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 - Servizio 1 della Direzione Generale**

Oggetto: Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni – con riferimento al 2023, 2024 e 2025.

La presente relazione è redatta ai sensi dell'articolo 42, comma 12, lettera i), del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Città Metropolitana di Roma Capitale (CMRC), ai sensi del quale il Nucleo di Controllo Strategico *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi dell'Ente"*.

Si premette che il Nucleo di Controllo Strategico è stato nominato con atto del Sindaco Metropolitano n. 03 del 26.01.2024, nelle persone della Dott.ssa Chiara Grassi e della Dott.ssa Ivana Rasi, rispettivamente Presidente e Componente del Nucleo medesimo. Il terzo componente, Dott. Francesco Nazzaro, nominato con Atto del Sindaco della Città metropolitana di Roma Capitale (CMRC) n. 16 del 5 aprile 2024, ha rassegnato le dimissioni dal citato incarico a far data dal 18 giugno 2024. La ricomposizione del Nucleo di Controllo Strategico è avvenuta con Atto del Sindaco della CMRC n. 66 del 4 aprile 2024, con la nomina del Dott. Luigi Cerciello Renna quale terzo componente. Viste le dimissioni, poi, rassegnate dal Presidente del Nucleo, Dott.ssa Chiara Grassi, in data 15 maggio 2025, il Sindaco della CMRC, con proprio Atto n. 111 del 14 luglio 2025, ha nominato l'Avv. Mauro Sferrazza Presidente del Nucleo di Controllo Strategico della CMRC fino alla scadenza prevista per gli altri componenti del Nucleo medesimo (25.01.2027). Il susseguirsi degli avvicendamenti e la conseguente discontinuità nella composizione dell'Organo hanno inciso sulla regolare programmazione delle attività istruttorie, rendendo opportuno ricondurre in un unico documento, in un'ottica di completezza e sistematicità, le risultanze riferite alle annualità considerate.

Ciò posto, e anche al fine di assicurare una ricostruzione organica e continuativa del quadro di riferimento, la presente relazione dà conto delle principali evidenze relative anche alle annualità 2023 e 2024.

Si riporta di seguito lo schema relativo al ciclo delle performance, con l'indicazione degli atti adottati con riferimento alla programmazione finanziaria 2023, 2024 e 2025, e, a seguire, le risultanze sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

Nella parte conclusiva sono formulate proposte e raccomandazioni finalizzate ad un miglioramento continuo e constante dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

INDIRIZZI STRATEGICI DI MANDATO

DUP

2023-2025: approvato con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 10 del 27/03/2023	2024-2026: approvato con Deliberazione del Consiglio metropolitano n.75 del 27.12.2023	2025-2027: approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 84 del 23.12.2024

SEZIONE STRATEGICA

Obiettivi strategici per ogni Missione

SEZIONE OPERATIVA

Obiettivi operativi per ogni programma attivato all'interno di ciascuna Missione

PIAO

2023: approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 51 del 20 aprile 2023	2024: approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 25 del 29 febbraio 2024	2025:approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 21 del 26 febbraio 2025

SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE"

obiettivi di performance organizzativa e individuale in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del DUP

MONITORAGGIO

trimestrale

SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

inserimento di due obiettivi di performance organizzativa in coerenza con gli indirizzi strategici del DUP

MONITORAGGIO

semestrale, con riferimento alle pubblicazioni di competenza di ogni dirigente, al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno di riferimento

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2023: decreto del Sindaco Metropolitano n. 91 del 26.06.2024	2024: decreto del Sindaco Metropolitano n. 74 del 12.06.2025	2025:

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2023: verbale del Nucleo Strategico 2 luglio 2024	2024: verbale del Nucleo Strategico 24 giugno 2025	2025:

LE PECULIARITÀ DI CMRC PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nella struttura organizzativa della CMRC è inserito un apposito servizio incardinato nella Direzione generale, il Servizio 1, al quale sono demandate, tra l'altro, le attività connesse con il ciclo di gestione della performance, in particolare:

