

7

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
DELLA CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA
[ART. 14 COMMA 4 D.LGS. 150/2009]**

Finalità.

La Relazione del Nucleo di Valutazione è finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo così perseguito è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni prima della CIVIT e poi dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali di prevenzione della corruzione.

Preliminarmente, merita sottolineare che in relazione al ciclo di performance 2018 l'Ente ha implementato un sistema di misurazione e valutazione indubbiamente più avanzato rispetto a quello utilizzato negli esercizi precedenti, con lo scopo di favorire la migliore determinazione del livello della *performance* effettivamente conseguita, che ha rappresentato un elemento di forte discontinuità.

Infatti, mediante la Determinazione del Sindaco metropolitano n. 130 del 12/12/2018 il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, finalizzato a garantire il perseguimento di alcuni spazi di miglioramento che presentava il precedente sistema, utilizzato nell'Ente da diversi esercizi.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

In ordine all'esercizio 2018 è utile preliminarmente evidenziare che la Città metropolitana di Genova ha sin dalla sua istituzione (1° gennaio 2015) approvato il suo Bilancio di previsione, con un orizzonte temporale limitato alla prima annualità, e solo nella seconda parte dell'anno causa incertezza sulle risorse a disposizione in rapporto alle funzioni effettivamente in carico e oggetto del processo di riordino non ancora definito.

Ne è conseguita l'approvazione del Piano esecutivo di gestione (Peg) nella seconda parte dell'anno anche per effetto delle esigenze di revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nondimeno, il 2018 rappresenta l'anno di discontinuità rispetto al trend che ha caratterizzato il precedente triennio, in quanto con decreto Ministero dell'Interno del 29/11/2017 (pubblicato nella G.U. Serie Gen. n. 285 del 6/12/2017), il termine di approvazione del bilancio è stato inizialmente differito dal 31 dicembre al 28 Febbraio 2018. Con lo stesso decreto è stato autorizzato per gli Enti locali l'esercizio provvisorio a norma dell'art. 163 del D.Lgs. 267/2000 e fino alla scadenza anzidetta.

L'Ente ha potuto operare, in virtù del disposto dell'art. 1, c. 617 della L. 205/2017 "Legge di Bilancio 2018/2020", fino al 31 marzo in esercizio provvisorio del Bilancio con riferimento al bilancio di previsione definitivo approvato per l'anno precedente.

Conseguenzialmente gli step della programmazione e del sistema di misurazione e valutazione della performance si sono svolti come segue:

- 1) in data 28.12.2018 con la deliberazione n° 51 è stato approvato il bilancio di previsione;
- 2) in data 16.01.2019 con la determinazione n° 5 del Sindaco è stato approvato il PEG, integrato con la determinazione n° 40 del 5.06.2019;
- 3) in data 29.05.2019 con la determinazione n° 36 del Sindaco Metropolitano è stata approvata la relazione sulla performance.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Performance organizzativa

Rispetto alla misurazione della performance organizzativa meritano preliminarmente di essere analizzati i profili evidenziati dalla deliberazione CIVIT-ANAC 4/2012, che impone di considerare i seguenti aspetti rispetto ai quali emergono i seguenti profili rilevanti:

- 1) definizione degli obiettivi: gli obiettivi della gestione si possono ritenere adeguatamente definiti mediante il ricorso ad appositi indicatori ponderati, peraltro in coerenza con il ciclo di gestione del bilancio; in proposito, si evidenzia che gli obiettivi sono numericamente contenuti e suddivisi in obiettivi e sub-obiettivi e fasi, queste ultime attribuite mediante lo strumento del piano operativo;
- 2) indicatori di outcome: gli obiettivi individuati sono verificati mediante indicatori che non sempre fanno riferimento all'*outcome*, essendo in larga parte di natura temporale; peraltro, merita sottolineare che gli indicatori sono qualificati mediante un apposito *grading*, indispensabile per garantire l'efficace determinazione del livello di conseguimento il quale è oggetto di valorizzazione anche in una prospettiva di superamento dei target assegnati (*over-performing*);
- 3) specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target: il legame sussistente tra tali elementi indicati è adeguato, considerando che il livello di conseguimento degli obiettivi discende dal livello di conseguimento dei target associati ad un indicatore di performance;
- 4) caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CiVIT: gli indicatori selezionati non corrispondono integralmente ai parametri individuati dall'autorità in vista della migliore efficacia del ciclo di programmazione anche se gli elementi che sono definiti consentono di raggiungere un'adeguata definizione;
- 5) rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori: la frequenza della rilevazione della performance è adeguata, tenendo conto del fatto che tale riscontro avviene non soltanto al termine dell'esercizio ma anche infrannualmente in fase di monitoraggio degli obiettivi.

