

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Anno 2018

Data di rilascio della relazione	30 luglio 2019
---	----------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance
dr. Marco Bertocchi
dr.ssa Cecilia Crescioli
dr.ssa Elisabetta Cattini

documento firmato in originale agli atti

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE.....	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE....	4
2.1.- Rappresentazione della performance.....	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	12
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	12
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	14
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	14
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione.....	15
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni.....	15
2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali.....	17
3.- SISTEMA PREMIALE.....	22
4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	27
5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2018/2019.....	31
6.- Conclusioni.....	32

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

1.- PRESENTAZIONE

La presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIVP) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

Tale relazione, avente periodicità annuale, rientra tra le funzioni attribuite all'OIVP dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Rous) della Città metropolitana (art. 74, c. 2, lett. h). Tale disposizione, infatti, stabilisce che l'OIVP elabori una "*relazione annuale sullo stato attuazione del sistema di gestione della performance in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso*".

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, il sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati.

La relazione fornisce la valutazione dell'OIVP a seguito delle attività di verifica condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2018, il secondo esercizio di applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290/2016 del 21/11/2016, ed è da portare all'attenzione del Sindaco metropolitano e da pubblicare nel sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

- funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
- sistema premiale;
- sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Nella relazione vengono inoltre rendicontate le attività svolte nelle sedute dell'OIVP relativamente al ciclo della performance 2018.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1.- Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Verifica dei criteri di:</p> <ul style="list-style-type: none">- chiara definizione degli obiettivi;- presenza consistente di indicatori di outcome;- legame tra obiettivi, indicatori e target;- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità;- rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede anagrafiche degli indicatori	<p>Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente.</p> <p>La maggior parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato. Sono tuttavia presenti nel sistema informativo della Città metropolitana <i>outcome</i> le cui serie storiche sono ricostruite ed esposte nelle "Valutazioni di efficacia" dei Programmi della Relazione al Rendiconto della gestione, elaborati dagli Osservatori presenti all'interno dell'Ente (Osservatorio del Mercato del lavoro, Osservatorio sui rifiuti, Mosaico Informatizzato degli Strumenti Urbanistici comunali- Misurc, ecc.) sia da Osservatori esterni all'Ente (pubblicazioni rese disponibili gratuitamente sul sito di Polis Lombardia, Istat, ecc.) relativi alla dimensione metropolitana.</p> <p>I servizi di controllo interno:</p> <ul style="list-style-type: none">- gestiscono direttamente una % rilevante (pari al 57,8%) degli indicatori, che risulta in leggera flessione rispetto ai valori del triennio precedente (anni 2017 e 2016 pari al 62,6%, anno 2015 pari al 68,8%) ma conferma tuttavia il trend avviato nell'anno 2012 che registrava una percentuale pari al 48,5%, quasi raddoppiata rispetto al 2011 (25,4%) e successivamente in crescita

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance	<p>costante (nel Peg 2013 pari al 52,9% e nel PEG 2014 pari al 59,9%); - effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.</p> <p>Premessa sullo svolgimento del ciclo della performance 2018</p> <p>La Città metropolitana di Milano 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.</p> <p>Ciò ha comportato l'approvazione del Piano esecutivo di gestione (Peg) nella seconda parte dell'anno e comunque in prossimità della fine degli esercizi di riferimento (2015, 2016 e 2017) annullando di fatto la capacità di programmazione.</p> <p>Il 2018 rappresenta l'anno di discontinuità rispetto al <i>trend</i> che ha caratterizzato il precedente triennio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il Sindaco metropolitano con decreto n. 15 del 18/01/2018 ha:</p> <ul style="list-style-type: none">• assegnato ai Dirigenti titolari di Centro di responsabilità (Cdr) gli stanziamenti dei capitoli di Entrata e Spesa con riferimento agli stanziamenti assestati del Bilancio di previsione 2017, che identificano il Peg per l'esercizio provvisorio anno 2018 (Allegato "B" al decreto);• autorizzato i Dirigenti ad assumere atti di impegno di spesa durante l'esercizio provvisorio e sino all'approvazione del Peg 2018-2020, successivo all'approvazione del Bilancio di previsione 2018-2020, secondo le direttive e con le limitazioni indicate nello stesso decreto a valere sugli stanziamenti come sopra indicati di cui all'Allegato "B" con particolare