- la predisposizione dei documenti di programmazione e il loro aggiornamento, sulla base delle indicazioni della Direzione Generale e della Ragioneria Generale ed in raccordo con tutte le strutture dell'Ente: in particolare, la sezione relativa agli obiettivi strategici ed operativi del Documento Unico di Programmazione (DUP) e, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), la sottosezione relativa al Piano della performance;
- la definizione, in raccordo con tutte le strutture dell'Ente, degli indicatori, target ed obiettivi di miglioramento per la misurazione e valutazione delle attività amministrative ordinarie e consolidate o innovative;
- la predisposizione e la gestione del sistema di misurazione delle performance dell'Ente;
- il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi di DUP della sottosezione Performance del PIAO finalizzato a porre in essere eventuali azioni correttive e/o integrative funzionali alla realizzazione degli obiettivi programmati;
- la predisposizione dei documenti di rendicontazione relativi agli obiettivi fissati con il DUP ed il PIAO;
- la predisposizione (annuale) della Relazione sulla Performane.

Inoltre, la CMRC ha istituito, con disposizione del Direttore Generale n. 3 del 26 gennaio 2023, prot. n. 0014338 del 26.01.2023, integrata con Decreto del Sindaco metropolitano n. 147 del 16.10.2025, un'apposita Cabina di regia, che, avvalendosi del supporto tecnico-operativo del Servizio 1 della Direzione Generale, svolge il coordinamento dell'attività di monitoraggio del PIAO e la verifica dell'andamento dell'attuazione dei contenuti afferenti alla Sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano. Tale Cabina è composta dal Direttore Generale della Città Metropolitana, che la presiede, dal Responsabile della Prevenzione della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dal Direttore dell'U.C. "Risorse Umane", dal Direttore del Dipartimento VI "Transizione digitale" e dal Presidente del Nucleo di Controllo Strategico.
La Cabina di regia nel corso del 2023 ha definito, nell'ambito degli obiettivi contenuti nel P.I.A.O. 2023-2025, specifici indicatori di valore pubblico da monitorare, al fine di misurare la creazione di tale valore per la collettività amministrata.

Si rappresenta, infine, che con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 8 del 29/01/2025 l'ente si è dotato di una nuova macrostruttura organizzativa, apportando sostanziali modifiche che hanno previsto, tra l'altro, la definizione di HUB organizzativi e che hanno comportato una conseguente ridefinizione dell'assetto organizzativo della Città Metropolitana. La macrostruttura dell'Amministrazione risulta, pertanto, articolata in Hub, Dipartimenti, Strutture extra-dipartimentali e Servizi: gli Hub sono articolati in Dipartimenti e le Strutture extra-dipartimentali in Servizi. Ad ogni Struttura extra-dipartimentale, Hub e Dipartimento è preposto un dirigente denominato Direttore.
Questo Nucleo si è espresso sulla pesatura delle posizioni dei Direttori di Hub, dei Dipartimenti, delle Strutture extra-dipartimentali e dei Dirigenti dei servizi, riscontrando:

- ✓ la coerenza tra la pesatura delle posizioni dirigenziali e quanto previsto dalle norme e dai regolamenti in materia, in particolare con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della CMRC approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 83/2009 e ss.mm.ii.;
- ✓ presenza di elementi di differenziazione tra le articolazioni organizzative e le posizioni dirigenziali.

IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

Il sistema di valutazione e misurazione della performance (SMIVAP) prevede che l'assegnazione degli obiettivi al personale dirigente avvenga attraverso un processo di condivisione della fase programmatoria che vede la formulazione da parte del personale dirigente, sulla base dei contenuti del DUP, di specifiche proposte di obiettivi, condivise con i Consiglieri delegati di riferimento. Le proposte di obiettivi sono trasmesse al Nucleo di Controllo Strategico, il quale esamina e valuta gli obiettivi proposti, prima della relativa assegnazione al personale dirigente mediante l'approvazione della sottosezione "Performance" del PIAO.

