



**Comune di Fiano Romano**  
**Città metropolitana di Roma Capitale**

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della  
valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni**  
**Anno 2020**

*art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009*

*art. 4, comma 1, lettera b) Regolamento NIV, deliberazione GC n. 106 del 01/08/2017*

## **Indice**

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Performance organizzativa .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Performance individuale .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Processo di attuazione del ciclo della performance.....</b>	<b>6</b>
<b>6. Infrastruttura di supporto.....</b>	<b>9</b>
<b>7. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.....</b>	<b>9</b>
<b>8. Integrazione con il ciclo di bilancio .....</b>	<b>10</b>
<b>9. Il sistema dei controlli interni .....</b>	<b>13</b>
<b>10. Definizione e gestione degli standard di qualità.....</b>	<b>13</b>
<b>11. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....</b>	<b>13</b>
<b>12. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV .....</b>	<b>14</b>
<b>13. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione.....</b>	<b>14</b>

## **1. Premessa**

Il Comune di Fiano Romano, alla luce delle disposizioni contenute nell'art. 16, comma 2 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si è avvalso della facoltà di non istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), affidando l'attività di monitoraggio e valutazione del ciclo della performance al Nucleo di Valutazione (NIV). Il funzionamento del predetto organismo è disciplinato dal "Regolamento di funzionamento del nucleo di valutazione", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 01 agosto 2017.

La presente relazione, predisposta dal NIV del Comune di Fiano Romano, al fine di relazionare sulle attività svolte nell'anno 2020, ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte di miglioramento, in coerenza con il ruolo attribuito all'organismo di valutazione dall' art. 4, comma 1, lettera b), del richiamato regolamento di funzionamento del NIV e in conformità alle disposizioni della deliberazione ANAC n. 23/2013.

## **2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. L'attuale sistema di misurazione e valutazione è stato definito ed implementato con il contributo di tutti gli attori istituzionali dell'amministrazione e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 30 maggio 2013.

Il sistema di misurazione e valutazione così delineato è un sistema che permette la misurazione del grado di attuazione della strategia, degli impatti, delle attività e dei servizi e dello stato di salute dell'Ente, individuando fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili del processo di misurazione e valutazione della performance. Nel sistema sono puntualmente definite le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio esistenti ed in particolaree e le modalità di raccordo con i sistemi di controllo esistenti.

Il sistema del Comune di Fiano Romano si pone come obiettivo centrale il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente attraverso sistemiche azioni quali:

- periodica verifica del percorso progressivo di conseguimento degli obiettivi attraverso la definizione di opportuni indicatori per misurare puntualmente le attività svolte;
- gestione dei processi decisionali in stretta connessione con le informazioni rese disponibili dal sistema di misurazione e valutazione;
- gestione di risorse e processi organizzativi coadiuvata da un costante monitoraggio e controllo degli input;
- valorizzazione di merito, impegno e produttività dei dipendenti, attuato attraverso la stretta connessione prevista tra valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale e sistema premiante;
- promozione di processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità;
- condivisione degli obiettivi dell'Amministrazione con il personale tutto, attuata con l'utilizzo di strumenti di interazione e dialogo tra dipendenti e dirigenza, in un'ottica partecipativa di ampio raggio.

Viene così realizzato il costante collegamento tra risorse, processi, risultati ed effetti ultimi dell'azione amministrativa, nonché tra i sistemi di controllo attualmente in uso nel Comune; vengono garantiti selettività nella scelta degli obiettivi prioritari ai quali destinare le risorse, misurazione e valutazione e, di conseguenza, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo del livello di

performance atteso e realizzato con evidenziazione delle cause degli eventuali scostamenti, permettendo la tempestiva individuazione dei necessari interventi correttivi da attuarsi in corso d'esercizio.

Il sistema, pertanto, garantisce requisiti tecnici di validità, affidabilità e funzionalità, assicurando un'immediata comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa, rende esplicite le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata e, non da ultimo, assicura la trasparenza, attraverso l'utilizzo di diversi molteplici strumenti di informazione diffusa.

### **3. Performance organizzativa**

La misurazione della performance organizzativa, coerentemente al sistema di obiettivi definiti nel Piano della performance e rendicontati nella Relazione sulla performance, è orientata alla valutazione e misurazione del raggiungimento di obiettivi comuni e strategici affidati ai dirigenti

L'integrazione è gestita attraverso un sistema informativo che permette di legare gli obiettivi attraverso un processo di dipendenze. In particolare, viene data indicazione, ex ante, dell'insieme programmato di attività e di servizi che l'amministrazione mette a disposizione degli utenti per arrivare ad una valutazione ex post del livello di attività effettivamente realizzato.

Il sistema degli obiettivi e degli indicatori è articolato in:

- obiettivi strategici, che individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre, nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo; sono definiti in coerenza con le priorità politiche ed hanno in linea generale una temporalità di medio lungo termine;
- obiettivi gestionali: costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità; sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e sono declinati dai responsabili dei centri di responsabilità, attraverso il PEG, attraverso piani operativi (fasi/attività); generalmente riferiti al periodo annuale, possono essere prioritari, di miglioramento o riguardare l'attività ordinaria. Per tutti gli obiettivi è individuato il risultato atteso finalizzato alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo. Il risultato è definito come l'esito che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o di un processo.

