qualità rivolta ad utenti esterni all'Ente finalizzata al rilevamento della qualità percepita dei servizi resi, 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 auspica apprezza che tale, seppur unica, iniziativa sperando che la stessa possa essere un inizio di produzione di indagini di qualità tali da produrre elementi concreti sulla base dei quali si possa migliorare la qualità dei servizi resi sia agli utenti interni all'Ente che ai cittadini residenti dell'Area metropolitana. Su questo punto il Nucleo ritiene che l'utilizzo del portale di Città Metropolitana possa essere il modo più efficiente e a basso costo per lanciare delle campagne di qualità rivolto ai cittadini nei vari temi per cui l'Ente è chiamato ad operare, chiaramente è necessaria una adeguata diffusione dell'informazione alla cittadinanza dell'Area Metropolitana.
- per la parte **“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.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Controllo Strategico valida la Relazione sulla performance 2017.

Roma, 19 luglio 2019

Il Nucleo di Controllo Strategico

Dott. Cristiano Cavallari



Dott. ssa Francesca Focaccia



Dott. Amleto Bruno Candido

