Al Sindaco della Città Metropolitana di Roma Capitale

Al Direttore /Segretario Generale della Città Metropolitana di Roma Capitale

e, p.c. Alla struttura di supporto al Nucleo di Valutazione - Servizio 1 della Direzione Generale

Oggetto: Validazione della Relazione sulle performance per l'anno 2024 ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett c) del d.lgs. 150/2009.

In data 24 giugno 2025, alle ore 8:00, si è riunito in modalità telefonica, il Nucleo di Valutazione Strategico, che attualmente opera con solo due dei tre componenti previsti: in questa sede il Nucleo è chiamato ad esprimersi ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. secondo cui: *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance ... c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali)) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;"*.

A tal fine, con mail di giovedì 12 giugno 2025, questo Nucleo ha ricevuto via mail la "Relazione annuale sulla performance relativa all'anno 2024" (di seguito anche solo Relazione) approvata con decreto n. 74 del 12 giugno 2025.

Questo Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di una istruttoria secondo le Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, e del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Città Metropolitana di Roma approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 174 del 22.11.2022.

La Relazione oggetto del presente documento si articola in sette sezioni: nella Sezione "OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI" viene presentato l'albero degli obiettivi a partire dagli obiettivi strategici presenti nella sezione "Valore pubblico" del PIAO 2024/2026 declinati in obiettivi operativi presenti nel DUP 2024/2026 ed infine valorizzati in obiettivi individuali presenti nella sezione

"Performance" del suddetto PIAO. La sezione evidenza il grado di raggiungimento dei 136 obiettivi, di cui 36 relativi all'anticorruzione e alla trasparenza, assegnati ai dirigenti e al direttore generale.

Le altre Sezioni riportano:

- la "VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE" articolata nelle sottosezioni "Direttori e Dirigenti" e "Personale non dirigente";
- l'elenco delle 44 "INDAGINI DI QUALITÀ" svolte nel corso del 2024, il 37,5% in più rispetto a quelle condotte nel 2023;
- Gli aspetti finanziari della gestione in "RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA';
- la composizione del personale fra i due generi, con analisi sui percorsi di carriera, e le azioni sviluppate per il benessere organizzativo e lavorativo in "PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE";
- ed infine il "PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE" cui segue l'Allegato A) che presenta, per ciascun obiettivo assegnato al personale dirigente, il grado di raggiungimento di ciascun indicatore associato al relativo obiettivo e la percentuale di realizzazione delle attività degli obiettivi stessi.

In continuità con il lavoro svolto nel 2023, si evidenzia la particolare attenzione riservata al tema del Valore Pubblico: nel 2024 almeno un obiettivo di valore pubblico è stato assegnato ad ogni struttura, corredato da un indicatore di misurazione dedicato.

Con riguardo alla valutazione delle performance, per il secondo anno consecutivo i dipendenti sono stati invitati a valutare i comportamenti organizzativi tenuti dal proprio dirigente: grado di partecipazione e valutazioni effettuate sono riportate nella relazione unitamente ai risultati di sintesi delle valutazioni del personale effettuate dai dirigenti, che presentano una discreta differenziazione.

Si riscontra come la CMRC, dando seguito a quanto osservato da questo Nucleo nella validazione della relazione sulla performance 2023, abbia incrementato le indagini di customer satisfaction, svolgendo 44 indagini di qualità ed *elaborando dei "protocolli" comuni concernenti le modalità di costruzione del questionario, di rilevazione dei dati e di analisi degli stessi, evitando che fra le indagini realizzate da diversi settori dell'Amministrazione ci fossero evidenti differenze metodologiche e tecniche.*

Questo Nucleo, vista la presenza di rappresentazione grafiche e tabelle di sintesi, riscontra la sinteticità e la chiarezza dei contenuti della relazione sulla performance, in riferimento alla sua funzione di accountability (art.14 decreto legislativo 150 del 2009, comma 4), lett. c); la comprensibilità per i cittadini ed utenti finali (art.14 decreto legislativo 150 del 2009, comma 4), lett. c); il dato delle indagini realizzate con il coinvolgimento degli utenti finali per le attività ed i servizi svolti (art. 14 decreto legislativo 150 del 2009, comma 4 bis).

Pertanto, sulla base di quanto sopra esposto, questo Nucleo, ai sensi dell'art. 14, co.4, lett. C) del d.lgs. 150/2009 valida la Relazione sulla performance per l'anno 2024.

Il Nucleo di Controllo Strategico:

Dott.ssa Ivana Rasi
Componente del Nucleo di Controllo Strategico

[redacted]

Prof. Luigi Cerciello Renna
Componente del Nucleo di Controllo Strategico

[redacted]