In merito agli obiettivi definiti dall'amministrazione sono previsti dei requisiti minimi, che riguardano la comprensibilità (anche all'esterno dell'Ente), la rilevanza rispetto agli obiettivi strategici, il significativo legame rispetto al miglioramento della qualità dei servizi erogati, la confrontabilità nello spazio e nel tempo, la riferibilità ad un arco temporale determinato (solitamente ad un anno), la rilevabilità da fonte certa. Un indicatore, al fine di essere significativo per il processo di misurazione e valutazione della performance, deve essere semplice e poco costoso da ricavare, significativo e pertinente nell'ambito di applicazione, misurabile oggettivamente, comprensibile, controllabile, confrontabile, trasparente e rilevato puntualmente.

Il Piano della performance è articolato in obiettivi strategici e obiettivi operativi di struttura. Questi ultimi costituiscono le macro-aree di riferimento entro le quali vanno ricondotte le pianificazioni di dettaglio che, all'interno dei vari uffici, orientano i percorsi operativi dei singoli dirigenti. Gli obiettivi operativi, assegnati alle strutture di livello dirigenziale di ciascun Centro di responsabilità (CDR), riassumono così, in una formulazione ampia e trasversale, le finalità cui devono essere orientate le azioni e gli obiettivi individuali di tutto il personale incardinato nelle strutture interessate.

La scelta dell'Amministrazione di rappresentare la propria azione - nell'ambito del Piano della performance - attraverso obiettivi operativi "di struttura" piuttosto che individuali, va ricondotta alla considerazione che una differente collocazione del livello di responsabilità dei processi di pianificazione e monitoraggio, articolata per obiettivi individuali, sarebbe risultata, non solo complessa, ma anche verosimilmente frammentaria e poco organica ai fini della comunicazione istituzionale e al cittadino.

Sul fronte del rispetto dei tempi di pianificazione, va segnalato che le procedure di adozione del Piano della Performance, Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2020 hanno subito uno slittamento temporale, dovuto principalmente alle continue proroghe nell'approvazione del bilancio di previsione e dell'allegata nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione, elementi fondamentali per dare avvio all'attività di programmazione degli obiettivi dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2020, il Comune di Fiano Romano ha effettuato due monitoraggi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, il primo al 30 settembre 2020, il secondo alla data del 31 dicembre 2020 e in corso di validazione da parte del NIV in concomitanza con il processo di valutazione della performance dei Dirigenti per l'anno 2020.

In base all'esame svolto, e all'approfondita conoscenza dei processi di pianificazione e programmazione dell'Ente, il NIV valuta coerenti ed adeguate le modalità di definizione degli obiettivi da parte del Comune di Fiano Romano.

#### **4. Performance individuale**

Il "Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e dei dipendenti" (d'ora in avanti per brevità "Sistema di valutazione") del Comune di Fiano Romano, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 30 maggio 2013.

Il Sistema evidenzia regole, integrate di valutazione per tutti gli attori operanti nella struttura organizzativa dell'ente (Segretario Generale, Dirigenti, APO, AP, dipendenti – per valutazione e progressioni). Nel Sistema integrato coniugano il concetto di "interesse comune" come centro delle aspettative, le risorse sono poste per remunerare i più meritevoli, si fissa il principio che i premi sono sempre potenziali ma comunque non necessariamente distribuibili.

Punto qualificante del sistema di valutazione del Comune di Fiano Romano è la metodologia definita con criteri e pesature che permette di valutare con riferimento al ciclo della performance individuato nella programmazione di mandato, di bilancio annuale e bilancio pluriennale, la performance individuale, la performance organizzativa e come sommatoria di queste la performance generale riferita al risultato del Dirigente e della struttura allo stesso assegnata, dove tutti devono essere coinvolti con la possibilità di partecipare al massimo livello.

Ponendosi come prioritario il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente e la valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità rispetto ai risultati conseguiti, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa, il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Comune di Fiano Romano, prevede, metodologie differenziate di valutazione a seconda del soggetto interessato.

##### **Valutazione del Segretario Generale**

Il Sindaco valuta autonomamente il Segretario Generale tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento.

##### **Valutazione dei Dirigenti**

La valutazione dei dirigenti, svolta ad opera del NIV, viene effettuata misurando: la performance individuale, nella misura massima di 90 punti; la performance organizzativa, nella misura massima

di 10 punti, la valutazione della performance generale dei dirigenti, data dalla somma dei risultati della valutazione delle due precedenti misurazioni. In particolare, la performance individuale dei dirigenti è misurata, tenendo conto di tre parametri: i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG, PDO, Piano delle Performance, nella misura massima di 15 punti; i comportamenti organizzativi e manageriali nella misura massima di 55 punti; la rilevazione della qualità dei servizi nella misura massima di 10 punti; la capacità di differenziare le valutazioni dei dipendenti nella misura massima di 10 punti.