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>riferimento alle Spese assolutamente indispensabili individuate nell'Allegato "A" al decreto stesso.</p> <p>Successivamente, in considerazione della complessità del quadro giuridico e finanziario di riferimento, e in accoglimento delle richieste avanzate da <i>Anci</i> e <i>Upi</i>, il Ministro dell'Interno ha ulteriormente differito dal 28 Febbraio al 31 Marzo 2018 il termine di approvazione del Bilancio di previsione 2018-2020 per gli Enti Locali, (con decreto del 09/02/2018, pubblicato nella G.U. Serie Gen. n. 38 del 15/02/2018).</p> <p>Causa la mancata approvazione del bilancio entro il 31 Marzo, dal 1° Aprile e sino all'approvazione del Bilancio, l'Ente ha operato in regime di gestione provvisoria, con le limitazioni imposte dall'art. 163 – comma 2 – del D.Lgs. 267/2000 (gestione limitata all'assunzione di impegni per le spese obbligatorie, derivanti da provvedimenti giurisdizionali esecutivi, tassativamente regolate dalla legge, indispensabili per garantire le funzioni fondamentali e/o necessarie ad evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'Ente).</p> <p>Per ovviare alla mancanza di indirizzi e obiettivi di riferimento per le strutture organizzative, l'Ente si è dotato, come di consueto già a partire dall'esercizio 2014, del documento di "<i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio</i>" con il quale l'organo esecutivo assegna formalmente alle strutture organizzative obiettivi di carattere trasversale (obiettivi manageriali) e obiettivi specifici di attuazione degli obiettivi strategici declinati negli strumenti di programmazione strategica, e <i>performance</i> gestionali, non strettamente collegati con le risorse finanziarie del Bilancio di previsione, in modo da poterne controllare l'avanzamento e consentire l'adozione, in tempo utile, dei necessari interventi correttivi.</p> <p>Ad attribuire valenza normativa a tale prassi instaurata, nel 2017 è intervenuto il D.Lgs. 74/2017 che ha modificato e integrato l'articolo 5 (Obiettivi e Indicatori) del D.Lgs. 150/2009, ove al comma 1 distingue gli obiettivi in generali e specifici. Il comma 1-ter ha stabilito inoltre che nel caso di differimento del termine di adozione del Bilancio di previsione per gli enti territoriali devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.</p> <p>Il Sindaco metropolitano, con decreto n. 95 del 12/04/2018, ha approvato il documento di "In-dirizzi per la gestione provvisoria 2018" ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 - comma 1ter - D.Lgs. 150/2009, come modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017, assegnando ai Dirigenti e alle strut-</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>ture organizzative obiettivi specifici al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Nello stesso provvedimento è precisato che i contenuti programmatici del documento di Indirizzi costituiscono la base per lo sviluppo del futuro <i>Peg/Piano della performance</i> 2018-2020, successivo all'approvazione del <i>Dup</i> e del Bilancio di previsione per il triennio 2018-2020.</p> <p>Gli indirizzi, rivolti ai Dirigenti, consistono nella formale assegnazione di obiettivi e indicatori di misurazione dei risultati secondo i principi e la metodologia di composizione del Piano esecutivo di gestione (<i>Peg</i>) / <i>Piano della performance</i> dell'Ente e prevedono tre tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">• obiettivi manageriali di carattere trasversale alle direzioni dell'Ente; e collegati ai Programmi <i>Dup</i>;• obiettivi esecutivi attuativi del <i>Dup</i> denominati obiettivi di programma;• performance organizzative/gestionali per i processi tipici delle strutture dell'Ente. <p>Gli obiettivi manageriali sono obiettivi di portata trasversale, utili a monitorare la gestione dell'Ente e il mantenimento delle buone prassi nel tempo acquisite, assegnati alle strutture organizzative nell'assetto organizzativo vigente, articolati nelle seguenti tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none">• obiettivi finanziari;• concernenti gli obblighi di pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente, ampliati con l'entrata in vigore il 23 giugno 2016 della riforma del dlgs 33/2013 operata con il dlgs 97/2016 e successive Linee guida <i>Anac</i>;• concernenti l'attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (<i>Ptpct</i>) della Città metropolitana di Milano per il triennio 2018-2020, approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 13 del 18/01/2018 (di cui il Consiglio metropolitano ha preso atto con deliberazione n. 14 del 21/03/2018);• concernenti la revisione dei Regolamenti vigenti in un'ottica di semplificazione amministrativa e di accorpamento per materia/processo omogenei oltre all'adeguamento degli stessi alle novità normative e al subentro della Città metropolitana di Milano alla Provincia;• concernenti il rispetto dei tempi dei processi interni (di alimentazione dei data base gestionali per la programmazione e il controllo, di avvio delle procedure di gara, centralizzazione acquisti, ecc.);• concernenti i controlli sugli enti e organismi partecipati. <p>Tra gli Obiettivi di Programma, il Segretario e Direttore Generale con il supporto del Settore Programmazione controllo e trasparenza ha provveduto all'assegnazione alle Aree interessa-</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>te (Area Edilizia istituzionale, patrimonio, servizi generali e programmazione rete scolastica metropolitana, Area Pianificazione territoriale generale, delle reti infrastrutturali e servizi di trasporto pubblico)¹ dell'obiettivo di conseguimento di un livello di realizzazione delle fasi programmate almeno pari o superiore al 95% per le opere non concluse a fine 2017, con l'esplicitazione delle fasi programmate per il triennio 2018-2020.</p> <p>Infine, tra gli indicatori di performance gestionale/organizzativa, si citano gli obiettivi di rispetto dei termini di legge/regolamentari stabiliti per il rilascio dei provvedimenti autorizzatori e concessori a cittadini e imprese, in alcuni casi ulteriormente ridotti del 5% rispetto ai tempi di legge e regolamentari.</p> <p>Il Consiglio metropolitano ha approvato in via definitiva il Documento unico di programmazione (<i>Dup</i>) della Città metropolitana di Milano per il triennio 2018-2020 con deliberazione n.30 del 05/07/2018, acquisito il parere favorevole della Conferenza metropolitana espresso con deliberazione n. 2 del 05/07/2018.</p> <p>In pari data con deliberazione n. 31 del 05/07/2018 Il Consiglio metropolitano ha approvato in via definitiva il Bilancio di previsione finanziario 2018-2020 e i relativi allegati, acquisito il parere favorevole della Conferenza metropolitana espresso con deliberazione n. 3 del 05/07/2018.</p> <p>Per la prima volta la Città metropolitana ha quindi approvato un Bilancio di previsione triennale cui corrisponde anche un Peg triennale 2018-2020.</p> <p>Approssimandosi la presentazione al Sindaco dello schema di <i>Dup</i> e di Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2018-2020, con circolare del 29/05/2018, il Segretario e Direttore Generale, con il supporto del Settore Programmazione controllo e trasparenza, ha avviato la definitiva elaborazione del <i>Peg</i> 2018-2020 a partire dagli Indirizzi per la gestione provvisoria 2018.</p> <p>Le proposte di modifica e/o integrazione proposte dalle Direzioni nella negoziazione, accolte e recepite nel <i>Peg</i> 2018-2020, hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none">◦ quanto agli obiettivi manageriali:<ul style="list-style-type: none">◦ l'inserimento di un nuovo obiettivo manageriale, disposto d'ufficio dal Settore Programmazione controllo e trasparenza, relativamente alla promozione della Trasparenza e

