

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Anno 2019

Data di rilascio della relazione settembre 2020
---	----------------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance
dr. Marco Bertocchi
dr.ssa Elisabetta Cattini
dr.ssa Chiara Pollina

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.....	10
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	10
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	11
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	12
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione	13
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni	13
2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali.....	15
3.- SISTEMA PREMIALE	20
4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	25
5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2019/2020	29
6.- CONCLUSIONI	31

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 2019, il terzo esercizio di applicazione del 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 2019.

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. I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una % rilevante (pari al 57,9%) degli indicatori, che risulta in linea con il valore dell'anno precedente (nel 2018 pari a 57,8%) che era 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</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	crescita costante (nel Peg 2013 pari al 52,9% e nel PEG 2014 pari al 59,9%); per quanto concerne invece gli obiettivi misurati direttamente dalle Direzioni, vengono effettuate da parte del Servizio Controllo direzionale ampie verifiche a campione per ogni CdR.
Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance	<p>Premessa</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 (<i>Peg</i>) 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 con l'approvazione del <i>Peg/Piano della performance</i> per il triennio 2018-2020 in data 18/07/2018 con decreto sindacale n. 172. Il percorso di progressivo riallineamento alle tempistiche del ciclo della programmazione come definite dai principi contabili e dal D.Lgs. 150/2009 (come modificato e integrato dal D.Lgs 74/2017) è stato confermato con l'approvazione del <i>Peg/Piano della performance</i> per il triennio 2019-2021 avvenuta in data 16/04/2019 con decreto sindacale n. 70.</p> <p>L'anno 2019 si è aperto con il decreto sindacale n. 17 del 29/01/2019 con cui il Sindaco metropolitano ha assegnato ai Dirigenti titolari di Centro di responsabilità (Cdr) gli stanziamenti dei capitoli di Entrata e Spesa del <i>Peg per l'esercizio provvisorio anno 2019</i> determinati sulla base degli stanziamenti assestati anno 2019 previsti nel Bilancio di previsione 2018-2020 assestato. Con lo stesso provvedimento ha autorizzato i Dirigenti ad assumere impegni di spesa con le limitazioni imposte dall'esercizio provvisorio di bilancio sino all'approvazione del <i>Peg 2019-2021</i>.</p> <p>Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, il Segretario e Direttore Generale con nota del 29/01/2019 (prot. n. 21769) ha avviato l'elaborazione degli obiettivi "specifici" richiesti dall'art. 5 – comma 1 ter – del D.Lgs 150/2009. A questa nota ha fatto seguito un incontro esplicativo con i referenti di Area/Direzione apicale organizzato dal Servizio Programmazione e controllo strategico in data 15 Febbraio.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Tali obiettivi avrebbero dovuto costituire la base per lo sviluppo del futuro <i>Peg/Piano della performance 2019-2021</i>, successivo all'approvazione del <i>Dup</i> e del Bilancio di previsione per il triennio 2019-2021. Considerato che il <i>Dup</i> e il Bilancio di previsione per il triennio 2019-2021 sono stati definitivamente approvati dal Consiglio metropolitano il 1° Aprile, il processo di elaborazione degli obiettivi specifici è pertanto confluito nell'elaborazione del <i>Peg/Piano della performance 2019-2021</i>.</p> <p>La metodologia di composizione del Piano esecutivo di gestione (<i>Peg</i>)/ <i>Piano della performance 2019-2021</i> è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> vigente nel 2019, e ha previsto 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 attuativi del <i>Dup</i> denominati obiettivi di programma;• performance organizzative/gestionali costituite da indicatori di efficienza tecnico-gestionale (fornite dal Servizio Controllo direzionale) e/o di efficacia (misure di output e/o copertura della domanda) riferite ai processi tipici delle strutture dell'Ente, nonché dai tempi di risposta dell'attività autorizzatoria e concessoria presidiati dal Servizio Presidio trasparenza e controlli interni. <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, articolati nelle seguenti tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none">• obiettivi di supporto ai processi dell'Area finanziaria;• obiettivi 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>;• obiettivi 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 2019-2021;• obiettivi concernenti la prosecuzione nella 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;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none">• obiettivi 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, ecc.);• obiettivi concernenti i controlli sugli enti e organismi partecipati. <p>L'opportunità di prevedere obiettivi ormai ricorrenti di anno in anno è stata oggetto di valutazione da parte del Segretario e Direttore Generale in funzione dei risultati di performance 2018, cui si sono aggiunti due nuovi obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">• l'attuazione degli acquisti previsti nel Programma biennale 2019-2020 delle forniture di beni e servizi di importo pari o superiore ai 40.000 Euro e degli acquisti di importo inferiore ai 40.000 Euro, programmati attraverso l'applicativo "Planning";• l'attuazione delle misure necessarie per l'aggiornamento annuale del Documento di valutazione dei rischi (Dvr) previsto dalla normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008). <p>Quanto agli obiettivi di programma, è stata chiesta alle Direzioni maggiore attenzione nello specificare meglio la descrizione degli Obiettivi, i relativi gli indicatori e risultati attesi per il triennio di riferimento in coerenza con il Dup a monte, anche prevedendo l'inserimento di Piani di realizzazione al fine della migliore comprensione del raggiungimento di risultati intermedi e finali. Tra gli obiettivi attuativi del Dup per le Direzioni tecniche si citano gli obiettivi relativi alla realizzazione delle fasi programmate per il triennio 2019-2021 delle opere pubbliche già in programmazione nel triennio 2018-2020, aggiornate con le risultanze del Piano triennale dei lavori pubblici 2019-2021 ed Elenco annuale 2019.</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 in virtù delle buone performance di rispetto dei tempi di legge/regolamento realizzate negli anni precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Procedimenti dell'Area Ambiente e tutela del territorio</i>: Certificazione del completamento degli interventi di bonifica e/o ripristino ambientale dei siti inquinati; Verifica di assoggettabilità alla procedura di valutazione di impatto ambientale; Modifiche non