### **Valutazione delle PO, AP**

Rispetto alla valutazione delle PO, svolta ad opera del NIV, viene effettuata misurando: la performance individuale, nella misura massima di 90 punti; la performance organizzativa, nella misura massima di 10 punti, la valutazione della performance generale dei dirigenti, data dalla somma dei risultati della valutazione delle due precedenti misurazioni. In particolare, la performance individuale dei dirigenti è misurata, tenendo conto di tre parametri: i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG, PDO, Piano delle Performance, nella misura massima di 25 punti; i comportamenti organizzativi e manageriali nella misura massima di 40 punti; la rilevazione della qualità dei servizi nella misura massima di 10 punti; la capacità di differenziare le valutazioni dei dipendenti nella misura massima di 10 punti.

### **Valutazione dei dipendenti (valutazione e progressione)**

La valutazione dei dipendenti, operata dal Dirigente competente, è divisa in tre componenti specifiche, la prima relativa alle competenze, la seconda, relativa ai comportamenti, e la terza relativa ai risultati conseguiti.

Le schede di valutazione del dipendente sono diversificate per categorie, il peso delle competenze sono diversamente bilanciate nel caso in cui la valutazione riguarda dipendenti con categoria D (in cui alle 3 aree vengono al massimo attribuiti rispettivamente 20 – 30 – 50 punti), dipendenti con categoria C (in cui alle 3 aree vengo al massimo attribuiti rispettivamente 30 – 40 – 40 punti) e dipendenti con categoria A e B (in cui alle 3 aree vengo al massimo attribuiti rispettivamente 20 – 60 – 20 punti).

Il modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione nel piano della performance si caratterizza per un'elevata chiarezza nella definizione degli obiettivi e un'adeguata articolazione degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi consentendo pertanto di tradurre e dare attuazione agli obiettivi strategici coinvolgendo l'intera struttura organizzativa. La dirigenza è coinvolta sistematicamente nella definizione degli obiettivi strategici. Questo sia in fase di programmazione che di monitoraggio, pertanto l'ente persegue il più alto grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance. Le rappresentazioni visuali della strategia (es. albero delle performance) e i sistemi di reportistica (es. i cruscotti della performance con obiettivi, indicatori e target) sono elaborati per l'organo di indirizzo politico, per la Giunta, per il Segretario Generale e i dirigenti. I vantaggi del sistema di misurazione e valutazione sono evidenti per una gestione manageriale dell'ente. Le maggiori criticità sono legate all'individuazione di indicatori significativi e allo stesso tempo facilmente disponibili.

Il modello strutturato, permette di legare la verifica delle attività con gli specifici obiettivi gestionali assegnati ai Dirigenti, monitorati anche in riferimento alla piena attuazione del PTPCT.

## **5. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Gli obiettivi, su base triennale, sono definiti dagli organi di indirizzo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti. Il loro conseguimento costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi. Gli obiettivi, si distinguono in strategici, facenti capo al Documento Unico di Programmazione, e in gestionali, riferibili al Piano Esecutivo di Gestione. Il sistema è progettato in modo tale da legare univocamente programmi, obiettivi strategici ed azioni strategiche a prodotti e servizi. Le risorse allocate a ciascun programma sono definite partendo dal raggruppamento delle risorse attribuite a ciascun progetto/prodotto in cui esso si articola. Ogni anno l'amministrazione valuta la performance organizzativa ed individuale i cui risultati sono resi pubblici attraverso i documenti di rendicontazione dell'Ente. A supporto del ciclo della performance, sono individuati diversi strumenti di programmazione.