Complessivamente, è possibile affermare una congrua coerenza con i criteri e requisiti individuati dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori di performance.

Performance individuale

Nel sistema attualmente implementato sussiste un adeguato collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, tenendo soprattutto conto della circostanza che gli obiettivi individuali dei dirigenti corrispondono essenzialmente agli obiettivi organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è diversamente strutturato e composto per il personale dirigenziale e per il personale del comparto, avuto riguardo all'incidenza di diversi fattori e degli elementi presi effettivamente in considerazione per la misurazione, per quanto sussista una stretta correlazione allo scopo di garantire una coerenza sistemica.

La valutazione degli aspetti comportamentali avviene attraverso l'acquisizione di una valutazione istruttoria da parte del Segretario generale e lo svolgimento di un colloquio valutativo, che verte altresì sugli obiettivi perseguiti e sulle motivazioni degli scostamenti eventualmente verificatisi.

Le modalità di comunicazione della valutazione finale al valutato sono opportunamente differenziate tra dirigenti e personale non dirigenziale; l'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative circa tale differenziazione, è misurata attraverso l'utilizzo di indicatori di dispersione.

Processo e infrastruttura di supporto

Adeguata è poi la fase di raccolta delle informazioni necessarie e di predisposizione della relazione sulla performance, anche dal punto di vista della reportistica, dei livelli di aggregazione e dell'analisi degli scostamenti registrati, pure nella prospettiva degli interventi sul successivo ciclo di programmazione.

Analogha considerazione può essere svolta avuto riguardo al sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, da strutturare adeguatamente anche per assicurare una crescente affidabilità delle informazioni trattate.

E' da sottolineare che, attualmente, l'elaborazione della schede ai fini della definizione degli strumenti indispensabili per la gestione del ciclo della performance avviene mediante il ricorso ad un foglio di calcolo con un limitato livello di automatizzazione.

Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

La fase della programmazione è avvenuta in corrispondenza con l'attività di formazione del documento del bilancio di previsione, anche per assicurare il rispetto del termine per la predisposizione del PEG.

In aggiunta va segnalato che le schede di programmazione degli obiettivi riportano l'indicazione dei riferimenti delle articolazioni della contabilità finanziaria, proprio al fine di garantire il descritto collegamento.

Tenuto conto dell'evoluzione normativa intervenuta è da rilevare l'integrazione tra il sistema di programmazione e controllo ed il sistema anticorruzione e trasparenza, dal momento che nel contesto dei risultati attesi sono riportati alcuni obiettivi che fanno riferimento al secondo ambito, in coerenza con quanto richiesto dal D.Lgs. 97/2016.

Migliorabili si presentano, poi, le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione rispetto alla pianificazione e controllo strategico ed al controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consuntivazione degli indicatori), che impongono uno sviluppo in prospettiva.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'attività l'organismo di valutazione ha proceduto allo svolgimento di alcuni incontri con l'organo di indirizzo politico-amministrativo e con la dirigenza nella prospettiva di riscontrare le modalità di svolgimento e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nell'ambito di tale prospettiva è stata compiuta un'attività di monitoraggio dell'attuazione del piano della performance allo scopo di verificare la coerenza tra i livelli di realizzazione degli obiettivi ed i target attesi, evidenziando le esigenze di riallineamento e modifica in funzione dell'andamento della gestione.

Con riferimento all'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, il Nucleo di valutazione ha effettuato il riscontro tra gli oneri di pubblicazione vigenti e l'effettiva presenza della relativa documentazione sul sito istituzionale, nella Sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Tale attività, in particolare, è stata effettuata mediante il riscontro campionario della documentazione pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.

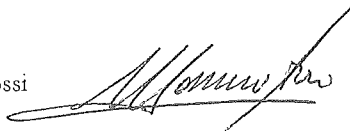
Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Alla luce delle considerazioni precedenti è possibile conclusivamente richiamare e specificare gli ambiti del sistema di misurazione che meritano uno sviluppo ed un'implementazione e che possono essere individuati nei seguenti:


- correlazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa, mediante una migliore definizione degli obiettivi strategici sui quali incardinare la programmazione operativa, tenuto anche conto dei nuovi strumenti recati dall'armonizzazione contabile;
- definizione degli indicatori, mediante la crescente attenzione all'outcome e l'individuazione di parametri maggiormente coerenti con i risultati attesi di cui misurare il livello di conseguimento;
- sistema informatico/informativo, mediante lo sviluppo di un effettivo sistema di raccolta, elaborazione e rilascio delle informazioni necessarie per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo della gestione;
- processo programmatico, mediante l'attivazione di una più efficace interazione tra i diversi ruoli nell'ambito della fase di programmazione della gestione.

Genova, 22 ottobre 2019

Marco Rossi



Elisabetta Cattini



Leonardo Falduto



Antonino Minicuci