Il Nucleo di Controllo Strategico, con riferimento alle programmazioni 2023-2025, 2024-2026, 2025-2027, ha potuto constatare l'avvio del ciclo della performance nei mesi di novembre e dicembre di ogni anno precedente il triennio della programmazione, con l'invito del Segretario Generale, Direttore Generale, ai Direttori di Hub, Direttori di Dipartimento e Dirigenti di Servizio a formulare le proposte di obiettivi di performance da inserire nella sottosezione "Performance" del PIAO, con riferimento al successivo triennio della programmazione finanziaria.

La CMRC si avvale di uno specifico applicativo informatico che viene utilizzato per l'inserimento, il monitoraggio e la rendicontazione della performance, nonché per lo stato di attuazione degli obiettivi, denominato Si.Peg.

All'esito dell'esame gli obiettivi inseriti dai Direttori/Dirigenti nell'applicativo:

- ✓ sono risultati coerenti con la programmazione triennale strategica ed operativa inserita nel Documento Unico di Programmazione;
- ✓ hanno trovato correlazione con le missioni e i programmi propri di ciascuna Struttura dipartimentale o equiparata.

L'applicativo utilizzato per l'inserimento degli obiettivi, il richiamato SI.Peg., richiede il diretto collegamento con gli obiettivi strategici contenuti nella sezione strategica del DUP che rappresentano il necessario presupposto degli obiettivi gestionali da inserire nel PIAO.

Il vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance del personale dirigente prevede che la performance del personale di qualifica dirigenziale dell'Ente si articoli nei seguenti ambiti di valutazione: performance organizzativa e performance individuale.

Considerato che ai fini della determinazione della performance individuale, il personale dirigente è oggetto di valutazione per i risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi assegnati ad inizio anno, l'assegnazione formale degli obiettivi avviene con l'approvazione della sottosezione "Performance" del PIAO: a ciascun dirigente viene assegnato un numero massimo di obiettivi pari a tre (quattro fino al ciclo della performance del 2025), di cui uno di valorizzazione. L'assegnazione dell'obiettivo di valorizzazione per ogni struttura amministrativa deriva dal fatto che al ciclo della performance è legato anche il monitoraggio della qualità dei servizi: anche a questi specifici obiettivi di performance sono correlati appositi indicatori diretti a misurare il valore pubblico creato mediante la realizzazione dell'obiettivo medesimo.

Negli obiettivi strategici di mandato definiti nella Sezione Strategica del DUP sono riportate le linee strategiche di indirizzo in materia di prevenzione della corruzione e le finalità da perseguire per impedire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Il Nucleo ha riscontrato che agli indirizzi strategici si legano gli obiettivi di performance organizzativa connessi alla realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e quelli connessi alla realizzazione delle misure per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, definiti nel PIAO. L'anzidetto legame è alla base degli obiettivi di performance organizzativa in materia di trasparenza e anticorruzione: è oggettivo, a questo proposito, che l'attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo è riconducibile all'area della responsabilità dirigenziale e, quindi, correlato alla valutazione della performance organizzativa e individuale. Nei documenti di programmazione sono stati individuati specifici obiettivi di trasparenza, completezza e disponibilità delle informazioni soggette agli obblighi di pubblicazione il cui collegamento con il ciclo di gestione della performance è garantito dal PIAO.

Questo Nucleo ha potuto riscontrare che per i periodi presi in esame dalla presente relazione, relativi alla programmazione finanziaria del 2023, del 2024 e del 2025, tra i sei obiettivi di performance organizzativa previsti dal SMIVAP, due sono relativi alla materia della trasparenza ed anticorruzione e concernono rispettivamente:

- il controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza, con particolare riguardo all'efficientamento delle procedure connesse alla pubblicazione, all'alimentazione, all'aggiornamento e al monitoraggio dei dati nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito istituzionale, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- la verifica della compiuta attuazione delle misure previste nella presente sottosezione, con particolare riguardo all'ottimizzazione delle attività di rilevazione dei rischi corruttivi, di valutazione degli stessi e di monitoraggio delle relative misure di prevenzione e contrasto, ai sensi della Legge 190/2012 e ss.mm.ii.

