

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2023

Con riferimento all'anno 2022

**A cura dell'Organismo Indipendente
di Valutazione del Comune di Reggio Calabria**

1. PREMESSA

La Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni rappresenta la sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'O.I.V. per l'anno 2022.

La Relazione viene redatta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)”*.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché sugli adempimenti relativi alla trasparenza e all'integrità per l'anno 2021, sulla base dell'analisi dei documenti messi a disposizione dalla struttura tecnica di riferimento, e per l'anno 2022 sulla base della concreta partecipazione del presente OIV al processo di monitoraggio e valutazione delle performance.

La Relazione rappresenta il momento di verifica della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni emanate dall'A.N.AC. 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 all'OIV.

Il presente documento fa riferimento ad una complessiva analisi svolta relativamente all'anno 2022 sulla scorta della documentazione resa accessibile in regime di trasparenza sul sito unitamente a quella messa di volta in volta a disposizione dall'Ente.

2. Il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il Ciclo della Performance è stato improntato all'applicazione del Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance approvato con Deliberazione di Giunta Camerale n. 84 del 09/07/2020.

Quest'ultimo sistema, risulta conforme a quanto previsto dagli [artt. 7 e 8 del D.Lgs. 150/2009](#), nello specifico, con riferimento alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, consente di rilevare e misurare:

1. il grado di attuazione dei programmi e delle azioni attivate per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
2. l'ottimizzazione delle risorse utilizzate;
3. la rilevazione della quantità dei servizi e delle prestazioni erogati;
4. il grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività, tenuto conto degli outcome programmati, dei servizi e delle attività resi agli stakeholders.

Il processo di monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi ai fini della valutazione è previsto con

cadenza semestrale ed implica un attivo coinvolgimento dell'OIV. I relativi esiti sono notificati al Sindaco ed al Direttore Generale.

Con riferimento alla misurazione e valutazione della performance individuale, nell'ambito del sopra citato sistema di misurazione, vengono fissate le procedure per valutare e premiare la performance individuale dei dipendenti che, formalizzata in apposite schede individuali articolate per categoria di contratto e per ruolo (AP/PO), risulta strettamente correlata, sulla base di specifici indicatori, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, al Direttore ed al Segretario Generale.

2.1 La Performance Organizzativa

La performance organizzativa, che esprime il risultato che l'amministrazione, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi definiti in sede di pianificazione e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni degli utenti. Riguarda l'ente nel suo complesso o la singola unità organizzativa, ma può riguardare anche progetti strategici che coinvolgono in maniera trasversale, per un periodo temporalmente definito, diversi settori (obiettivi intersettoriali).

L'OIV valuta i processi posti in essere dall'Amministrazione come idonei a garantire la rispondenza dei requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009.

La performance organizzativa del Comune di Reggio Calabria è articolata su due livelli:

- la performance complessiva dell'ente, che afferisce alla realizzazione (in termini di risultato e modalità di raggiungimento del risultato) degli obiettivi complessivi dell'Ente, nel quadro dei suoi ambiti istituzionali di intervento;

- la performance di singole unità organizzative dell'ente (Settori, Macroaree), che di riferisce al contributo che ciascun centro di responsabilità apporta alla performance generale e specifica dell'ente.

In entrambi i casi, in sede di misurazione della performance organizzativa si tiene conto di indicatori sintetici, frutto di ponderazione delle performance rilevate relativamente agli obiettivi afferenti ai diversi ambiti strategici (per il 30%) o alle diverse unità organizzative (per il 70%).

In particolare il competente servizio Programmazione strategica - Misurazione e valutazione della performance predispone:

- un Report di Ente, per monitorare l'andamento degli obiettivi del Comune nel suo complesso ed è destinato al Direttore Generale (in sua assenza al Segretario Generale), al Sindaco e all'OIV;*

- i Report di Settore, che consentono di monitorare l'andamento degli obiettivi assegnati ai diversi Settori.*

Il comune di Reggio Calabria nel definire il proprio perimetro di programmazione, misurazione e valutazione ha adottato un approccio di "sistema allargato" includendo nel suo sistema, anche le aziende partecipate ed in house.

La misurazione della performance organizzativa si svolge attraverso processi quantitativi di rilevazione tramite opportuni indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori utili a rappresentare il fenomeno osservato.

Per ogni settore risultano individuati degli obiettivi strategici e per ciascuno di essi uno o più indicatori, con

correlati target per ciascuno dei tre anni di riferimento del Piano.