¹ In questa relazione si adotta la denominazione delle Aree precedente alla definizione del nuovo assetto organizzativo, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 207 del 7/9/2018, ed entrato in vigore dal 1 ottobre 2018.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Prevenzione della corruzione presso i soggetti di diritto privato con bilancio superiore ai 500 mila Euro, identificati dall'art. 2bis – comma 3 – del D.Lgs. 33/2013, in quanto affidatari di attività di pubblico interesse come definite nelle Linee guida Anac n. 1134 dell'08/11/2017;</p> <ul style="list-style-type: none">◦ l'inserimento di ulteriori precisazioni normative e operative relativamente all'obiettivo manageriale sul rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente;◦ il differimento dal 31 ottobre al 30 Novembre 2018 della predisposizione e trasmissione alla Commissione consiliare delle proposte di aggiornamento/revisione di alcuni Regolamenti in ragione della maggiore complessità tecnica e procedurale riscontrata; <p>◦ quanto agli obiettivi di programma, e agli obiettivi/Indicatori di performance gestionale:</p> <ul style="list-style-type: none">◦ dalla necessità di specificare meglio gli indicatori e i relativi risultati attesi in coerenza con il Dup a monte, anche prevedendo l'inserimento di Piani di realizzazione degli obiettivi;◦ dal completamento dell'elenco opere in programmazione nel triennio 2018-2020, con l'inserimento delle opere pubbliche previste nel Piano triennale dei lavori pubblici 2018-2020 ed Elenco annuale 2018, e relative fasi di realizzazione, per le Aree tecniche (Area Edilizia istituzionale, patrimonio, servizi generali e programmazione rete scolastica metropolitana, Area Pianificazione territoriale generale, delle reti infrastrutturali e servizi di trasporto pubblico) e Area Promozione e coordinamento sviluppo economico e sociale (limitatamente agli interventi programmati all'Idroscalo);◦ dall'inserimento di una nuova autorizzazione (codice ST080-014: Valutazioni di compatibilità con il Piano territoriale regionale d'area - Ptra - Navigli Lombardi, per i progetti ricadenti nella fascia di tutela ai sensi della Delibera di Consiglio regionale 1676/2017); <p>Si è poi provveduto al completamento del Peg 2018-2020 integrando le pesature assegnate:</p> <ul style="list-style-type: none">◦ dal Segretario e Direttore Generale agli obiettivi manageriali;◦ da parte delle Direzioni d'Area/Apicali agli obiettivi di Programma sulla base della loro rilevanza strategica, <p>e le dotazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">◦ economiche (risorse umane e strumentali),◦ e finanziarie (capitoli di Entrata e Spesa) assegnati a ciascun Centro di responsabilità

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>(Dirigente) e articolati rispettivamente in:</p> <ul style="list-style-type: none">- Titoli, Tipologie e Categorie e capitoli per la parte Entrata;- Missioni, Programmi, Titoli e Macroaggregati, e capitoli per la parte Spesa, capitoli a loro volta articolati sino al IV livello del Piano finanziario come richiesto dal principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, punto 10. <p>Il Sindaco metropolitano in data 18/07/2018 con decreto n. 172 ha approvato il Piano esecutivo di gestione (Peg) 2018-2020, Piano della performance della Città metropolitana di Milano ai sensi dell'art. 169 – comma 3-bis D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Successive variazioni al Peg/Piano della performance 2018-2020 intervenute in corso d'anno. Il Peg 2018-20 è stato successivamente variato nella parte finanziaria e contabile con i seguenti provvedimenti del Sindaco metropolitano:</p> <ul style="list-style-type: none">• con decreto sindacale n. 182 del 23/07/2018 di approvazione della Prima variazione al Peg 2018-2020 – parte finanziaria, conseguente alla variazione d'urgenza agli stanziamenti di competenza 2018-2020 e di cassa per la prima annualità 2018 del Bilancio di previsione 2018-2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 175 – commi 4 e 5 – D.Lgs. 267/2000, e conseguentemente agli stanziamenti di spesa della Sezione Operativa – parte prima - del Dup 2018-2020. La variazione d'urgenza è stata ratificata dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 36 del 26/07/2018;• con decreto sindacale n. 198 del 06/08/2018, di approvazione di una Seconda variazione conseguente alle modifiche apportate alla Sezione Operativa del Dup 2018-2020 e al Bilancio di previsione 2018-2020, approvate dal Consiglio metropolitano il 26/07/2018 con deliberazione n. 37/2018.• con decreto sindacale n. 242 del 18/10/2018, di approvazione della Terza variazione al Peg 2018-2020 conseguente alle modifiche apportate alla macrostruttura con i decreti sindacali: n. 161 del 05/07/2018, n. 207 del 07/09/2018 e n. 224 del 02/10/2018. <p>In data 25/09/2018, con deliberazione n. 48, il Consiglio metropolitano ha approvato in via definitiva il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2017. Con determinazione dirigenziale R.G. n. 6800/2018 del 27/09/2018, a seguito di richiesta formulata con nota del 19/09/2018 dall' Area Edilizia istituzionale, patrimonio servizi generali e programmazione rete</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>scolastica metropolitana, il Direttore dell'Area programmazione risorse finanziarie e di bilancio, Responsabile del Servizio finanziario, ha determinato di approvare la variazione al bilancio di previsione riguardante l'utilizzo della quota vincolata del risultato di amministrazione 2017, derivante da stanziamenti di bilancio dell'esercizio precedente corrispondenti a entrate vincolate derivanti da indebitamento, e conseguente variazione ai capitoli di Entrata e Spesa del Peg 2018-2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 175, comma 5-quater, lett. c) e dell'art 187, comma 3-quinquies del D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Il Sindaco ha preso atto delle risultanze del monitoraggio effettuato sui risultati attesi del Peg al 31 agosto con decreto n. 235 del 08/10/2018.</p> <p>Con deliberazione n. 56 del 21/11/2018 il Consiglio metropolitano ha approvato la <i>Ricognizione sullo stato di attuazione dei Programmi Dup</i> al 30 Settembre. Sempre in data 21/11/2018, con deliberazione n. 55, il Consiglio metropolitano ha approvato la Variazione di assestamento al bilancio di previsione 2018-2020 e verifica degli equilibri generali di bilancio.</p> <p>In data 11/12/2018, il Sindaco metropolitano ha approvato la Quarta variazione al Peg 2018-2020 conseguente alla variazione di assestamento generale al bilancio di previsione 2018-2020 con decreto sindacale n. 294.</p> <p>L'ultima variazione al Peg 2018-2020 ai sensi dell'art. 175 del D. Lgs. 267/2000 parte finanziaria, è stata approvata dal Sindaco metropolitano con decreto n. 319 in data 21/12/2018.</p> <p>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2018</p> <p>La struttura di supporto all'OIVP ha svolto attività istruttoria in ordine alla conformità degli obiettivi esecutivi della proposta di Peg/Piano della performance 2018 ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.</p> <p>L'OIVP, nella seduta del 19/06/2018, verificando il rispetto delle caratteristiche essenziali degli obiettivi di cui all'art. 5 c. 2 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., ha validato nel suo complesso, ai sensi dell'art. 89, c.2, lett. b) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi vigente, il Peg/ Piano della performance 2018-2020 e nel suo complesso la metodologia seguita dal Segretario e Direttore Generale con il supporto del Settore Programmazione controllo e trasparenza nella costruzione della proposta di Peg, elaborato in collaborazione con le Direzioni, a partire dai</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	contenuti del documento di "Indirizzi per la gestione provvisoria 2018". Il documento di validazione è pubblicato in Amministrazione trasparente (http://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/OIVP/Validazione_Peg_2018.pdf)

2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è riportata nel Piano della performance 2018 ed è definita all'interno della sezione "Indicatori di performance gestionale". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita e assicurata dall'integrazione strutturale tra Relazione sulla performance e Piano della performance.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none">- al 31 agosto 2018 (decreto del Sindaco metropolitano del 08/10/2018, R.G. 235/2018)- al 31 dicembre 2018, <i>Relazione sulla performance 2018</i> (decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 69/2019 del 16/04/2019, validata dall'O.I.V.P. in data 18/4/2019).
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 57,8%) degli indicatori ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.