- Linee programmatiche di mandato - Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni; corredate un'analisi puntuale del contesto nazionale e locale di riferimento, aprono il ciclo di programmazione, definendo strategie e obiettivi misurabili per il periodo di riferimento; descrivono il quadro generale delle possibili manovre che assessori e dirigenti sono chiamati a sviluppare e costituisce la base per l'impostazione dei documenti di pianificazione e programmazione (Bilancio, PEG).
- Documento Unico di programmazione - Il DUP va a sostituire i previgenti documenti di programmazione strategica: Piano Generale di Sviluppo (PGS) e Relazione Previsionale e Programmatica (RPP). Diversamente dalla RPP però non è un allegato del bilancio, ma costituisce piuttosto il presupposto indispensabile per la sua approvazione. È nel DUP che l'ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel bilancio. Il DUP costituisce inoltre la premessa del Piano Esecutivo di Gestione (PEG): il contenuto del PEG deve essere coerente con il DUP, oltre che con il bilancio.
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT): è uno strumento di programmazione che viene adottato annualmente con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni degli Uffici e servizi al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività maggiormente esposte a tale tipo di rischio, a partire dalle aree e dalle attività che la legge n. 190/2012 già considera come tali (quelle previste dall'art.1, comma 16, lettere a),b),c) e d), aggiungendo le ulteriori aree individuate con l'aggiornamento 2019 del PNA 2019-2021 giusta Deliberazione ANAC n.1064. E' nel PTPCT che l'amministrazione definisce le azioni strategiche da realizzare per prevenire il rischio di corruzione ed illegalità nell'attività amministrativa attraverso interventi che combattono la "cattiva amministrazione", garantendo il "buon andamento" e "l'imparzialità" dell'azione amministrativa attraverso la verifica degli atti e dei procedimenti così da contrastare l'illegalità e aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione e promuovendo la formazione di tutti i dipendenti, specifica e generale, con approccio contenutistico (aggiornamento delle competenze) ed approccio valoriale (sviluppo di tematiche dell'etica e della legalità) così da creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
- Piano esecutivo di gestione - Approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi gestionali e le risorse assegnate ai servizi, rappresenta la programmazione operativa e si sviluppa sulla base dei contenuti e delle finalità del DUP e del PTPCT. La previsione dei budget di spesa (sia parte corrente che investimenti) per programmi è realizzata partendo dai prodotti e progetti individuati nel Piano esecutivo di gestione (processo bottom-up), realizzando un forte legame tra PEG e Bilancio. Il Piano Esecutivo di Gestione è

articolato in obiettivi ognuno dei quali fa capo ad un Centro di Responsabilità. Per ogni obiettivo sono individuate le fasi e i relativi risultati attesi in linea con gli obiettivi strategici di riferimento e con le risorse assegnate. Gli obiettivi della gestione sono affidati ai responsabili dei servizi unitamente alle relative dotazioni umane e strumentali, dando concreta attuazione al principio di autonomia dirigenziale. In tal modo i responsabili dei servizi ne assumono la responsabilità sia in termini di gestione che di raggiungimento dei risultati attesi.

- Monitoraggio e rendicontazione del Piano esecutivo di gestione. Il sistema dei controlli si inserisce a pieno titolo nel ciclo di gestione della performance ed è finalizzato alla realizzazione di un sistema coerente ed efficace di programmazione, monitoraggio e misurazione e rendicontazione dei risultati dell'ente e delle persone dell'organizzazione. La misurazione dell'efficacia del processo di formulazione delle strategie è realizzata attraverso specifici momenti di verifica e monitoraggio, nei quali viene verificata l'effettiva attuazione sia delle linee strategiche definite dal DUP, sia della strategia di prevenzione della corruzione definita nel PTPCT, attraverso l'analisi della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra obiettivi strategici, decisioni adottate e risorse assegnate e verifica dello stato di attuazione degli obiettivi del PEG e del raggiungimento dei risultati attesi; conseguentemente, vengono individuate le azioni correttive ed eventualmente ridefiniti degli obiettivi dell'Amministrazione e si procede alla verifica della coerenza delle finalità con le attese della collettività e delle previsioni di bilancio.

<b>Raccordo tra fasi e documenti di pianificazione, programmazione, budgeting e controllo</b>		
<b>Fase</b>	<b>Definizione</b>	<b>Documenti</b>
Pianificazione strategica	Processo attraverso il quale si definiscono le finalità dell'ente, le principali linee strategiche ed i connessi limiti autorizzatori di primo livello	Linee programmatiche relative ad azioni ed ai progetti. Bilancio Pluriennale Programma triennale dei lavori pubblici
Programmazione	Processo attraverso il quale si definiscono le linee programmatiche dell'ente ed i connessi limiti autorizzatori annuali di primo livello	Documento Unico di programmazione Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Bilancio annuale di previsione Elenco annuale dei lavori pubblici
Budgeting	Processo attraverso il quale si negoziano e si definiscono gli obiettivi gestionali ed i connessi limiti autorizzatori di secondo livello	Piano Esecutivo di Gestione Piano Dettagliato degli Obiettivi Piano della Performance
Verifica dello stato di attuazione dei programmi	Processo diretto ad accertare il grado di realizzazione delle finalità definite all'interno del Documento Unico di Programmazione e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Stato di attuazione dei programmi – Relazione della Performance Rendiconto di gestione



		Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza all'ANAC
Controllo	Processo diretto a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, lo stato dell'entrata e della spesa ed il rapporto tra le risorse acquisite, costi sostenuti e servizi offerti	Report relativi a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• raggiungimento degli obiettivi (monitoraggi)</li> <li>• entrate e spese</li> <li>• proventi e costi</li> </ul>

## 6. Infrastruttura di supporto

Il NIV ha verificato che il sistema informatico, utilizzato dal Comune di Fiano Romano per la gestione del Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi, Piano della Performance, garantisce un efficace flusso informativo che consente la raccolta ed elaborazione dei dati sia in forma analitica sia in forma aggregata.

## 7. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Nel corso nel 2020, come già fatto per gli anni precedenti, il Comune di Fiano Romano, ha provveduto ad aggiornare tutti gli strumenti di programmazione, in osservanza delle indicazioni operative fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con le proprie deliberazioni e con il Piano Nazionale Anticorruzione anno 2019.

