

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

**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 2021.

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*".

Inoltre, la presente Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalle Delibere ANAC N. 4/2012 e n. 23/2013 le quali, pur non applicandosi direttamente agli Enti Territoriali, possono comunque essere un parametro di riferimento per gli stessi.

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 2022, 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 2021 ed al primo trimestre del 2022 sulla scorta della documentazione resa accessibile in regime di trasparenza sul sito unitamente a quella messa di volta in volta a disposizione da parte della Struttura Tecnica Permanente (STP nel prosieguo).

La lettura di detto documento deve tener in debito conto i seguenti elementi chiave:

- le valutazioni relative al funzionamento del *Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni* sono state effettuate unicamente su base documentale;
- a partire dall'annualità 2021 risulta vigente il nuovo Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance (approvato con [Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 09/07/2020](#)) che aggiorna il precedentemente vigente Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance (approvato con [Deliberazione di Giunta Comunale n.90 del 30/03/2012](#));
- i dati relativi al 2021 della presente relazione si rifanno alla documentazione ufficiale pubblicata sul sito, nelle sezioni relative, e messa a disposizione della struttura tecnica di supporto;
- il contesto socio-economico-amministrativo nel quale si inserisce la presente relazione assume caratteri di assoluta eccezionalità nell'ultimo dopoguerra a causa dell'epidemia causata dal nuovo Coronavirus (COVID-19) che ha cambiato in modo repentino e drammatico la vita degli italiani, le prospettive economiche del Paese e, conseguentemente, l'organizzazione di una macchina amministrativa di per sé complessa e già provata dalla conseguenze della pregressa perdurante crisi economica. Considerato in tal senso che l'Italia ne è stata investita prima di altre nazioni europee ed ha aperto la strada sia in termini di misure di controllo dell'epidemia e di distanziamento sociale, va rilevato come tali misure emergenziali abbiano determinato una necessaria e progressiva ridefinizione degli obiettivi delle amministrazioni così come delle modalità di funzionamento del pubblico impiego.

## 2. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Ciclo della Performance 2021-2022 è stato improntato all'applicazione del Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance (SMVP) approvato con Deliberazione di Giunta Comunale 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, risulta strettamente correlata, sulla base di specifici indicatori, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, al Direttore ed al Segretario Generale.

#### **A. 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 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 ed alle diverse unità organizzative.*

*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, è stata popolata specifica 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.*

Con riferimento alla fase di misurazione, l'OIV prende atto che con prot. 224639 del 29/11/2021, prot. n. 17866 del 28/01/2022 e prot n. 69685 dell'01/04/2022 la Direzione Generale ha richiesto a tutti i settori lo stato di avanzamento degli obiettivi previsti dal DUP 2021-2022 e del Piano Performance 2022.

A seguito delle risultanze individuate dai settori Con Deliberazione di Giunta n. 25 del 28/02/2022 è stato approvato il Piano performance 2022, provvisorio.

In tal senso va fatto rilevare come il decreto legge Pnrr-2 abbia infatti traslato la data di riferimento al 30 giugno prossimo dell'approvazione Il Piao, il documento unico di programmazione e governance nato con l'articolo 6 del DL 80/2021 per semplificare, razionalizzare e ridurre l'ingente mole di strumenti di programmazione a cui le pubbliche amministrazioni sono soggette e che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

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

## **B. 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.*

Ritardo cui si è inteso far fronte con nota del Direttore Generale prot. n. 32780 del 13/02/2021 con la quale sono state richieste le valutazioni individuali del personale per le annualità 2018, 2019, 2020, con riferimento

al personale in servizio, e n.41317 del 13/02/2021 per il personale nel frattempo collocato in quiescenza. Tali valutazioni sono state trasmesse con note protocollo dai dirigenti, elaborate con apposito sistema e pubblicate in una sezione messa appositamente a punto nell'ambito del gestionale presenze di ciascun dipendente, così da consentirne la consegna nel pieno rispetto della privacy.

Nell'ambito del Piano Performance 2021-23 sono dettagliati, per ciascun Settore, i diversi Obiettivi Strategici ed i conseguenti Obiettivi Operativi. Ciascun Obiettivo Operativo è articolato nei relativi 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 piano performance 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 l'analisi dei documenti e colloqui 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 delle relazioni 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/AP, 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.