É stato, poi, verificato che la CMRC ha provveduto ad aggiornare il processo di gestione del rischio, con conseguente individuazione delle attività/dei procedimenti potenzialmente esposti a rischio corruzione e, successivamente, all'identificazione e alla valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, dando evidenza alla fase in cui può annidarsi tale rischio e, conseguentemente, all'analisi della tipologia di rischio (evento rischioso/fattore abilitante) ed alla relativa classificazione (livello basso, medio, alto, altissimo). Si rimanda all' Allegato A "Mappatura dei processi" alla sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza' del Piao approvato per le programmazioni 2023-2025, 2024-2026, 2025-2027.
Alla Mappatura dei processi è seguita la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, come da descrizione di cui all'Allegato B, sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza' del Piao per la programmazione sopra citata, nel quale sono riportate, per ogni area di rischio e sulla base della mappatura effettuata, le singole misure, i destinatari delle stesse e la tempistica per la relativa attuazione. Ulteriormente le singole misure sono state assegnate ai Servizi per consentire il monitoraggio della realizzazione degli obiettivi assegnati (Allegato C "Obiettivi connessi alla realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle misure per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza" al Piao). Le verifiche condotte dal Nucleo, ai sensi dell'art. 44 del d.lgs 33/2013, hanno dato esito positivo in termini di coerenza tra gli obiettivi pluriennali e il piano della performance, nonché con la sottosezione del PIAO relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza. Tali obiettivi risultano, peraltro, coerenti con il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

In materia di risk management, si segnala che il Dipartimento "Appalti e Contratti" ha conseguito la Certificazione ISO 37001:2016, rilasciata l'11 dicembre 2024. Le attività e le procedure poste in essere per il conseguimento e il mantenimento della predetta certificazione assumono rilievo ai fini del rapporto tra anticorruzione e performance, in quanto orientate al miglioramento organizzativo e al rafforzamento delle procedure di gestione del rischio.

Si aggiunge che dal 2025, il Segretario Generale – quale Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) nell'esercizio dei controlli di competenza ed in esito alle relative risultanze – ha la facoltà di individuare diverse modalità di applicazione delle misure generali e delle misure specifiche di trattamento, relativamente a taluni dei processi rientranti nelle aree di seguito elencate, indipendentemente dal relativo livello di rischio:
- contratti pubblici, con particolare riguardo agli affidamenti in ambito PNRR;
- concorsi e prove selettive;
- concessione di contributi.

A tal fine, il Segretario Generale, quale R.P.C.T. e nell'esercizio delle sue attività di coordinamento delle strutture dell'Ente, valuterà la possibilità di rivedere la pesatura degli indicatori di rischio, implementando la misurazione del rischio attraverso l'individuazione di dati oggettivi che "supportino" ciascun indicatore di rischio.

L'attività di pesatura degli obiettivi di performance è stata svolta dal Nucleo, con l'ausilio del Servizio 1 della Direzione generale, in conformità al SMIVAP, che prevede l'attribuzione di punteggi sulla base di criteri individuati dal richiamato sistema di valutazione.

APPLICAZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.MI.V.A.P.), approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 174 del 22/11/2022, è stato aggiornato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 199 del 16 dicembre 2025.
L'aggiornamento del Sistema è stato determinato da un duplice ordine di ragioni: da un lato la necessità di inserire gli elementi ed i fattori di valutazione per le Strutture Organizzative – denominate Hub - istituite *ex novo* nell'organigramma dell'Ente nell'anno 2025 con decorrenza dal 01/03/2025, dall'altro l'opportunità di apportare modifiche/correttivi ad alcuni fattori e criteri di valutazione, anche in un'ottica di semplificazione, a seguito di quanto emerso dopo le prime due applicazioni del Sistema, avvenute per le valutazioni dei dirigenti riferite agli anni 2023 e 2024.
Le modifiche apportate al SMIVAP confermano, anche per i direttori di HUB, la pesatura dei comportamenti organizzativi in essere per i dirigenti di dipartimento e di struttura extradipartimentale: è una valutazione orientata non solo alla capacità di *problem solving* in merito alle difficoltà operative insorgenti nell'ambito delle Strutture organizzative in cui è articolato l'Hub, ma anche alla capacità dimostrata nelle relazioni con gli utenti esterni. L'aver confermato, anche per i direttori di HUB, il peso maggiore al fattore relativo alla capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori, favorisce l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa e l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico, con il riconoscimento di meriti e demeriti e la valorizzazione delle capacità e dei risultati.
L'aggiornamento del sistema di valutazione e misurazione della performance ha interessato anche la valutazione della performance individuale, con lo snellimento dei criteri di valutazione degli obiettivi