2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Collegamento tra obiettivi individuali documenti di programmazione triennali e di mandato</i>	Il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2018-2020, primo Peg di respiro triennale della Città metropolitana di Milano è stato garantito nel Peg/Piano della performance 2018-2020 dal seguente raccordo:

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none"> • con le misure previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza per il triennio 2018-2020, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 13 del 18/01/2018 (di cui il Consiglio metropolitano ha preso atto con deliberazione n. 14 del 21/03/2018); • con gli obiettivi “manageriali” concernenti: gli obblighi di pubblicazione su AT e l'accesso civico/Registro degli accessi (obiettivi individuali) e con gli obiettivi di performance gestionale/organizzativa concernenti il rispetto dei tempi dell'attività autorizzatoria; • con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup 2018-2020 (cfr. SeS – cap. 7 – Missioni e Programmi) in quanto il <i>Peg/Piano performance 2018-2020</i> è strutturato per i Programmi del Dup. Infatti, nel <i>Peg</i>, gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli “Obiettivi di Programma” (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna “Finalità”). • il Dup a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2016-18 (in particolare la <i>Parte terza – Cap. 5 – Piattaforme progettuali: indirizzi per l'azione della Città metropolitana</i>), approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 27 del 12/05/2016. Nella Sezione Operativa (SeO) – Parte Prima (cfr. cap. 7: Missioni e Programmi), gli obiettivi strategici delle Missioni sono raccordati con gli obiettivi di Piano strategico. Gli stessi nella Sezione Operativa – Parte Prima sono sviluppati negli obiettivi operativi dei Programmi. <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del Dup 2018-2020) sono stati pesati.</p>
<p>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</p>	<p>Gli obiettivi manageriali sono affidati dal Direttore generale/Segretario Generale (ex art. 97 – comma 4 – D.Lgs. 267/2000) ai dirigenti di area/apicali, che a loro volta li sotto assegnano ai dirigenti/PO subordinati.</p> <p>Gli obiettivi esecutivi, denominati “Obiettivi di Programma”, attuativi dei Programmi Dup 2018-2020, hanno invece una derivazione direttamente connessa all'espressione di volontà degli organi di indirizzo.</p> <p>Entrambe le tipologie di obiettivi sono approvate dal Sindaco metropolitano nel Peg/Piano</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	della performance.

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	<p>I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie. Le tipologie di comportamento hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none">- capacità di governance esterna e comunicazione;- capacità di pianificazione e controllo;- capacità organizzative e di gestione del personale;- capacità di valutazione dei propri collaboratori. <p>Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto e sono state selezionate in modo differenziato tra direttori di area/apicali e di centro di responsabilità (Cdr).</p>
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti organizzativi</i>	<p>La selezione dei comportamenti è stata effettuata dal Direttore generale per i direttori di area/apicali e da questi ultimi per i dirigenti di centro di responsabilità (Cdr). La rilevanza % dei comportamenti è stata definita dal Direttore generale per tutti i dirigenti.</p>

2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	<p>Le metodologie di misurazione e valutazione della performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.</p>
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	<p>Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della performance (Stato di attuazione dei programmi, del PEG, relazione a rendiconto, ecc.).</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	Il Segretario Direttore generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di area/apicali; questi ultimi a quelli di Cdr.

2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione dirigenti 2018 è stata chiusa nel mese di giugno 2019 .
<i>Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	I dati rilevati hanno fatto riferimento ai sistemi informativo-contabili dell'ente, a quelli di monitoraggio delle opere pubbliche e dei tempi delle autorizzazioni, al sistema di reporting del PEG/Piano della performance, nonché all'applicativo intranet per la valutazione delle performance anno 2018 relativo alle valutazioni riguardanti i comportamenti organizzativi.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo</i>	<p>L'integrazione tra il sistema di bilancio armonizzato e quello di performance management risulta di assoluta significatività. Anche dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura di supporto all'OIVP garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi.</p> <p>In particolare, si rileva che il Peg 2018-2020:</p> <ul style="list-style-type: none">• è raccordato con la struttura organizzativa in quanto è strutturato per Aree/Direzioni apicali ove il Direttore d'Area/Apicale riferisce direttamente al Direttore Generale se nominato o al Segretario Generale (ex art. 97 – comma 4 – D.Lgs. 267/2000). In parti-

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

colare, la riorganizzazione della macrostruttura intervenuta nel corso del 2018 e operativa dal 1° Ottobre, ha richiesto la Terza variazione al Peg/Piano della performance 2018-2020 approvata dal Sindaco metropolitano il 18/10/2018 con decreto sindacale n. 242;