### C. Il processo di attuazione del ciclo delle performance

Nello specifico si è preso atto che nel corso del 2021 e del 2022, il Comune di Reggio Calabria ha implementato il ciclo delle performance attraverso l'approvazione della seguente documentazione:

N. Deliberazione di Giunta	Data	Denominazione Atto
25/2022	28/02/2022	APPROVAZIONE PEG - PIANO PERFORMANCE PDO PROVVISORIO NELLE MORE DELL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE
14/2022	21/02/2022	APPROVAZIONE RELAZIONE PERFORMANCE 2020
51/2021	15/03/2021	APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE PROVVISORIO 2021-2023

### D. L'infrastruttura di supporto ed i Sistemi informatici ed informativi a supporto

L'attuazione del ciclo della performance si sta avvalendo del supporto di un nuovo applicativo per gestire la rilevazione della Performance dal Servizio Nucleo di Valutazione e dal Servizio Programmazione strategica – Monitoraggio e valutazione delle performance. Tale sistema, per ciascun settore ed anno di riferimento, riporta, in base alle linee di mandato, gli obiettivi operativi e strategici, gli indicatori ed i target di riferimento, identificando, in una logica di medio periodo, anche il sistema valoriale che consentirà di far confluire il processo di performance nel PIAO.

La struttura tecnica, il Servizio Programmazione Strategica – monitoraggio e valutazione delle performance" predisporre 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 esprime parere di adeguatezza dei sistemi informativi ed informativi a supporto della valutazione del ciclo della performance .

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 previsto uno sviluppo ulteriore di tale applicativo finalizzato alla strutturazione ed informatizzazione del Ciclo integrato di programmazione e controllo dell'Ente.

#### **E. Definizione e gestione di standard di qualità'**

Con riguardo agli standard di qualità, per la definizione degli stessi il Comune di Reggio Calabria, l'OIV prende atto che nell'ambito del Piano Performance 2021-2023, è stato assegnato alla Direzione Generale l'obiettivo operativo "Analisi dello stato di attuazione della qualità effettiva e percepita", specificando quale Target per l'annualità 2021 la "Strutturazione Attività - Primo Report su impostazione lavoro su 3 dei settori specifici definiti dalla Giunta".

In tale Report, prot. n. 248472 del 31/12/2021, sono state riportate le attività poste in essere dal Servizio "Programmazione strategica, Monitoraggio e Valutazione delle Performance" nel corso del 2021, ai fini del perseguimento del target sopra riportato.

Tale documento specifica chiaramente come lo stesso non possa in alcun modo ritenersi un'applicazione metodologicamente pedissequa della rilevazione della qualità dei servizi, per il semplice motivo per il quale i servizi alla persona erogati dal Comune ed inclusi nel Progetto qualità 2020, hanno subito nel corso del 2020 e 2021 a causa dell'emergenza pandemica, continue modifiche nelle modalità di erogazione e di implementazione che hanno reso le attività di rilevazione della qualità, ma più ancora quelle della customer satisfaction, particolarmente critiche.

Il detto Report, riporta un'elaborazione sintetica relativa a quanto potuto appurare nel corso degli incontri interlocutori con i referenti dei servizi, nonché le risultanze dell'analisi dei servizi, per come possibile, rimandando ad un breve periodo l'elaborazione di dati di customer satisfaction che, per loro definizione, devono essere successivi alla definizione puntuale dei flussi procedurali, nonché devono prevedere un'erogazione pressoché continua del servizio per un congruo arco temporale, al fine di poterne rilevare criticità e/o potenzialità.

#### **F. 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.

Questo OIV, in considerazione della recente investitura, si riserva, di effettuare ulteriori indagini e disseminare la Relazione sulla Performance per l'anno 2020 (non appena sarà stata elaborata dall'Ente) prima di dare piena conferma che i meccanismi di feed-back 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.

#### **G. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Nel 2021-22 lo scrivente Organismo attesta di aver svolto, le seguenti principali attività:

- ✓ esaminato il Sistema di misurazione e Valutazione delle performance vigente;
- ✓ esaminato il Piano della Performance 2021-23 ed il suo aggiornamento;
- ✓ esaminato il Piano della Performance 2022 approvata in forma provvisoria ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-23 predisposti dall'Ente;
- ✓ esaminato la Relazione sulla performance 2020 pubblicata;

- ✓ preso visione dei documenti (verbali, relazioni, attestazioni) pubblicati nell'apposita sezione del sito;
- ✓ interagito, per quanto possibile vista la gravità dell'emergenza sanitaria, con il Direttore Generale, i Dirigenti, la struttura tecnica di supporto e con i servizi competenti attraverso incontri telematici e scambio di informazioni.

Ciò sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie e delle motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati, contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso i servizi competenti.

La struttura tecnica di supporto, individuata nei servizi competenti; ha supportato l'OIV mettendo a disposizione tutta la documentazione necessaria a svolgere le proprie mansioni.