individuali e i correlati punteggi da attribuire ai fini della pesatura degli obiettivi, nonché con l'introduzione di un fattore correttivo alla formula dello scarto quadratico medio per la valutazione del comportamento "Capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori", al fine evitare gli effetti distorsivi per le strutture con pochi collaboratori.

È stata, infine, aggiornata anche la metodologia di valutazione della performance individuale del Segretario generale, sia con riferimento ai risultati conseguiti, che ai comportamenti organizzativi, rafforzando, nel caso in cui il Segretario generale svolga le funzioni di Direttore generale, gli aspetti valutativi inerenti all'orientamento al risultato, alla leadership, al *problem solving* e all'innovazione.

Il vigente SMIVAP, prevede i seguenti ambiti di valutazione:
- performance organizzativa, con peso 20%;
- performance individuale, con peso 80% così ripartiti:
  - risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi assegnati (peso: 50%);
  - comportamenti organizzativi (peso: 30%);

Per quanto attiene ai comportamenti organizzativi – Leadership, Orientamento verso l'organizzazione, Innovazione, Orientamento al cliente, Livelli di presidio della struttura, Capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori, Orientamento ai risultati – è stata apprezzata da questo Nucleo l'introduzione, con il nuovo sistema di valutazione della performance, la c.d. valutazione dal basso, ovvero la valutazione dei dirigenti da parte del personale dipendente assegnato attraverso un applicativo messo a disposizione dal Servizio I della Direzione Generale, che consente la valutazione in forma anonima .
Con riferimento all'ambito di valutazione dei comportamenti organizzativi, il SMIVAP contempla, inoltre, il comportamento denominato "Capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori": a tal fine, mediante lo scarto quadratico medio, viene misurata la variabilità delle valutazioni espresse da ciascun dirigente nei confronti dei propri collaboratori.
Infine, nell'ambito dell'Area "Orientamento ai risultati", è presente uno specifico comportamento assegnato denominato "*Capacità dimostrata nel presidiare e monitorare la realizzazione degli obiettivi affidati mediante una corretta attività di rendicontazione degli stessi secondo le direttive impartite*", che si ritiene possa migliorare l'attività di valutazione della performance con riguardo anche all'approccio tenuto nel monitoraggio delle attività, che deve essere continuo e costante al fine di consentire l'adozione di misure tempestive e adeguate per far fronte alle discontinuità ambientali.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio degli obiettivi di performance individuale avviene trimestralmente, con l'ausilio del sistema informatico S.I.Peg che consente di monitorare la percentuale di realizzazione degli obiettivi: le risultanze del monitoraggio sono trasmesse trimestralmente al Nucleo. Periodicamente la circolare del Servizio I della Direzione Generale illustra come debba avvenire la rendicontazione trimestrale, ricordando altresì che, per quanto attiene ai comportamenti organizzativi, nell'ambito dell'Area "Orientamento ai risultati", è presente uno specifico comportamento assegnato denominato *"Capacità dimostrata nel presidiare e monitorare la realizzazione degli obiettivi affidati mediante una corretta attività di rendicontazione degli stessi secondo le direttive impartite"*.