- per ciascuna Area o Direzione Apicale indica le risorse umane (n. dipendenti) assegnate e in servizio e le risorse strumentali (strumentazioni informatiche) in dotazione;
- nell'ambito di ciascun Cdr Apicale, individua il Dirigente responsabile della gestione di ciascun Centro di responsabilità (Cdr), inteso come ambito organizzativo e gestionale cui sono assegnati formalmente: obiettivi, dotazioni finanziarie e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni);
- è raccordato alla programmazione stabilita con il Dup 2018-2020 in quanto è strutturato per i Programmi del Dup che ove gli obiettivi esecutivi richiesti dalla normativa sull'armonizzazione sono denominati "Obiettivi di Programma". Questi, nel processo di sviluppo a cascata della programmazione, attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità");
- è raccordato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione 2018-2020 come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il Peg 2018-2020, primo Peg di respiro triennale, nella parte finanziaria articola le Entrate in titoli, tipologie categorie e capitoli. Articola inoltre le Spese in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157 del dlgs 267/2000. Essi presentano in coerenza con la durata temporale del Bilancio di previsione approvato, stanziamenti di competenza riferiti al triennio 2018-2020 e di cassa per l'anno 2018;
- per ogni capitolo di entrata è indicato il Cdr che accerta la risorsa e, per ogni capitolo di spesa, è indicato il Cdr di destinazione e il Cdr che impegna;
- La parte contabile è integrata con la parte obiettivi nel sw di gestione del Peg a livello di Programma di spesa, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti. L'elaborazione della parte contabile è eseguita dal Servizio Programmazione e controllo strategico sulla base dei dati resi disponibili dalla Ragioneria dall'applicativo Civilia Open successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p>Inoltre, il <i>Peg/Piano performance</i> della Città metropolitana di Milano è ricordato:</p> <ul style="list-style-type: none">· con il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2018-2020 attraverso specifici obiettivi manageriali attuativi delle misure previste dagli articoli 6 – 16 e 19 del Piano e degli Obblighi di pubblicazione in AT.· con il vigente Regolamento sui controlli interni quanto:<ul style="list-style-type: none">- al collegamento con i Risultati conseguiti nell'anno precedente, rilevati dal sistema di controllo di gestione, ai fini della definizione dei target da conseguire per quegli obiettivi di <i>performance</i> individuale (manageriali e attuativi del <i>Dup</i>) e di <i>performance</i> gestionale/organizzativa di natura ricorrente;- all'attuazione dei controlli sugli enti e organismi partecipati, attraverso la previsione di specifici obiettivi nella tipologia degli "Obiettivi manageriali".
--	---

2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali

Si riportano, di seguito, alcune informazioni di sintesi sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali dell'esercizio 2018, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2018*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

Stato di attuazione degli obiettivi manageriali

Complessivamente si rileva che:

- il 76% degli obiettivi manageriali (indicatori) è stato, a livello di ente, pienamente conseguito; registrando un ulteriore incremento del 21% circa rispetto all'esercizio 2017; ulteriore in quanto nel 2017, rispetto al 2016, si era registrato un incremento del 13%.
- Il 12% circa registra un grado di realizzazione compreso tra il 98% e il 100%;
- il 12% si colloca tra 90% e 91%;
- nessuno al di sotto del 90%.

In linea di massima si rileva un trend crescente di risultato, e sugli obiettivi di comportamento organizzativo (rispetto dei tempi, esaustività delle procedure di programmazione e controllo, ...) si registrano delle performance decisamente soddisfacenti. In progressivo miglioramento inoltre anche la qualità delle informazioni inserite nei diversi database e il rispetto dei tempi.

Capacità di realizzazione delle opere pubbliche

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

La tabella seguente illustra l'andamento del rapporto tra fase realizzata e fase programmata per ciascuna delle opere pubbliche finanziate (tanto più positivo quanto più tendente al 100%). La tabella evidenzia un trend crescente a partire dal 2014 e una flessione nel 2018, che è determinata principalmente dal mancato avanzamento delle fasi di una serie di opere finanziate con avanzo per devoluzioni di mutuo Cassa DD.PP. le cui procedure non è stato possibile attivare nei tempi richiesti dalla Cassa.

Tabella 1.- Rispetto dei tempi di programmazione delle opere pubbliche (fonte: Referto del controllo di gestione 2018)

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Area di intervento	2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012	
	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>
Patrimonio	9	1	7	100	4	100	4	65	5	91,3	12	77,4	9	92,5
Mobilità ciclabile	1	100	0	0	1	100	1	100	2	100	4	97,8	5	63,8
Edilizia scolastica	86	72	45	98,7	41	92,2	42	82,6	63	71,2	42	92,1	51	97,2
Parco Agricolo Sud Milano (PASM)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	95	2	80	7	96
Idroscalo	1	100	0	0	0	0	1	100	7	95,4	6	99,9	10	95,6
Mobilità e Trasporti	31	98	27	100,2	25	89,7	29	91,4	34	72,2	34	73,8	42	65,3
Totale Ente	128	65,6	79	99,3	71	91,9	77	85,2	113	80,3	102	78,5	126	89,1

Entrando più nel dettaglio, si osserva che delle 128 opere complessivamente considerate nel calcolo della performance finale, 22 opere, pari al 17,2%, non hanno registrato alcun avanzamento, concentrandosi nel Patrimonio istituzionale (89% 8 su 9). Mentre nell'ambito dell'Edilizia Scolastica le 11 opere non portate in avanzamento di realizzazione corrispondono al 12,8% delle 86 opere programmate.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Performance gestionali: rispetto dei tempi dei procedimenti autorizzatori

La tabella seguente riporta i tempi rilevati per le autorizzazioni presenti nel Peg/Piano della Performance suddivisi per Area e, in dettaglio, per classe di tempistica di rilascio delle autorizzazioni

Suddividendo i provvedimenti per Area, si rileva che le maggiori percentuali di atti fuori tempo obiettivo/legge riguardano:

- l'Area Ambiente e tutela del territorio e, in particolare, le autorizzazioni paesaggistiche semplificate del Parco agricolo sud Milano (19,4%);
- l'Area Infrastrutture, con riferimento alle autorizzazioni/nulla osta/dinieghi per l'installazione di mezzi pubblicitari e segnaletica industriale (9,6%).

A livello generale, gli atti che sono stati rilasciati oltre i termini previsti dagli obiettivi di PEG – Piano performance sono 202, su un totale di 3.839 atti (pari, quindi al 5%).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Area	Tempi regolamentari di rilascio	N. atti	Tempo rilevato			N. di atti f.t.	% fuori tempo obiettivo
			media	minimo	max		
Area Ambiente e tutela del territorio		1338				85	6,3%
	50-60 GG.	222	42 gg.	2 gg.	106 gg.	43	19,4%
	90 GG.	606	24 gg.	0 gg.	508 gg.	2	0,3%
	105 -150 GG.	294	69 gg.	0 gg.	449 gg.	19	6,5%
	180 -720 GG.	216	119 gg.	2 gg.	621 gg.	21	9,7%
Settore Politiche del lavoro		419				4	0,9%
	120 GG.	419	75 gg.	3 gg.	139 gg.	4	0,9%
Area Pianificazione e sviluppo economico		804				1	0,1%
	30 GG.	18	13 gg.	1 gg.	33 gg.	1	5,6%
	45 GG.	510	16 gg.	0 gg.	40 gg.	0	0%
	90-120 GG	276	35 gg.	0 gg.	97 gg.	0	0%
Area Infrastrutture		1278				112	8,8%
	30-60 GG.	1118	24 gg.	0 gg.	158 gg.	107	9,6%

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grado di raggiungimento degli obiettivi

La tabella seguente evidenzia, in sintesi, la distribuzione degli obiettivi assegnati con il Peg 2018, per percentuale di realizzazione.