Il SMVP si integra con il sistema di programmazione e controllo in quanto ciascun obiettivo definito in fase di programmazione è reso misurabile tramite la definizione di opportuni indicatori.

A parere dello scrivente Organismo il SMVP adottato dal Comune di Reggio Calabria rispetta in larga misura i cosiddetti criteri minimi richiesti dall'A.N.AC.: gli obiettivi, infatti, sono definiti in modo chiaro, come chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target.

Il processo di valutazione e misurazione della performance si compone di 3 fasi principali:

- approvazione del Piano della Performance e individuazione degli indicatori di misurazione delle performance organizzative;*
- verifica intermedia circa l'andamento della performance;*
- verifica del raggiungimento degli obiettivi di fine anno, secondo i tempi e le modalità previste*

Nello specifico si rileva come nel SMVP si distinguano le modalità di valutazione degli obiettivi, infatti la performance è determinata:

- a) per gli obiettivi strategici: per il 70% dal raggiungimento degli obiettivi operativi sottostanti e per il 30% dall'andamento degli indicatori correlati specificamente agli stessi;*
- b) per gli obiettivi operativi, come media (eventualmente ponderata) delle performance degli indicatori ad esso associati.*

La misurazione della performance complessiva dell'Ente è data da un indicatore sintetico ottenuto come media delle performance degli obiettivi strategici dell'Ente.

La Performance di Settore/Macroarea La misurazione della performance a livello di Settore/Macroarea è effettuata calcolando un indicatore sintetico ottenuto come media, eventualmente ponderata, delle performance degli obiettivi operativi assegnati all'area.

Con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa, attraverso il coinvolgimento di Hermes Servizi Metropolitan Srl (società in House del Comune) e del competente servizio, è stata predisposta e popolata un'applicazione nella quale sono riportati, in base all'albero delle performance, per ciascun settore gli Obiettivi Strategici (O.S.) ed agli Obiettivi Operativi (O.O.) e per ciascun obiettivo operativo i relativi indicatori con i target previsti per il triennio successivo.

Il Piano della performance rappresenta in modo integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e la programmazione operativa e gestionale, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente. L'integrazione fra i cicli è garantita già nel DUP, come elaborato per gli enti locali, e ulteriormente rappresentata nella fase successiva di approvazione del PEG, con l'assegnazione delle risorse ai centri di responsabilità.

Con Deliberazione di Giunta n. 254/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-24, aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 303/2022.

Con riferimento alla fase di misurazione, l'OIV ritiene, anche in considerazione della peculiare situazione organizzativa dell'annualità in questione, adeguati i monitoraggi intermedi posti in essere

dall'amministrazione.

2.2 La Performance individuale

Anche in questo caso si ritiene di esprimere il giudizio di complessiva adeguatezza sul SMVP relativo alla performance individuale.

La misurazione e valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa.

La performance viene valutata per le seguenti categorie:

- *Direttore e Segretario Generale;*
- *Posizioni organizzative/Alte Professionalità;*
- *Dipendenti non rientranti nelle precedenti casistiche.*

Nell'ambito del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-24 sono dettagliati, per ciascun Settore, i diversi Obiettivi Strategici ed i conseguenti Obiettivi Operativi. Ciascun Obiettivo Operativo è articolato nelle relative Azioni e Target attesi, con assegnato il peso per il calcolo complessivo della performance di ciascuna azione e le strutture responsabili del conseguimento degli stessi target.

La deliberazione di Giunta Comunale con la quale è stato approvato il PIAO ed il suo successivo aggiornamento è stata notificata, come di consueto a ciascun Dirigente, il quale, anche in fase di approvazione del PEG ha provveduto ad assegnare ai responsabili delle posizioni organizzative di diretta responsabilità gli obiettivi di competenza.

L'OIV ha preso atto della verifica dello svolgimento del processo di assegnazione degli obiettivi attraverso colloquio con il Direttore Generale con riferimento agli obiettivi assegnati che risultano coerenti con i requisiti previsti dal sistema di misurazione e valutazione (chiarezza, misurabilità, condivisione).

Il processo di misurazione e valutazione individuale prevede la valutazione degli obiettivi a fine anno e comunicazione dei risultati.

Seguendo tale percorso si giunge alla valutazione della performance individuale, basata appunto sul raggiungimento per la maggioranza degli obiettivi individuali, di predeterminati target in relazione agli indicatori definiti per ciascuna area, nonché integrata con un sistema di pesatura che garantisce maggiore equità nel riconoscimento della premialità.