Con riferimento all'obiettivo di performance organizzativa relativo all' "Efficientamento delle procedure connesse alla pubblicazione, all'alimentazione, all'aggiornamento e al monitoraggio dei dati nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito istituzionale, ai sensi del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.", è stata prevista l'introduzione di una costante attività di monitoraggio dei dati, che si articola nelle seguenti fasi:

- ciascun direttore di dipartimento o ufficio equiparato è chiamato ad effettuare uno specifico monitoraggio delle pubblicazioni di competenza, operando una doppia verifica dei dati oggetto di pubblicazione/pubblicati, con periodicità semestrale e, precisamente, al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno di riferimento;
- in esito alle suddette verifiche ciascun direttore riferisce al RPCT fornendo una comunicazione sintetica sul monitoraggio condotto (attestando, di fatto, la regolarità, la correttezza e la completezza delle pubblicazioni di competenza), da produrre entro il 15 luglio per la verifica al 30 giugno ed entro il 15 gennaio per la verifica al 31 dicembre.

Il RPCT, ricevute le comunicazioni dipartimentali, riferisce alla Cabina di Regia entro il 31 luglio per la verifica relativa al primo semestre ed entro il 31 gennaio per la verifica relativa al secondo semestre.

Con apposita circolare, a firma del Segretario generale, in qualità di RPCT, viene illustrato come attuare il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della normativa in materia di trasparenza, con l'acquisizione di informazioni sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della normativa in materia di trasparenza, per l'anno in corso di gestione. Per ogni misura di prevenzione il Dirigente indica lo stato di attuazione al primo semestre, con l'indicazione, se ricorrono, delle criticità riscontrate. Il sistema consente, altresì, per ciascuna misura, di allegare ogni documentazione ritenuta utile quale ordini di servizio, provvedimenti che diano evidenza di aver proceduto alla verifica della assenza di relazioni di parentela o di affinità del responsabile del procedimento e/o dell'istruttoria con i destinatari del provvedimento stesso, etc.

Il collegamento con il PIAO viene evidenziato non solo per le misure di prevenzione della corruzione, ma anche per quelle relative agli obblighi di trasparenza. In particolare, si richiede di segnalare se sono state avviate iniziative per attuare concretamente tali obblighi e quali soluzioni organizzative sono state adottate per garantire la pubblicazione delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa vigente, come dettagliato nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O. e nei suoi allegati. A tale scopo, oltre all'allegato C, si fa riferimento anche all'allegato D, che contiene l'"Elenco degli obblighi di pubblicazione": uno strumento utile per perfezionare il monitoraggio annuale sulla trasparenza.

STATO ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI

L'efficacia dell'attività di programmazione è determinata anche dalla presenza o meno di una verifica infrannuale dello stato di attuazione dei programmi. Sul punto, l'attività della CMRC si avvale del già richiamato Sistema informativo per l'elaborazione e la gestione del Peg (S.I.Peg) e coinvolge tutte le strutture. Prima dell'avvio del nuovo ciclo di programmazione, in genere a luglio, in concomitanza della presentazione del DUP al Consiglio metropolitano viene dato avvio al monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi. Ciò in quanto l'elaborazione del nuovo Dup non può che partire dalla verifica dell'attuazione degli obiettivi del precedente Stato di attuazione che rappresenta una delle fasi di verifica del controllo strategico, ex articolo 147-ter del Dlgs 267/2000.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance si conclude con la valutazione dei risultati conseguiti e con la loro rendicontazione attraverso la Relazione sulla performance.

All'esito del processo di valutazione effettuato dal Direttore Generale, sulla base dell'attività istruttoria svolta dal Servizio 1 della Direzione Generale, il Nucleo di Controllo Strategico ha attestato, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera d), del D.Lgs. n. 150/2009, la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance, compreso l'utilizzo dei premi di cui al titolo III del citato D.Lgs. n. 150/2009, per il ciclo della programmazione 2023 e per quello 2024.