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>sostanziali all'AIA con aggiornamento allegato; Autorizzazioni/rinnovi scarico in falda (geotermico, messa in sicurezza di emergenza); Scarico in corso idrico superficiale, suolo o strati superficiali del sottosuolo; Voltura AIA industria.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Procedimenti dell'Area Infrastrutture</i>: Autorizzazioni/concessioni stradali per allacciamenti ed occupazioni con servizi di rete (lavori con enti e società convenzionate e non, per gasdotti, acquedotti, fognature, cavi e altro); Concessioni stradali per accessi per innesti e occupazioni definitive di aree di sedime a servizio di abitazioni private, attività produttive/terziario, attività commerciali (parcheggi, accessi agricoli, marciapiedi, terrapieni, tombinature, fossi); Concessioni per la realizzazione e installazione di reti di telecomunicazione. <p>Si è poi provveduto al completamento del Peg 2019-2021 integrando le pesature assegnate:</p> <ul style="list-style-type: none">◦ dal Segretario e Direttore Generale agli obiettivi manageriali assegnando un maggior peso agli obiettivi relativi all'attuazione delle misure fissate dal PTPCT;◦ 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 (Dirigente) e articolati rispettivamente in:<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 Peg 2019-2021 ha subito diverse variazioni durante l'anno. Con decreto sindacale n. 174 del 14/11/2019, il Sindaco metropolitano ha approvato la <i>Prima variazione al Peg/Piano della performance 2019-2021 conseguente alla Terza modifica alla macrostruttura della Città metropolitana</i> (approvata con decreto sindacale n. 122 del 31/07/2019) che ha recepito dal punto di vista finanziario e contabile anche le variazioni di Bilancio e di Peg apportate successivamente</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>alla data di prima approvazione del <i>Peg/Piano della performance 2019-2021</i> e sino al mese di Settembre 2019, con decreti sindacali e provvedimenti dirigenziali secondo quanto previsto dagli artt. 175 e 176 del D.lgs. 267/2000 e dal Regolamento di contabilità.</p> <p>La <i>Seconda variazione al Peg 2019-2021</i> conseguente alla variazione di assestamento generale al bilancio 2019-2021 e alla quarta modifica alla macrostruttura (decreto sindacale n. 187 del 28/11/2019) è stata approvata il 23/12/2019 con decreto sindacale n. 225.</p> <p>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2019</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 2019 ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.</p> <p>L'OIVP, nella seduta del 14/05/2019, 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. 74, c.2, lett. b) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi vigente, il <i>Peg/Piano della performance 2019-2021</i> e nel suo complesso la metodologia seguita dal Segretario e Direttore Generale nella costruzione della proposta di <i>Peg</i>, elaborato in collaborazione con le Direzioni.</p> <p>Il documento di validazione è pubblicato in Amministrazione trasparente, Controlli e rilievi sull'amministrazione, Organismo indipendente valutazione, https://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparen-te/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/OIVP/2019_05_14_verbale_n3_allegato3_PRO_AT.pdf</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 2019 ed è definita all'interno della sezione "Indicatori di performance gestionale". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è 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 2019 (decreto del Sindaco metropolitano R.G. 173/2019 del 14/11/2019);- al 31 dicembre 2019, <i>Relazione sulla performance 2019</i> (decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 73/2020 del 01/06/2020, validata dall'O.I.V.P. in data 10/06/2020).
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 57,9%) 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 2019-2021 è stato garantito nel Peg/Piano della performance 2019-2021 dal seguente raccordo: <ul style="list-style-type: none">• con le misure previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza per il triennio 2019-2021, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 9 del 18/01/2019 (di cui il Consiglio metropolitano ha preso atto con deliberazione n. 7 del 25/02/2019);• 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 2019-2021 (cfr. SeS – cap. 6 –