	Percentuale di realizzazione										N. totale	
	Fino a 60		da 61 a 70		da 71 a 80		da 81 a 90		da 91 a 100		obiettivi	
	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le
Obiettivi	5	1,1	2	0,4	2	0,4	6	1,3	450	96,8	465	100,0

Circa il 97% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%; dall'esercizio precedente tale fascia ha subito un ulteriore incremento di circa 2,5 punti percentuali (nel 2017 era pari al 94,4%).

Allo stesso tempo, per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60%, prosegue il trend in diminuzione: nel 2015 era infatti pari all'8,2%, nel 2016 al 2,3%, nel 2017 all'1,3% e nel 2018 è pari a circa l'1%.

La serie storica, riportata nella tabella che segue, evidenzia come ci sia stato un significativo incremento della capacità dell'ente di realizzare i propri obiettivi, soprattutto a partire dall'esercizio 2016.

Indicatori	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Grado di realizzazione degli obiettivi								
%le obiettivi individuali realizzati dal 91% al 100%	97,8	96,8	92,8	84,8	82,6	85,9	82,8	91,5
%le obiettivi gestionali realizzati dal 91% al 100%	89,8	75,4	88,9	73,8	86,0	87,3	83,8	90,2

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Direttore generale, Segretario generale	La valutazione del Segretario Direttore generale ha comportato il 100% della distribuzione del budget

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicale	Nel complesso i <i>direttori apicali</i> hanno una valutazione elevata. La valutazione media (9,4) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2017 (9,21) e 2015 (9,3). Due direttori apicali su 6 (33%) hanno ottenuto una valutazione pari a 9,6. Non sono presenti valutazioni negative, né valutazioni di eccellenza. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari all'89,5% del budget stanziato, in leggero aumento rispetto all'esercizio 2017 (86,3%). Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Tutti i direttori apicali hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra l'86% e il 93% del budget iniziale.
---	--

<i>Esito valutazione dirigenti area/Apicali</i>	<i>% dir.</i>	<i>% Budget distribuito</i>
9,6	33%	93%
9,5	17%	91,3%
9,3	17%	87,8%
9,2	33%	86%
Totale	100	

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. 6

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

*Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – **dirigenti Centri di responsabilità***

Nel complesso i direttori di settore mantengono una valutazione elevata. La valutazione media (9,65) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2017 (9,40) e 2016 (9,43). Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 93% del budget stanziato. Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Il 16% dei direttori di settore hanno percepito un premio di risultato compreso tra l'80% e il 90% del budget iniziale.

Esito valutazione dirigenti di Cdr	% dir.	% Budget distribuito
9,8	38	96,08
9,7	38	95,10
9,6	8	93,50
9,2	8	87,00
9,1	8	85,40
Totale	100	

NB: Totale Dirigenti n. **13**

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – PO/AP

Le valutazioni (e le indennità di risultato correlate) delle PO/AP presentano limitati margini di differenziazione, con una forte presenza di giudizi a cui consegue l'erogazione dell'intero importo dell'indennità di risultato. Il 12,6% delle PO/AP presenta una valutazione pari a 10. Ma se si prendono in considerazione le PO che per effetto delle valutazioni ottenute (da 9,5 in su) hanno percepito l'intero importo dell'indennità di risultato, si arriva al 81,80%. Solo il 4,4 % delle PO/AP ha ottenuto un'indennità di risultato inferiore al 90% del budget disponibile. Ne consegue una distribuzione poco differenziata delle valutazioni e dei premi di risultato, con un forte livellamento verso l'alto. Si ritiene necessario segnalare la necessità di puntare ad una maggiore differenziazione delle valutazioni che sia correlata alle prestazioni effettivamente rese.

Valutazione	%	% Budget
10	12,6	100
9,9	25,7	100
9,8	11,2	100
9,7	17,2	100
9,6	7,2	100
9,5	7,9	100
9,4	6	98,6
9,3	4	97,2
9,2	1,3	95,7
9,1	1,3	94,3
8,9	0,6	91,5
8,8	0,6	90,1
8,2	0,6	81,5
8,1	1,3	80,1
8	1,3	78,7
7,2	0,6	67,3
6	0,6	50
Totale	100	

NB: Totale PO/AP n. 151

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dipendenti

Il sistema di misurazione e di valutazione della performance in vigore dal 1/1/2017 ha modificato le scale di valutazione utilizzate per i dipendenti, passando da una valutazione espressa in dodicesimi ad una valutazione espressa in decimi e prevedendo che la valutazione delle performance dei dipendenti non sia costituita solo dai comportamenti organizzativi, ma anche dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e del Settore di appartenenza.

Come indicato nell'art 69 del CCNL 21.05.2018, nel sistema di valutazione delle performance è stata introdotta la maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate. Tale maggiorazione si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato sulla base dei criteri selettivi. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ed è attribuita ad una quota limitata di personale pari al 5% dei dipendenti di ciascun settore. La maggiorazione del premio individuale è stata attribuita nel 2018 a n. 63 dipendenti.

Oltre l'86% dei dipendenti ha ottenuto valutazioni comprese tra 9 e 10 (nel 2017 erano l'84,62%). Tutto ciò, tenendo conto che valutazioni maggiori o uguali a 9,1 comportano l'erogazione del 100% del premio potenziale di risultato.

Si evidenzia, quindi, la necessità di puntare ad una maggiore differenziazione nelle valutazioni, e ad una maggiore correlazione delle stesse con il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente e con il livello delle prestazioni effettivamente rese, al fine di:

- garantire il rispetto dei principi di selettività e merito dei sistemi premianti (art. 18, c. 1 D.Lgs. 150/09);
- evitare di incorrere nel divieto di distribuzione in maniera indifferenziata di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18, c. 2 D.Lgs. 150/09).