Al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal PNA, è stata individuata come azione fondamentale da perseguire nel corso dell'annualità sia l'attuazione di percorso formativo volto all'aggiornamento dei dirigenti e P.O rispetto alla nuova metodologia di ponderazione del rischio corruttivo dei processi amministrativi che alla sua concreta.

Con deliberazione di Consiglio Giunta n. 10 del 31 gennaio 2020, è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2020 – 2022, quest'ultimo riporta una apposita sezione del Piano anticorruzione, secondo le indicazioni fornite dalla determinazione ANAC n. 12/2015 e ribadite nel PNA 2019, adottato dall'ANAC con deliberazione n. 1064/2019.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ha provveduto a compilare e pubblicare nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", la relazione annuale 2019, di cui al comunicato del Presidente dell'Autorità del 13 novembre 2019.

In accordo con quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) del Comune di Fiano Romano, i Dirigenti delle Aree e dei Settori hanno provveduto a inviare le schede relative ai flussi di comunicazione obbligatoria al Responsabile della prevenzione della corruzione per ogni semestre.

Sempre nell'ambito della prevenzione della corruzione, come stabilito dal PTPC 2020-2022, si segnala l'implementazione della nuova metodologia di ponderazione dei processi dell'ente svolta nel corso dell'anno 2020 con l'individuazione di 85 processi.

In merito ai controlli effettuati da questo NIV in materia di rispetto degli obblighi di trasparenza, di cui al D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., e al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2020-2022, in data 30 maggio 2020, si è provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al

30/04/2020, come da deliberazioni ANAC n. 231/2020. La griglia di rilevazione unitamente all'attestazione risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di "Amministrazione trasparente". Dalla griglia di rilevazione emerge un sostanziale rispetto da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione.

## **8. Integrazione con il ciclo di bilancio**

Il ciclo di gestione della performance del Comune di Fiano Romano, si sviluppa secondo un processo ormai strutturato che vede interagire, ai vari livelli: l'organo di indirizzo politico, il Segretario Generale, la dirigenza ed il personale interessato nonché, nelle fasi di accompagnamento metodologico, di promozione, verifica ed attestazione, il NIV.

Nel corso dell'anno 2020, il Comune di Fiano Romano ha provveduto a:

- adottare il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2020 – 2022, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 05 maggio 2020;
- adottare il Piano Esecutivo di Gestione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 16 luglio 2020.

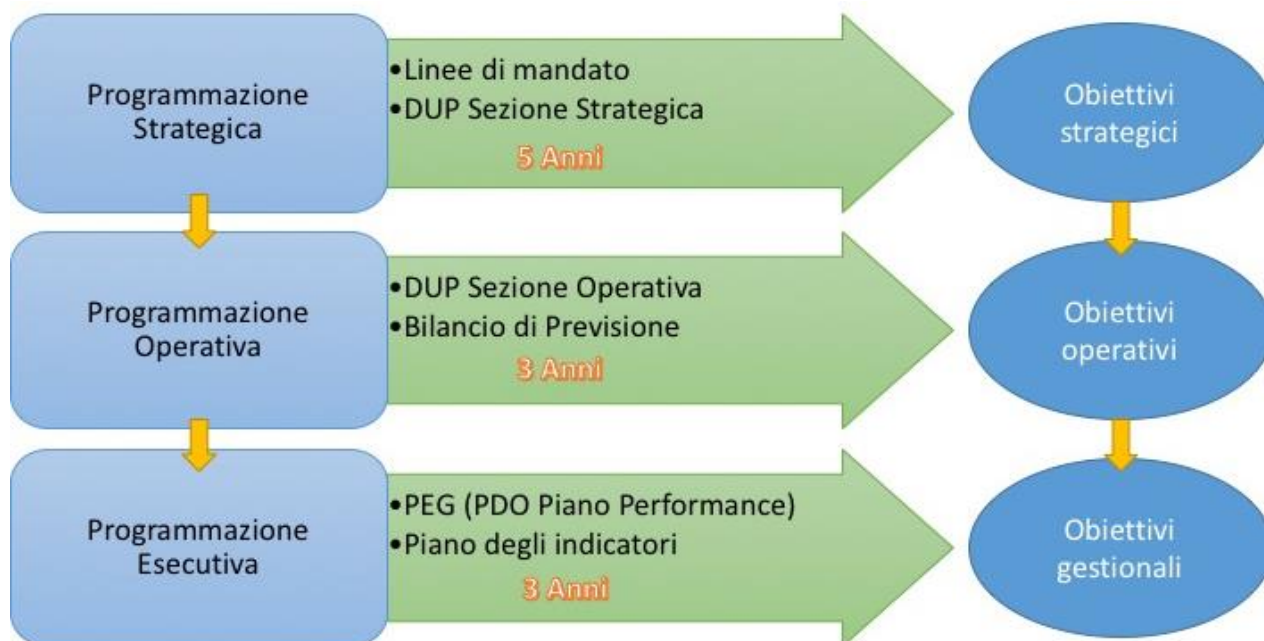
Le modifiche normative in materia di ciclo della performance apportate dal DPR 105/2016 e ancor prima dal D. lgs. 118/2011 introducono rilevanti novità riguardo ai documenti di programmazione (in primis, il Documento Unico di Programmazione): ciononostante nel complesso il sistema di misurazione e valutazione della performance rimane attuale nella sostanza, pur modificandosi alcune nomenclature.