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Missioni e Programmi) in quanto il <i>Peg/Piano performance 2019-2021</i> è strutturato per i Programmi del <i>Dup</i>. Infatti, nel <i>Peg</i>, gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli "Obiettivi di Programma" (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del <i>Dup</i> e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità Dup").</p> <ul style="list-style-type: none">• il <i>Dup</i> a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del <i>Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2016-18</i> (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. 6: 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 dagli obiettivi operativi dei Programmi. <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del <i>Dup</i> 2019-2021) sono stati pesati.</p>
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	<p>Gli "Obiettivi manageriali" sono affidati dal Segretario Direttore Generale (ex art. 108, 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 <i>Dup</i> 2019-2021, 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 <i>Peg/Piano della performance</i>.</p>

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	<p>I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie.</p> <p>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.</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>
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	<p>Il Segretario Direttore Generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, di norma in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di Area/apicali; a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 la presentazione delle valutazioni è avvenuta tramite comunicazioni e-mail.</p> <p>I direttori Area presentano la proposta di valutazione ai direttori di Cdr della propria Area.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 2019 è stata chiusa nel mese di giugno 2020 .
<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. L'applicativo intranet intersettoriale "Valutazione delle performance" anno 2019 è stato utilizzato per l'inserimento delle valutazioni riguardanti i comportamenti organizzativi ed ha acquisito i dati rilevati dai suindicati sistemi informativi.
<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 2019-2021:</p> <ul style="list-style-type: none">• è ricordato 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).• 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

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 ricollegato alla programmazione stabilita con il *Dup* 2019-2021 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 ricollego è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità Dup");
- è ricollegato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione 2019-2021 come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il *Peg* 2019-2021 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 ricollegati 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 2019-2021 e di cassa per l'anno 2019;
- 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, nonché il *Cdr* che impegna nel caso in cui non coincida con il *Cdr* di destinazione;
- 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, mediante l'applicativo Civilia Open, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione.