In merito alla validazione della Relazione sulla performance, il Nucleo ha avuto modo di riscontrare la sinteticità e la chiarezza dei contenuti della relazione sulla performance relativa al 2023 e 2024, soddisfacendo, così, la funzione di accountability prevista dall'art. 14 del decreto legislativo 150/2009, comma 4, lettera c). Inoltre, la relazione è comprensibile sia per i cittadini che per gli utenti finali, come richiesto dalla stessa normativa. Sono stati anche considerati i risultati delle indagini condotte coinvolgendo direttamente gli utenti finali dei servizi e delle attività svolte, in conformità con l'articolo 14, comma 4-bis, dell'anzidetto decreto legislativo, anche nella prospettiva della comprensibilità per i cittadini ed utenti finali, ai sensi dell'art.14, comma 4), lett. c), del medesimo decreto.

OSSERVAZIONI E RACCOMANDAZIONI

Questo Nucleo si è trovato per la prima volta a verificare l'applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione per il personale dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 174 del 22 novembre 2022.

Si rileva con favore che il nuovo sistema supera le criticità segnalate dal Nucleo di controllo con riferimento al periodo antecedente al 2023, prevedendo il collegamento della retribuzione di risultato al conseguimento degli obiettivi di performance, anche organizzativi, e l'applicazione del criterio di differenziazione dei premi.

Quanto all'attività di programmazione, non può che essere apprezzata l'impostazione dell'Amministrazione orientata al rispetto dei termini di approvazione dei piani e dei documenti di programmazione finanziaria.

Il Nucleo prende, inoltre, atto che, in riscontro al rilievo concernente l'utilizzo degli strumenti di cui all'art. 19-bis del d.lgs. n. 150/2009, la CMRC ha avviato nel 2023, in via sperimentale, indagini di *customer satisfaction* rivolte all'utenza esterna e a quella interna, valorizzando la dimensione dell'ascolto nei processi di misurazione e valutazione della performance.

Inoltre, dall'annualità 2023, nella sottosezione "Performance" del PIAO sono stati previsti specifici indicatori diretti a misurare il valore pubblico generato dall'azione dell'Ente. L'integrazione tra indicatori di valore pubblico e strumenti di rilevazione della percezione dell'utenza consente di consolidare la funzione di rendicontazione (accountability) della performance, in coerenza con le finalità del d.lgs. n. 150/2009.

Le iniziative intraprese denotano attenzione verso i bisogni della comunità e delineano un percorso di valutazione delle ricadute delle attività dell'Ente. In tale prospettiva, si raccomanda di consolidare e ampliare il sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, prevedendo modalità di somministrazione e di restituzione dei risultati tali da assicurare: (*i*) continuità temporale della rilevazione; (*ii*) confrontabilità dei dati; (*iii*) utilizzabilità delle evidenze a supporto di eventuali azioni correttive.

Si suggerisce, altresì, di assicurare un'adeguata diffusione degli esiti, in forma aggregata, anche mediante pubblicazione, così da rafforzare la trasparenza e l'intellegibilità dell'azione amministrativa. La disponibilità di evidenze periodiche e confrontabili sulla percezione dei servizi risulta, infatti, funzionale sia a orientare eventuali interventi correttivi sia a supportare la rendicontazione della performance.

Si rappresenta, infine, l'opportunità, per i futuri cicli, di definire obiettivi maggiormente concreti e misurabili, supportati da indicatori e target verificabili, evitando formulazioni meramente descrittive di attività ordinarie. Ciò al fine di rendere più efficace la pesatura e più oggettiva la misurazione dei risultati, agevolando sia la successiva rendicontazione sia la verifica, in sede istruttoria e di validazione, della coerenza tra la pesatura assegnata e la complessità e gli impatti dell'obiettivo.

Il Nucleo di Controllo Strategico

Avv. Mauro Sferrazza

Presidente del Nucleo di Controllo Strategico

[redacted]

Dott.ssa Ivana Rasi

Componente del Nucleo di Controllo Strategico

[redacted]

Dott. Luigi Cerciello Renna

Componente del Nucleo di Controllo Strategico

[redacted]