Votazione	N.	% dip	Fasce di budget	% distribuzione budget
esclusi	20	2,31	--	--
<6	2	0,23	0	0,24
6-6,7	3	0,35	60-69	0,35
6,8-7,5	4	0,46	70-80	0,47
7,6-8,3	26	3,00	81-90	3,07

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

8,4-9	86	9,92	91-99	10,15
9,1-10	726	83,74	100	85,71
Totale	867	100		100

NB: n. dipendenti valutati **847**

n. dipendenti non valutati **20** per mancanza di requisiti essenziali (**totale dipendenti n. 867**)

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Sezione "Trasparenza e integrità" all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e definizione di obiettivi in materia di trasparenza ed integrità</p>	<p>Come stabilito all'art. 10, commi 1 e 3, del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., la Città metropolitana di Milano ha definito i propri obiettivi in materia di trasparenza e le misure organizzative idonee ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare nella Sezione "Trasparenza e integrità" del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Per il triennio 2018 – 2020 il PTPCT è stato adottato dal Consiglio metropolitano nella seduta del 21 marzo 2018.</p> <p>La gestione degli obblighi in tema di trasparenza stabiliti dal decreto legislativo di riordino della materia, ha visto il coinvolgimento dei dirigenti anche con interventi di formazione oltre che con il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione in occasione della misurazione delle performance.</p> <p>L'accessibilità in rete delle informazioni sull'organizzazione e sull'attività amministrativa dell'Ente coinvolge tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentralizzate" e la Direzione Generale attraverso il Servizio preposto alla funzione "Trasparenza quale referente del sito Amministrazione trasparente (AT).</p> <p>Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di Trasparenza, nel 2018 è continuata l'azione di supporto da parte del Servizio preposto alle strutture dell'Ente affinché fossero chiare le modalità con cui assolvere correttamente gli obblighi di pubblicazione.</p> <p>Il monitoraggio degli accessi alla sezione AT viene realizzato attraverso l'applicativo gratuito Analytics di Google, che consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013 e confermate nell'Allegato</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

alla Delibera 1310/2016. I risultati della rilevazione degli accessi hanno mostrato che i visitatori del sito (visitor sessions) nel periodo da gennaio a dicembre 2018 risultano 166.442. Essi rappresentano circa il 2,1% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 7.820.020. I visitatori del sito AT scelgono nel 50% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: Bandi di gara e contratti, Personale, Organizzazione, Enti controllati, Disposizioni generali, Bilanci e Provvedimenti.

L'audit interno al 31/10/2018 ha dato i seguenti risultati: il 99,6% degli obblighi di pubblicazione risultava adempiuto in modo completo, non risultavano obblighi adempiuti in modo non completo mentre lo 0,4% risultava ancora non adempiuto.

Il monitoraggio al 31/12/2018 evidenzia un ulteriore miglioramento in quanto gli obblighi correttamente adempiuti a tale data sono il 99,1%, non risultano obblighi adempiuti in modo non completo mentre gli obblighi non ancora adempiuti sono lo 0,9%.

Con riferimento alla gestione dei flussi documentali per le pubblicazioni web, per ciascun obbligo di pubblicazione previsto dalla relativa tabella allegata al PTPCT è stata classificata la fonte informativa nelle seguenti categorie, a seconda dell'origine del dato:

- documento cartaceo, o file scansionato o in formato non aperto;
- file o database interno in formato aperto;
- banca dati o software gestionale;
- link a siti di altri enti.

Dal monitoraggio al 31/12/2018 emerge che nel 22% dei casi la pubblicazione viene effettuata mediante banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentralizzate"), nel 8,4% attraverso la pubblicazione di link a siti di altri enti (si tratta della pubblicazione di alcune informazioni relative ai titolari di incarichi politici, effettuata attraverso link ai siti dei Comuni di appartenenza) mentre nella rimanente percentuale dei casi, pari al 69,6%, la pubblicazione viene effettuata dalla Direzione Generale attraverso il Servizio preposto alla "Trasparenza" in qualità di referente della sezione Amministrazione trasparente. In particolare, il 65,9% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto ed il 3,7% con file non aperti, ossia formati scansionati o originali cartacei.

Con riferimento agli *obiettivi fissati nel Peg 2018*, è stata misurata a fine anno la percentuale di realizzazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, che registra un dato complessivo di Ente pari al 99,9%.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

L'OIVP ha attestato l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni in conformità alle indicazioni ed istruzioni diffuse dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) in data 5/04/2018 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/03/2018.

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/archivio_attestazioni_OIV.html

Nel corso del 2018 è proseguita l'attività di formazione in tema di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, rivolta a tutte le categorie di personale.

In particolare, sulla base delle esigenze espresse dalle Direzioni nell'ambito dei "Piani di dettaglio" previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 - 2020, sono stati erogati corsi di formazione, aggiornamento e addestramento, anche con l'ausilio di professionalità interne, sulle seguenti tematiche:

- la normativa sugli appalti pubblici di forniture, servizi e lavori, con approfondimenti in tema di ruolo e compiti del RUP: alle due edizioni realizzate (novembre 2018/gennaio 2019) hanno partecipato complessivamente 56 dipendenti - di cui 2 dirigenti, 51 dipendenti di categoria D e 3 dipendenti di categoria C - con un gradimento complessivo (giudizi da "buono" a "ottimo") del 87%;
- le modalità di acquisto sul mercato elettronico della pubblica amministrazione (MePA): al corso (gratuito) hanno partecipato 31 dipendenti di categoria D e 1 dipendente di categoria C, con un gradimento complessivo del 88%;
- l'applicazione della normativa sulla privacy nell'Ente alla luce del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (Regolamento n. 679/2016) e del decreto di modifica del Codice Privacy: la prima edizione si è svolta a dicembre 2018 e ha coinvolto 43 dipendenti - di cui 24 dipendenti di categoria D, 11 di categoria C e 8 di categoria B - con un gradimento complessivo del 95%;
- la pubblicazione degli atti nella sezione "Amministrazione trasparente" dell'Ente ai sensi dell'art. 29 del Codice dei contratti pubblici e l'addestramento all'utilizzo del relativo applicativo gestionale: il corso è stato proposto in 5 edizioni e ha coinvolto complessivamente 104 dipendenti delle categorie B, C e D, con un gradimento complessivo del 97%.

Inoltre, si segnala la partecipazione di 11 dipendenti di categoria D ai corsi di formazione "Valore PA", di 40/50 ore, organizzati dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS), sempre sul tema degli appalti e della gestione del documento informatico.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Nel 2018 non sono pervenute all'Ente richieste di accesso civico "semplice", ossia richieste volte ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 33/2013. Sono pervenute, invece, 20 richieste di accesso civico c.d. "generalizzato" (previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013), di cui 19 sono state evase entro il termine di 30 giorni e solo 1 oltre tale termine e precisamente entro 37 giorni.