Inoltre, il *Peg/Piano performance* della Città metropolitana di Milano è ricollegato:

- con il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2019-2021 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:

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<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 Dup) 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 2019, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2019*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

Stato di attuazione degli obiettivi manageriali

Complessivamente si rileva che:

- il 54% degli obiettivi manageriali (indicatori) è stato, a livello di ente, pienamente conseguito; registrando una flessione del 46% rispetto all'esercizio precedente (2018 pari a 76%) che registrava invece 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 29% circa registra un grado di realizzazione compreso tra il 98% e 99,9%; mentre nel 2018 la percentuale era del 12%;
- Il 4% si colloca tra 90% e 97,9%;
- il 12,5% sotto il 70%, mentre nel 2018 nessun obiettivo/indicatore si attestava al di sotto del 90%.

In linea di massima si rileva un trend costante di risultato, in quanto la flessione degli obiettivi al 100% è comunque bilanciata dalla percentuale che si colloca tra il 98% e 99,9% (nel 2018 era pari al 12%).

Capacità di realizzazione delle opere pubbliche

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, e un inizio di ripresa positiva nel 2019.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Tabella 1 - Rispetto dei tempi di programmazione delle opere pubbliche (fonte: Referto del controllo di gestione 2019)

Area di intervento	2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013	
	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta	n. opere	%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta
Patrimonio	4	81,25	9	1	7	100	4	100	4	65	5	91,3	12	77,38
Mobilità ciclabile	1	0	1	100	0	0	1	100	1	100	2	100	4	97,82
Edilizia scolastica	55	78,3	86	71	45	98,72	41	92,2	42	82,61	63	71,17	42	92,12
Parco Agricolo Sud Milano (PASM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	95	2	80
Idroscalo	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	7	95,35	6	99,9
Mobilità Trasporti e	33	55,9	31	98	27	100,21	25	89,7	29	91,43	34	72,17	34	73,75
Totale Ente	96	73,8	128	66	79	99,34	71	91,85	77	85,24	113	80,34	102	78,5

Entrando più nel dettaglio, si osserva che delle 96 opere complessivamente considerate nel calcolo della performance finale 27 opere, pari al 28,1%, non hanno registrato alcun avanzamento, concentrandosi nell'area dei Trasporti e viabilità con circa il 45,4% (15 su 33). Mentre

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

nell'ambito dell'Edilizia Scolastica le 11 opere non portate in avanzamento di realizzazione corrispondono circa al 19 % delle 58 opere programmate.

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%).

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		1.091				63	5,8%
	50-60 GG.	170	43 gg.	7 gg.	296 gg.	29	17,1%
	90 GG.	483	31 gg.	0 gg.	150 gg.	5	1%
	105 -150 GG.	253	80 gg.	0 gg.	1537 gg.	21	8,3%
	180 -720 GG.	185	128 gg.	1 gg.	419 gg.	8	4,3%
Area Pianificazione e sviluppo economico		862				5	0,6%
	30 GG.	20	14 gg.	3 gg.	27 gg.	0	0%

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		
	45 GG.	495	15 gg.	1 gg.	38 gg.	0	0%
	90-120 GG	347	39 gg.	0 gg.	112 gg.	5	1,4%
Area Infrastrutture		1.227				85	6,9%
	30-60 GG.	1.162	30 gg.	0 gg.	364 gg.	79	6,8%
	90 GG	65	50 gg.	8 gg.	120 gg.	6	9,2%

Grado di raggiungimento degli obiettivi

La tabella seguente evidenzia, in sintesi, la distribuzione degli obiettivi assegnati con il Peg 2019, per percentuale di realizzazione