L'art. 9 del Decreto Legislativo 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, introduce il tema della valutazione individuale differenziando tre livelli distinti:

- 1) la valutazione della prestazione individuale di ogni singolo dirigente;*
- 2) la valutazione individuale del personale responsabile di posizione organizzativa;*

3) la valutazione dei contributi individuali del personale non in posizione di responsabilità ossia dei dipendenti.

Per quanto concerne la valutazione dei dirigenti e del personale responsabile di posizioni organizzative, è fondamentale procedere acquisendo non solo gli indicatori di performance organizzativa, ma anche quelli più strettamente correlati all'ambito organizzativo di specifica responsabilità del dirigente valutato.

A ciò si somma valutazione iniziale del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, della qualità del contributo individuale fornito alla performance di struttura (intesa come Ente) e della capacità di valutare i propri collaboratori differenziandone i giudizi.

Anche in questo caso, nel seguire i principi della riforma, è importante dare una giusta enfasi ai risultati raggiunti rispetto alla tendenziale volontà di generalizzare la valutazione all'insegna delle caratteristiche personali e professionali (valutazione, questa, che se non collegata a fatti ed obiettivi reali, appare troppo generica ed arbitraria).

La valutazione del personale non dirigente si connota invece sull'asse delle singole prestazioni orientate a obiettivi di gruppo o individuali.

La valutazione della performance individuale si articola in due aree fondamentali, Area della relazione ed Area delle Competenze e Capacità, che assumono diverso peso e valore massimo a seconda della categoria di appartenenze, per come indicato nelle apposite schede.

Nell'ambito della valutazione dei risultati rilevano la performance complessiva di ente, la performance di ambito organizzativo di appartenenza (Settore/ Servizio) e le valutazioni individuali. La performance complessiva di ente e la performance di ambito organizzativo sono calcolate con la metodologia descritta nei paragrafi precedenti.

La definizione di prestazione effettiva include, di conseguenza, non solo i risultati, ma anche la concreta abilità della persona nell'intraprendere azioni atte a conseguirli e ad integrarsi con il resto dell'organizzazione.

Il modello di valutazione dei dirigenti si articola su un duplice livello:

- 1. il primo prende in considerazione il raggiungimento degli obiettivi gestionali esplicitati nel piano degli obiettivi di cui all'art. 197 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 (valutazione del rendimento);*
- 2. il secondo valuta i comportamenti tenuti dal dirigente allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione del comportamento).*

Gli obiettivi gestionali possono essere distinti in relazione alla categoria dei soggetti coinvolti ed alla tipologia del risultato previsto. In particolare, in relazione alla categoria dei soggetti coinvolti, gli obiettivi si possono classificare in obiettivi settoriali e intersettoriali.

Con riferimento alla valutazione dei dirigenti e delle PO/Alta professionalità, si ritiene di utilizzare il medesimo modello anche per la valutazione delle performance dei responsabili di posizioni organizzative, una volta istituite. La metrica e la procedura di valutazione saranno quelle applicabili ai Dirigenti, con possibilità di eventuali modifiche marginali per l'individuazione e la definizione dei fattori per la valutazione del comportamento, di cui al precedente prospetto.

In definitiva si ritiene adeguata alla ratio del D.lgs. 150/09 la metodologia sviluppata e applicata dal Comune di Reggio Calabria per la misurazione e valutazione della performance individuale.

3. L'infrastruttura di supporto

L'OIV esprime parere di adeguatezza dei sistemi informativi ed informativi a supporto della valutazione del ciclo della performance.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La struttura tecnica predispone gli elaborati specifici e la documentazione utile per il controllo della performance. Dati che, così riportati nel dettaglio, per ciascuna delle rielaborazioni predisposte internamente dagli uffici preposti, vengono utilizzati ai fini del controllo strategico.

La documentazione relativa a ciascun anno, elaborata nell'ambito della Relazione sulle Performance, viene pubblicata nell'apposita pagina della [sezione Amministrazione Trasparente del sito internet comunale](#).

L'OIV prende atto di quanto riferito dalla struttura di supporto, ovvero che, nell'ambito del progetto "Servizi Applicativi e Gestionali per l'implementazione di servizi al cittadino nell'ambito dell'intervento RC 1.1.1.c" del PON Metro denominato "Open Sit 2.0", è prevista la strutturazione ed informatizzazione del Ciclo integrato di programmazione e controllo dell'Ente.