Le richieste di accesso generalizzato hanno avuto il seguente esito: 15 sono state accolte, 1 è stata accolta parzialmente e 4 non sono state accolte. I motivi del mancato accoglimento sono stati i seguenti: in 2 casi la Città metropolitana non aveva la competenza in materia e, pertanto, la richiesta è stata trasmessa all'Ente competente; in 1 caso non è stato possibile identificare correttamente il documento richiesto e, quindi, il richiedente è stato invitato a precisarne meglio gli estremi; infine, in 1 ultimo caso il richiedente ha rinunciato alla richiesta.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2018/2019

Con decreto del Sindaco metropolitano n. 318/2017 del 30/11/2017 è stata revocata la nomina a componente interno dell'OIVP. A seguito della procedura pubblica per la nomina di un nuovo componente esterno, è stata nominata con decreto del Sindaco metropolitano n. 98/2018 del 23/04/2018 la dr.ssa Elisabetta Cattini, a decorrere dal 1° giugno 2018 fino alla scadenza naturale dell'attuale OIVP in carica (12/02/2020). Nella seduta del 19/6/2018 è stato quindi ricostituito nella sua interezza l'Organismo. Le attività inerenti al ciclo della performance 2018 sono state pertanto caratterizzate dall'avvicendamento del terzo componente dell'OIVP.

Sedute	Argomenti trattati
19/06/2018	<ul style="list-style-type: none">• Validazione degli obiettivi del Piano della performance/PEG 2018/20
25/07/2018	<ul style="list-style-type: none">• Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2017
20/09/2018	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura posizioni di responsabilità• Pesatura posizioni dirigenziali (rinvio)
5/10/2018	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura posizioni dirigenziali
1/03/2019	<ul style="list-style-type: none">• Ri-pesatura di alcune posizioni dirigenziali e organizzative• Modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance
9/04/2019	<ul style="list-style-type: none">• Proposta di valutazione della performance gestionale e degli obiettivi individuali – anno 2018• Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione al 31/03/2019
--	<ul style="list-style-type: none">• Validazione della Relazione sulla performance 2018 (prot. 98097 del 24/04/2019 firmato digitalmente a distanza)
14/05/2019	<ul style="list-style-type: none">• Incontro dirigenti per la presentazione della proposta OIVP di modifica del sistema di valutazione delle performance dell'Ente• Colloqui individuali con i direttori apicali sulla rendicontazione 2018 e nuovi obiettivi 2019;• Pesatura posizione organizzativa

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance 2018 (ossia, le riunioni 2018 successive alla chiusura della valutazione 2017, e, le riunioni 2019 fino alla data di chiusura della valutazione 2018).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

6.- CONCLUSIONI

Nell'ambito di un sistema che nel complesso risulta ben strutturato e consolidato nei suoi strumenti e nelle sue procedure, si rilevano i seguenti aspetti meritevoli di attenzione:

- un aspetto qualificante è costituito dalla forte integrazione esistente tra il sistema di controllo di gestione e il sistema di misurazione e valutazione della performance, sia dal punto delle informazioni gestite dai due sistemi, sia con riferimento ai processi;
- nel 2018 si è ridotta la percentuale di indicatori di performance gestiti direttamente dai servizi di controllo interno (57,8%, rispetto al 62,2% del 2017 e del 2016). Parallelamente è aumentata la percentuale di indicatori rilevati direttamente dai singoli dirigenti. Ciò potrebbe incrementare il rischio di maggiore autoreferenzialità delle misurazioni effettuate. Quindi l'ampiezza e la sistematicità delle verifiche a campione sulle rilevazioni effettuate dai dirigenti dei diversi settori assume un rilievo fondamentale per assicurare la qualità complessiva del sistema di misurazione;
- migliora, in generale, il grado di realizzazione degli obiettivi e delle performance gestionali dell'ente:
 - obiettivi manageriali pienamente raggiunti nel 76% dei casi. Nessun obiettivo manageriale raggiunto con percentuali inferiori al 90%;
 - obiettivi gestionali e individuali raggiunti con percentuali comprese tra il 91% e il 100% nel 97% dei casi.

Se da un lato ciò può caratterizzare in modo senz'altro positivo l'azione dell'ente, soprattutto in un esercizio (quale il 2018) caratterizzato dall'avvio di una significativa riorganizzazione interna, dall'altro lato occorre riflettere sulla qualità degli obiettivi formulati e sulla loro capacità di porre sfide concrete al miglioramento continuo della performance dell'ente nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali. Con riferimento a questo aspetto, l'OIVP può assumere un ruolo più incisivo nei confronti della struttura, al fine di stimolare una maggiore qualità complessiva degli obiettivi definiti in sede di programmazione;

- si registra una limitata differenziazione delle valutazioni delle performance individuali, a tutti i livelli (Direttori, dirigenti, PO, dipendenti). Tale situazione, da un lato è in linea con gli esiti del percorso di misurazione degli obiettivi. Ma dall'altro lato pone seri dubbi sul concreto rispetto dei principi di selettività e di merito nei percorsi di valutazione e di erogazione degli incentivi e, quindi, sull'equità complessiva del sistema. Questo aspetto appare più problematico per il personale dipendente (dove l'86% circa del personale ha ottenuto di valutazioni tra 9,1 e 10, ricevendo il 100% del proprio budget di produttività) e per le posizioni organizzative (dove l'81% del personale ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, ricevendo il 100% dell'indennità di risultato).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

A fronte degli aspetti rilevati, l'OIVP intende formulare le seguenti proposte:

1. investire sul sistema di rilevazione degli indicatori per invertire la tendenza alla riduzione del numero di indicatori gestiti direttamente dai servizi di controllo interno, individuando le modalità per riportare un numero più elevato di dati e di indicatori sotto il diretto controllo dei servizi di controllo interno;
2. porre maggiore importanza, anche nella definizione dei pesi dei comportamenti organizzativi dei dirigenti:
 - a. alla qualità nell'individuazione e nella definizione degli obiettivi, al fine di evitare il più possibile l'autoreferenzialità e puntare su obiettivi realmente sfidanti, eventualmente attribuendo un ruolo attivo all'OIVP nella valutazione di questo comportamento organizzativo per direttori di area e dirigenti di settore, che l'OIVP può osservare direttamente esaminando i documenti di programmazione;
 - b. al rispetto del principio di merito e di differenziazione delle valutazioni del personale dei diversi livelli. Anche in questo caso si potrebbe prevedere un ruolo attivo dell'OIVP nella formulazione della valutazione del comportamento "Capacità di valutazione dei propri collaboratori" per i direttori di area e i dirigenti di settore.