Il DUP assorbe sia la Relazione previsionale e programmatica sia il Piano generale di sviluppo. Nel DUP è compresa la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio. Nel DUP dovrebbero essere inseriti e integrati gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente di cui il legislatore prevedrà la redazione e approvazione. Il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate al Consiglio dal Sindaco ai sensi dell'articolo 46, comma 3 del TUEL. Di fatto, "le linee programmatiche" dovrebbero restare l'unico documento di indirizzo strategico "a monte" del DUP. Il DUP è proposto ogni anno, entro il 31 luglio, dalla Giunta al Consiglio per l'adozione delle conseguenti deliberazioni, in tempo utile per la nota di aggiornamento al DUP da adottarsi entro il 15 novembre di ogni anno, da parte della Giunta Comunale. Se alla data del 31 luglio risulta insediata una nuova amministrazione, e i termini fissati dallo Statuto comportano la presentazione delle linee programmatiche di mandato oltre il termine previsto per la presentazione del DUP, il DUP e le linee programmatiche di mandato sono presentate al Consiglio contestualmente, in ogni caso non successivamente al bilancio di previsione riguardante gli esercizi cui il DUP si riferisce.

Nella figura che segue, viene rappresentato il nuovo assetto documentale di programmazione appena descritto.



Pur cambiando i documenti di riferimento, il sistema di misurazione della performance rimane scandito dai tre momenti distintivi di definizione degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi strategici del triennio, degli obiettivi operativi dell'anno. Tra i tre livelli di programmazione continua ad evincersi un rapporto di definizione graduale e successiva, dal livello più generale, strategico, di lungo termine, fino al livello più di dettaglio, operativo, di durata annuale, passando dal livello intermedio, come meglio chiarito dallo schema seguente.



Entrando nel dettaglio attraverso la lettura dei documenti ufficiali si rileva che ad ogni obiettivo, a carattere prevalentemente qualitativo e soggettivo, è associata una formulazione quantitativa e misurabile che sono gli indicatori e relativi target. Si rilevano anche le modalità di controllo che si traducono in analisi degli scostamenti tra le previsioni e andamenti effettivi per ogni obiettivo e per ogni indicatore; analisi che verrà effettuata sia nella fase intermedia e sia a consuntivo.

Si rileva il collegamento effettivo tra obiettivi di performance organizzativa, definiti nel DUP la cui sezione strategica contiene gli obiettivi di mandato, e triennale/annuale (sezione operativa del DUP), nel Piano esecutivo di gestione (PEG) per gli obiettivi annuali operativi, e obiettivi di performance individuale dirigenziale e non dirigenziale (tramite l'utilizzo di apposite schede di valutazione). Si rilevano le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali come prevedono le vigenti metodologie.

Nel prospetto seguente sono sinteticamente riportate fasi, documenti, soggetti e tempi del processo di redazione del Documento Unico di Programmazione e del Piano delle Performance.

<b>Fasi</b>	<b>Documenti</b>	<b>Soggetti</b>	<b>Tempi (a regime)</b>
Definizione degli obiettivi finali previsti dal programma amministrativo di mandato, e dei relativi programmi di specifica	Linee Programmatiche di Mandato	Consiglio Comunale	All'inizio del mandato, con aggiornamento annuale entro aprile
Articolazione degli obiettivi finali e dei programmi in obiettivi di mandato e triennali, tramite il collegamento a cascata dei relativi obiettivi e indicatori, e tramite l'attribuzione ai programmi delle risorse economiche destinate per la realizzazione	Schema di DUP	Giunta e Consiglio Comunale	All'inizio del mandato, con aggiornamento annuale entro il 31/7 in sede di approvazione dello schema di DUP
Eventuale nota di aggiornamento degli obiettivi di mandato, triennali e annuali	Nota di aggiornamento del DUP	Giunta e Consiglio Comunale	Annuale entro il 15/11, contestualmente a schema di bilancio di previsione
Approvazione degli obiettivi definitivi di mandato, triennali e annuali	DUP definitivo	Giunta e Consiglio Comunale	Annuale entro il 31/12, contestualmente al bilancio di previsione
Approvazione degli obiettivi annuali operativi	PEG e PP	Giunta Comunale	Annualmente, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione

Il Comune opera secondo un Sistema Integrato di Pianificazione, Programmazione e Controllo che partendo dal programma amministrativo del Sindaco e dalle linee programmatiche presentate al Consiglio Comunale, traduce le linee di indirizzo politico in azioni concrete da svolgere per dare attuazione agli impegni elettorali. Gli obiettivi di PEG sono definiti in modo coerente, orientato e finalizzato alla realizzazione del Piano di Mandato.