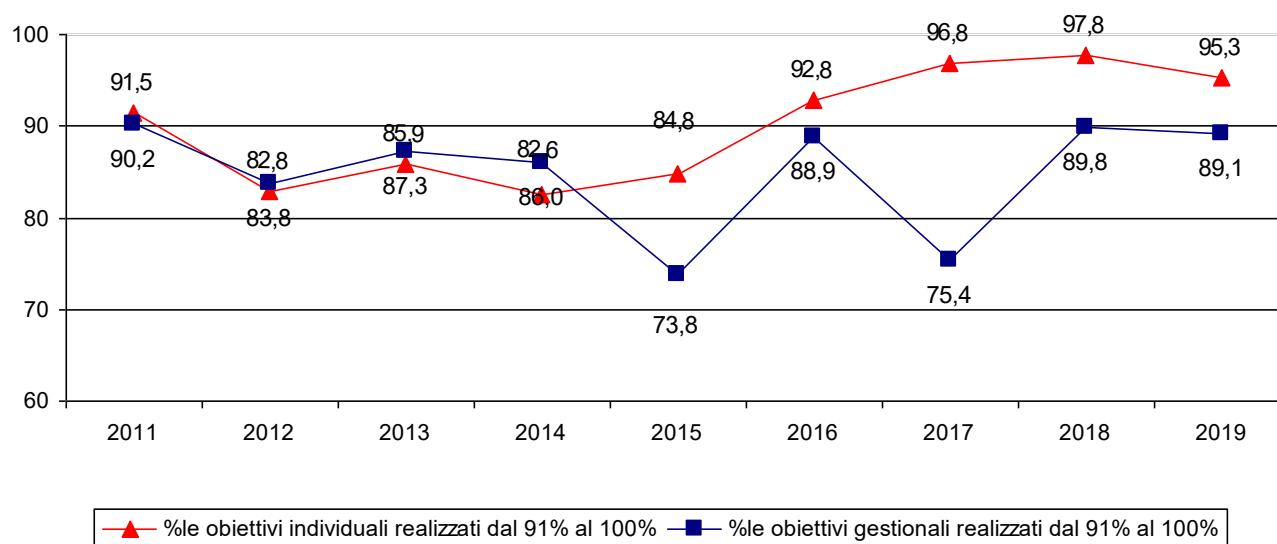
	Percentuale di realizzazione										N. totale obiettivi	
	Fino a 60		da 61 a 70		da 71 a 80		da 81 a 90		da 91 a 100		v.a.	%le
	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le		
Obiettivi	12	2,79	3	0,70	2	0,47	7	1,63	406	94,42	430	100

Circa il 94% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%; rispetto all'esercizio precedente tale fascia ha subito una flessione di circa 3 punti percentuali (mentre nel 2017 era pari al 94.4%). Per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60%, si interrompe 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%.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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.



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 94% 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 (9,58) è in leggera crescita rispetto a quella degli anni 2018 (9,4) e 2017 (9,21). Un direttore apicale su 6 (17%) ha ottenuto una valutazione pari a 9,9. Non sono presenti valutazioni negative, né valutazioni di eccellenza. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari all'92% del budget stanziato, in leggero aumento rispetto all'esercizio 2018 (89,5%). 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'84,3% e il 98,3% del budget iniziale.
---	---

Esito valutazione dirigenti area/Apicali	% dir.	% Budget distribuito
9,9	17%	98,30%
9,6	33%	93%
9,5	33%	91,3%
9,1	17%	84,3%
Totale	100	

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. 6

<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Centri di responsabilità</i>	Nel complesso i direttori di settore mantengono una valutazione elevata. La valutazione media (9,56) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2018 (9,65) e degli anni 2017 (9,40). 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 23% 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
9,9	15	98,04
9,8	8	96,08
9,7	23	95,10
9,5	31	91,09
9,4	15	90,03
8,8	8	80,50
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. Non sono presenti valutazioni 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 87,23%**. Solo il 1,42 % 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. (nдр = la numerosità delle PO è passata da 151 nel 2018 a 141 nel 2019)

Valutazione	%	% Budget
10	0	100
9,9	30,5	100
9,8	19,9	100
9,7	14,9	100
9,6	11,4	100
9,5	10,6	100
9,4	5	98,6
9,3	3,5	97,2
9,2	2,1	95,7
8,9	0,7	91,5
8,7	0,7	88,6
8,5	0,7	85,8
Totale	100	

NB: Totale PO/AP n. 141

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 dall' 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.

Ai sensi dell'art 69 del CCNL 21.05.2018, nel sistema di valutazione delle performance viene applicata 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 2019 a n. 52 dipendenti.