2.4 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il SMVP attraverso il monitoraggio dei risultati riscontrati rispetto agli obiettivi attesi consente di adottare i necessari interventi correttivi; l'analisi degli scostamenti tra quanto rilevato ex post quanto definito in fase di programmazione, infatti, permette di effettuare la valutazione della performance organizzativa.

Tale monitoraggio, attraverso l'elaborazione dei dati raccolti in appositi report, rappresenta un importante anello di congiunzione tra la fase di rendicontazione (che trova formalizzazione nella Relazione sulla Performance) e la programmazione del ciclo dell'esercizio successivo.

Tale fase intermedia pertanto garantisce effettiva ciclicità al ciclo della performance fornendo un adeguato flusso informativo a supporto del processo decisionale.

Da sostituire con:

Questo OIV, esaminata la documentazione disponibile è in grado di confermare che i meccanismi di feedback siano in grado di supportare l'Organo di indirizzo politico-amministrativo e la dirigenza di vertice, agevolando l'assunzione delle decisioni di tipo strategico ed operativo nell'ottica del miglioramento della

performance organizzativa e/o individuale

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali

Con riferimento alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso, l'OIV valuta positivamente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

In particolare nell'ambito del PIAO 2022-2024 ([approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.254 del 16/11/2022](#)), sono stati assegnati ai Dirigenti dei rispettivi settori gli obiettivi organizzativi ed individuali in coerenza con le Disposizioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Nel definire e implementare il SMVP così come richiesto dal D.lgs. 150/09, l'Ente ha cercato in primo luogo di sistematizzare tutte le attività e gli strumenti già in uso all'interno della struttura, adottati in ottemperanza a quanto richiesto dal Testo Unico degli Enti Locali DPR 267/2000, e precedenti dettati normativi, o perché rispondenti alle "buone prassi" derivanti dalla disciplina economico aziendale.

Alla luce di quanto previsto dalla normativa suddetta, nel SMVP sono chiarite le fasi in cui lo stesso si articola:

- Il livello strategico è definito inizialmente dalle linee programmatiche di Mandato, che sono presentate dal Sindaco, sentita la Giunta, al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, o con un orizzonte temporale di cinque anni. Esse individuano le azioni ed i progetti da realizzare nel corso del mandato e sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.
- In armonia con quanto previsto dall'art. 169 comma 3 bis del TUEL, il PIAO documento programmatico triennale, in cui l'Amministrazione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione delle performance è correlato organicamente con il DUP con aggiornamento annuale ed il PEG (assorbito nel PIAO).
- Il Documento Unico di Programmazione, DUP, presentato dalla Giunta al Consiglio entro il 31 luglio di ciascun anno, ai sensi dell'art.170 del D. Lgs. n.267/2000, per le conseguenti deliberazioni.
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), è il documento che, nell'ambito del Ciclo della Performance, individua gli obiettivi della gestione, i relativi indicatori e i valori programmati, le dotazioni finanziarie, umane e strumentali necessarie al raggiungimento degli obiettivi medesimi;
- il Rendiconto, che comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale, prevede la dimostrazione dei risultati di gestione e viene deliberato dall'organo consiliare entro il 30 aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, tenuto motivatamente conto della relazione dell'organo di revisione. Il Rendiconto è accompagnato da una relazione che illustra la gestione dell'Ente, nonché i fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio, contiene ogni eventuale informazione utile ad

una migliore comprensione dei dati contabili.

- la Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Comune di Reggio Calabria applica, in quanto attualmente vigente, il [Regolamento sul sistema integrato dei controlli interni](#), approvato con deliberazione della commissione straordinaria n. 68 del 28.12.2012, che all'art. 5 "controllo strategico", rimanda lo stesso al vigente Sistema di Monitoraggio e Valutazione, definendo, quali propri strumenti operativi, i documenti in esso previsti.

Anche alla luce di quanto sopra, si ritiene che le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione comunale siano completamente in grado di garantire integrazione e coordinamento tra oggetti, tempi e contenuti tra il processo di programmazione economico-finanziaria e quello del ciclo della performance.

4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Lo scrivente Organismo attesta di aver esaminato il PIAO 2022-24 e quindi i documenti in esso contenuti (come il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) e preso visione della documentazione fornita (es. verbali, relazioni) dalla Direzione Generale.

La struttura tecnica di supporto ha supportato l'OIV mettendo a disposizione tutta la documentazione necessaria a svolgere le proprie mansioni.

L'organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente

(Santo Fabiano)