In attuazione del principio di coerenza tra i documenti di programmazione, non esistono obiettivi gestionali, definiti cioè nel PEG, che non siano orientati e finalizzati all'attuazione della strategia delineata dall'Amministrazione: ogni obiettivo gestionale di PEG è infatti orientato all'attuazione di un obiettivo operativo di DUP, il quale a sua volta mira alla realizzazione di un obiettivo strategico di DUP che è finalizzato all'attuazione delle linee di mandato dell'Ente, all'attuazione ovvero delle principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Sulla base delle evidenze raccolte, il NIV ritiene pienamente coerente ed adeguato il processo (fasi, tempi, soggetti) di gestione della performance descritto nel Sistema e attuato dall'Ente, rispetto all'impostazione del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida ANAC. Ciascuna fase di cui si compone il ciclo di gestione della performance si sviluppa in un arco temporale ben definito e circoscritto e coinvolge i necessari interlocutori interni ed esterni. Il NIV sottolinea, quale punto di forza, il coinvolgimento del vertice politico e della dirigenza nello svolgimento delle attività legate al ciclo di gestione della performance. In termini generali, il NIV valuta l'ambito del processo di attuazione del ciclo della performance pienamente coerente ed adeguato.

## **9. Il sistema dei controlli interni**

Il Comune di Fiano Romano, con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 5 del 31/01/2013 e n. 30 del 09/07/2013, ha provveduto ad adottare il “Regolamento comunale sul sistema integrato dei controlli interni”, ai sensi degli articoli 147 e seguenti del D.lgs. n. 267/2000, come modificati e integrati dall’art. 3, comma 2, del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 213/2012.

Ai sensi dell’art. 1, comma 3 del Regolamento comunale, il sistema dei controlli interni è articolato come segue:

- a) controllo di regolarità amministrativa e contabile: finalizzato a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- b) controllo di gestione: finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
- c) controllo degli equilibri finanziari: finalizzato a garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno.

Nell’ambito del Sistema dei Controlli Interni Comunale, il NIV, oltre a mantenere un ruolo di supervisione rispetto allo svolgimento di tutte le attività precedentemente elencate e rappresentare uno fra i destinatari principali dei risultati conseguiti, in funzione di valutazione della performance, ha un ruolo nel controllo successivo di regolarità amministrativa.

Si evidenzia che nel corso dell’anno 2020 il Segretario Comunale ha prontamente provveduto ad inviare al NIV, i verbali conseguenti all’attività di controllo successivo effettuati trimestralmente e dai quali non sono stati rilevati rilievi gravi.

## **10. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Il Comune di Fiano Romano, in attuazione dell’art. 147, comma 2, lettera e), del D.lgs. n. 267/2000, ha provveduto ad approvare un sistema di misurazione e valutazione della qualità dei servizi offerti ai cittadini con DG n. 147 del 05/12/2019.

Il sistema prevede l’attivazione dell’indagine su iniziativa del cittadino che accede ad un link a ciò dedicato e raggiungibile dal portale istituzionale [www.comune.fianoromano.rm.it](http://www.comune.fianoromano.rm.it).

Gli uffici comunali provvedono alla consegna di un codice univoco al cittadino che fruisce di un determinato servizio, per poter accedere alla compilazione on line del questionario. Il codice utilizzato potrà essere utilizzato una sola volta.

Nel 2020 l’attività ha subito uno stallo a causa della crisi pandemica e pertanto il NIV invita l’amministrazione a procedere alla concreta attivazione dei un sistema di misurazione della qualità dei servizi erogati in modo da poter presentare una relazione sintetica e chiara relativa ai dati rilevati rispetto all’anno 2021.

## **11. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Attraverso il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione della performance e il sistema di valutazione del personale e quello di premialità, sono attribuiti gli obiettivi strategici (contenuti nei programmi, obiettivi ed azioni strategiche) e gli obiettivi gestionali e prioritari relativi ai servizi.

Attraverso il monitoraggio periodico dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e del Piano esecutivo di gestione si costruisce un sistema di rendicontazione in grado di evidenziare lo stato di avanzamento dei progetti strategici e le principali criticità, nonché di evidenziare le azioni correttive da porre in essere per riposizionare la programmazione.

La relazione consuntiva del DUP permette di valutare complessivamente l'azione dell'Amministrazione, il grado di assorbimento delle risorse per politiche e di misurare gli scostamenti rispetto ai target previsti.

Il consuntivo del PEG permette di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e di rilevare gli scostamenti rispetto ai target previsionali.