#### **H. 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 Piano della Performance 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 Documento triennale, con aggiornamento annuale (Documento Unico di programmazione) ed il Piano triennale (Piano Esecutivo di Gestione).
- 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. Entro il 15 novembre, è possibile presentare al Consiglio Comunale una nota di aggiornamento insieme allo schema del bilancio di previsione, come dispone l'articolo 174, comma 1.
- 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.

L'OIV prende atto che lo "Schema per il referto annuale del Sindaco dei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, del Sindaco delle città metropolitane e del Presidente delle province sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni nell'esercizio 2019 (ART. 148 TUEL)" è stato inoltrato alla Corte dei Conti con nota prot 248513 del 31/12/2021.



Anche alla luce di quanto sopra, si ritiene che le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione comunale siano complessivamente 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.

### **I. Coinvolgimento degli stakeholder**

Concreto e fattivo è stato il coinvolgimento degli stakeholders, con momenti di confronto e coinvolgimento che rendono "partecipata" la pianificazione strategica dell'Ente.

L'OIV prende atto di come il Comune di Reggio Calabria:

- abbia approvato il Regolamento per gli Istituti di partecipazione popolare, istituito presso la Segreteria Generale, l'Albo delle libere forme associative operanti nel Comune di Reggio Calabria;
- attivato la Piattaforma Io Partecipo (<https://iopartecipo.reggiocal.it/Front>): uno strumento di comunicazione collaborativa che favorisce la partecipazione dei cittadini alla vita amministrativa del Comune di Reggio Calabria Attualmente in stato di implementazione per l'aggiunta di nuove funzioni interattive;
- conclusa la stesura del Piano Sociale di zona, ciclo di incontri fra l'Amministrazione comunale e le associazioni, le cooperative ed i soggetti del Terzo settore impegnati nella redazione dei Piani di zona cittadini.

### **J. Proposte di Miglioramento del Ciclo di Gestione della Performance**

Lo scrivente Organismo, causa il recente insediamento, si riserva nel prosieguo delle proprie attività, con riferimento ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, di evidenziare in corso d'opera eventuali soluzioni operative per il miglioramento della funzionalità del sistema, condividendo con l'Ente gli ambiti di sviluppo.

La stessa delibera n.89/2010, del resto, 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.

## **3. 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 Piano Performance 2021/2022 ([approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 15/03/2021](#)) 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.

Con successiva nota Prot n.0068320 del 06/04/2021, è stata notificata la stessa Deliberazione a tutti i Dirigenti, invitandoli a darne comunicazione ai propri dipendenti, anche in considerazione della circostanza per cui, una volta approvato invia definitiva.

## **4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

L'importanza del concetto di trasparenza emerge chiaramente dal D.Lgs. 150/2009 e nell'attività dell'A.N.AC. essendo uno dei capisaldi (insieme a performance e premialità) dell'intera riforma. Si tratta di una dimensione essenziale, insieme all'accessibilità, tempestività, ed efficacia per misurare, tramite opportuni indicatori, la qualità dei servizi erogati dall'Ente.

Tenendo conto delle novità introdotte dalla normativa (ed in particolare dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 e dell'art.1 della L.190/2012 che prevede che il Piano Triennale Anticorruzione debba essere aggiornato annualmente tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e di quanto definito dall'A.N.AC.) la Giunta Comunale con [deliberazione n. 60 del 31/03/2021](#) ha

poi approvato il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-23*.

Tale documento risulta redatto sulla base della vigente disposizione di cui all'art. 1 Comma 7 L. n.190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016 che sancisce l'unificazione in capo ad un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Nel corso del 2021 è stata effettuata un'attenta revisione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 che ha successivamente condotto anche all'attivazione di un nuovo portale Amministrazione Trasparente (<https://trasparenza.reggiocal.it/trasparenza/#/amministrazione-trasparente>).

Il Piano della Performance 2020-22, inoltre, nell'ambito di competenza della Segreteria Generale ha incluso numerosi obiettivi operativi afferenti alla trasparenza ed all'anticorruzione.

Per quanto concerne le diverse categorie di obblighi in tema di trasparenza, i relativi dati sono disponibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale nella sottocartella "Disposizioni generali – Piano triennale della trasparenza e dell'anticorruzione" dove sono presenti i riferimenti del responsabile della prevenzione della corruzione, tutti i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione.

Per questo insieme di ragioni, il redigente Organismo esprime una valutazione di adeguatezza sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono ad essa, nonché sul relativo sistema di monitoraggio.

## 5. DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO

È stato compilato l'Allegato 1 alla Delibera ANAC 23/2013 "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente", che è depositato agli atti dell'Organismo.

L'organismo di valutazione

Il Presidente

(Santo Fabiano)



I componenti

(Daniel Barillà)



(Giuseppe Strangio)