Il sistema integrato degli obiettivi strategici del DUP e degli obiettivi di PEG, nonché la loro articolazione in azioni, progetti e prodotti, in coerenza con le risorse assegnate, costituisce il Piano delle Performance su cui si basano misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

La relazione delle performance costituisce la consuntivazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi di PEG per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente, ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Il processo di programmazione si interseca in modo sistematico con il processo di valutazione delle posizioni dirigenziali. Il risultato della gestione costituisce uno degli elementi rilevanti per la valutazione della prestazione dirigenziale, quindi ai fini del trattamento economico dei titolari di posizione dirigenziale. In particolare, l'indennità di prestazione, ovvero una delle due voci che compone il salario accessorio del Dirigente, è parametrata agli effettivi risultati raggiunti, espressi come valore percentuale in rapporto agli obiettivi assegnati ad inizio anno tramite il PEG.

## **12. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NIV**

Come già ampiamente evidenziato, l'attività condotta dal NIV del Comune di Fiano Romano ha riguardato un'analisi a tutto campo degli adempimenti realizzati dall'Ente in tema di ciclo della performance, sia per quel che riguarda l'adozione dei piani della performance e del sistema di misurazione e valutazione, che con riferimento alla normativa sulla trasparenza.

Il NIV ha verificato la coerenza degli obiettivi, assegnati, ai Dirigenti dell'Ente, con il Documento Unico di Programmazione e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ritenendoli idonei a supportare il processo di misurazione della performance. Sono stati analogamente ritenuti idonei a misurare la performance individuale gli obiettivi assegnati, su base di ambito organizzativo, al personale non dirigente.

In sede di rendicontazione, il NIV si è avvalso principalmente, per i profili strategici, delle risultanze di monitoraggio scaturenti dalla piattaforma informatica di supporto. Tale fase richiede da parte del NIV, soprattutto ai fini della consuntivazione annua, sia verifiche puntuali sul corretto utilizzo degli indicatori di performance prescelti nella fase di pianificazione strategica, sia controlli comparativi di coerenza dei principali risultati illustrati, attraverso l'analisi del materiale documentale di raffronto disponibile. Ove necessario, vengono anche attivati incontri con i Dirigenti interessati, per confronti mirati ed acquisizione di elementi di valutazione.

Le attività di controllo previste dal D.L. 174/2012 hanno trovato regolare attuazione nel 2020 secondo le tempistiche previste.

## **13. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione**

A seguito dell'analisi svolta, si ritiene utile formulare alcune proposte di miglioramento, riguardanti principalmente l'ambito della misurazione e gestione del ciclo della performance e l'ambito del "Sistema di valutazione" dei risultati conseguiti.

Relativamente all'ambito della gestione e misurazione del ciclo della performance, come integrato con il sistema dei controlli interni, le azioni di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza amministrativa, il NIV ritiene di formulare i seguenti indirizzi di miglioramento e implementazione:

- Progressiva implementazione del sistema di rilevazione della customer satisfaction, almeno in relazione ai principali servizi rivolti al cittadino anche attraverso l'elaborazione di precise strategie di attuazione di azioni correttive a seguito dei risultati conseguiti;
- Progressiva implementazione e sviluppo del Sistema di Prevenzione della Corruzione e promozione della Trasparenza, con previsione sistemica delle azioni necessarie a provvedere a quanto previsto dalla vigente normativa nazionale ed in particolare nel PTPCT:
  - standardizzazione dei processi di lavoro attraverso attività regolamentare, digitalizzazione delle procedure amministrative;
  - implementazione di strumenti di gestione e controllo, in particolare per le aree di attività ritenute a rischio alto/medio, con eventuale revisione ed integrazione del "Regolamento dei controlli interni del Comune di Fiano Romano";
  - implementazione del nuovo sistema di ponderazione del rischio dei processi dell'amministrazione introdotto nell'anno 2020
  - individuazione, per i processi a più alto rischio o in grado di incidere negativamente sull'immagine dell'ente di adeguate misure di prevenzione e controllo;
- Previsione della messa a regime dell'utilizzo di tutti i sistemi informativi ed informatici da parte dell'intera struttura organizzativa, da considerarsi quale elemento fondamentale per una sempre maggiore integrazione del lavoro svolto nei diversi Servizi e per la condivisione delle banche dati ad essi connesse, nell'ottica di ottimizzazione di risorse e tempo lavoro.
- Attivazione, sulla base della nuova struttura organizzativa, di un effettivo controllo di gestione finalizzato alla misurazione dei costi dei servizi locali al fine di migliorarne la qualità.

Relativamente all'ambito del "Sistema di valutazione" del Comune di Fiano Romano, il NIV ritiene indispensabile prevedere una revisione complessiva dell'intero sistema di valutazione, in adeguamento alle seguenti innovazioni normative, per le quali, però, non risulta completamente definito il quadro applicativo relativo agli Enti Locali, né risultano ancora emanate le previste indicazioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica:

- D.lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 74, del 25 maggio 2017, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124."
- D.lgs. n. 75, del 25 maggio 2017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche."

Il NIV, trasmette la presente relazione a conclusione dell'attività svolta presso il Comune di Fiano Romano in attuazione del proprio regolamento di funzionamento, del Regolamento dei controlli interni e del "Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e dei dipendenti" vigenti presso l'Ente.