L'80% dei dipendenti ha ottenuto valutazioni comprese tra 9 e 10 (nel 2018 erano l'86%). Tutto ciò, tenendo conto che valutazioni maggiori o uguali a 9,1 comportano l'erogazione del 100% del premio potenziale di risultato.

Si evidenzia, ancor più, 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).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

<i>Votazione</i>	<i>N.</i>	<i>% dip</i>	<i>Fasce di budget</i>	<i>% distribuzione budget</i>
esclusi	34	4,2	--	--
<6	0	0	0	0
6-6,7	2	0,25	60-69	0,26
6,8-7,5	7	0,86	70-80	0,9
7,6-8,3	49	6,05	81-90	6,31
8,4-9	119	14,69	91-99	15,34
9,1-10	599	73,95	100	77,19
Totale		100		100

NB: n. dipendenti valutati **776** (**847 nel 2018**)

n. dipendenti non valutati **34** per mancanza di requisiti essenziali

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 assicurarne l'attuazione, nella Sezione "Trasparenza e integrità" del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Per il triennio 2019 – 2021 il PTPCT è stato approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 9 del 18 gennaio 2019 ed adottato dal Consiglio metropolitano nella seduta del 25 febbraio 2019.</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 ha coinvolto tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentrate" 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 2019 è continuata l'azione di supporto alle strutture dell'Ente da parte del Servizio preposto affinché fossero chiare le modalità con cui assolvere correttamente gli obblighi di pubblicazione.</p> <p>Il <i>monitoraggio degli accessi</i> 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</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013 e confermate nell'Allegato alla Delibera 1310/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). I risultati della rilevazione degli accessi hanno mostrato che i visitatori del sito (visitor sessions) nel periodo da gennaio a dicembre 2019 risultano 190.102. Essi rappresentano circa il 2,3% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 8.172.249. 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, Bilanci, Disposizioni generali e Provvedimenti. L'audit interno al 30/06/2019 ha dato i seguenti risultati: il 96,9% degli obblighi di pubblicazione risultava adempiuto in modo completo, il 2,7% in modo non completo mentre lo 0,4% risultava ancora non adempiuto.

Il monitoraggio al 31/12/2019 ha evidenziato dati in linea con quelli rilevati al 30/06/2019 e precisamente: il 96% degli obblighi di pubblicazione risultava adempiuto in modo completo, il 3,1% in modo non completo, mentre gli obblighi non adempiuti erano 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 31/12/2019 emerge che nel 23,1% dei casi la pubblicazione è stata effettuata mediante banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentralizzate"), nel 7,7% 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 69,2%, la pubblicazione è stata effettuata dalla Direzione Generale attraverso il Servizio preposto alla "Trasparenza" in qualità di referente della sezione Amministrazione trasparente. In particolare, il 65,1% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto ed il 4,1% con file non aperti, ossia formati scansionati o originali cartacei.

Con riferimento agli obiettivi fissati nel Peg 2019, è stata misurata a fine anno la percentuale di realizzazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, che registra

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

un dato complessivo di Ente pari al 99,7%.

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 9/04/2019 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/03/2019.

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 2019 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 PTPCT 2019 - 2021, sono stati erogati corsi di formazione, aggiornamento e addestramento, anche con l'ausilio di professionalità interne, sulle seguenti tematiche:

- la tutela della privacy dopo il regolamento europeo RGPD e le novità applicative nell'Ente, cui hanno partecipato 79 dipendenti, di cui 56 dipendenti di categoria D e 23 dipendenti delle categorie C e B;
- il ruolo e i compiti del RUP e le qualità di Project Manager nella pubblica amministrazione, che ha visto la partecipazione di 49 dipendenti, di cui 3 dirigenti, 44 dipendenti di categoria D e 2 dipendenti delle categorie C e B;
- la disciplina degli organismi partecipati dagli enti territoriali, che ha coinvolto 22 dipendenti, di cui 3 dirigenti, 17 dipendenti di categoria D e 2 dipendenti delle categorie C e B;
- l'istituto della Conferenza di servizi, mediante 3 moduli che ne hanno analizzato i vari aspetti e ai quali hanno partecipato dipendenti di tutte le categorie (complessivamente 138 presenze);
- l'utilizzo di nuovi applicativi per la produzione e gestione di documenti dell'Ente in formato digitale (Atti dirigenziali e Atti del Sindaco): ai due corsi organizzati hanno partecipato rispettivamente 137 e 177 dipendenti appartenenti alle categorie D, C e B;
- i servizi della Centrale Regionale Acquisti e della Piattaforma SINTEL: si tratta di 5 moduli organizzati dall'Agenzia regionale per gli acquisti (ARCA) che ha visto la partecipazione principalmente di dipendenti della categoria D per un totale di 18 presenze;
- le principali modifiche apportate al Codice degli appalti dal DL 32/2019, cd. Sbloccacantieri, e dalla legge di conversione n. 55/2019: ai quattro corsi erogati ha partecipato personale di ca-

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

tegoria D per un totale di 4 presenze;

- l'attuazione del Green Public Procurement (GPP) nel Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), al quale hanno partecipato 4 dipendenti, di cui 3 di categoria D e 1 di categoria C;
- la gestione dei concorsi pubblici, che ha coinvolto 6 dipendenti, di 1 di categoria D e 5 delle categorie C e B.

Inoltre, si segnala la partecipazione di 14 dipendenti, di cui 1 dirigente e 13 dipendenti di categoria D, ai corsi di formazione "Valore PA" organizzati dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS), sui seguenti temi: Bilancio e contabilità pubblica, trasparenza e accountability nella pubblica amministrazione, gestione degli acquisti e dei contratti pubblici, gestione del documento informatico.

Nel 2019 sono pervenute all'Ente n. 3 richieste di accesso civico "semplice", ossia richieste volte ad ottenere l'adempimento di un obbligo di pubblicazione previsto per legge, tutte evase entro il previsto termine di 30 giorni.

Di queste, 2 erano relative a documenti già correttamente pubblicati sul sito mentre 1 richiesta ha dato luogo ad un adeguamento nella pubblicazione.

Sono inoltre pervenute 22 richieste di accesso civico "generalizzato", ossia richieste volte ad ottenere il rilascio di documenti o dati detenuti dall'Ente ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Di queste, 19 sono state evase entro il previsto termine di 30 giorni e 3 oltre tale termine e precisamente entro 31, 35 e 54 giorni.

Le richieste di accesso generalizzato hanno avuto il seguente esito: 17 sono state accolte, 1 è stata archiviata in quanto l'atto autorizzatorio richiesto non risultava emesso e 4 non sono state accolte. I motivi del mancato accoglimento sono stati: in 2 casi l'insussistenza della documentazione richiesta; in 1 caso la genericità e l'indeterminatezza della richiesta e nell'ultimo caso la necessità di concludere l'attività istruttoria relativa all'episodio di inquinamento ambientale oggetto di accesso.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2019/2020

A seguito di procedura pubblica sono stati nominati con decreto del Sindaco metropolitano n. 13/2020 del 20/01/2020 i componenti dell'OIVP in carico, con decorrenza dal 15/02/2020. Con tale atto sono stati confermati il Presidente (dr. Marco Bertocchi) ed una componente (dr.ssa Elisabetta Cattini), e nominata una nuova componente (dr.ssa Chiara Pollina). La prima seduta del nuovo OIVP è stata il 3/03/2020. Le attività inerenti al ciclo della performance 2019 sono state pertanto caratterizzate sostanzialmente dall'avvicendamento del terzo componente dell'OIVP.

L'attività dell'OIVP, oltre all'adempimento dei compiti istituzionali, è stata caratterizzata dal percorso di affiancamento ai Direttori di area e ai Dirigenti finalizzato alla definizione di un piano integrato per la ripresa. Nell'ambito di questo percorso sono state affrontate riflessioni e definite proposte operative finalizzate a ridefinire il posizionamento strategico di CMMI e a sostenere il ruolo manageriale dei dirigenti sia all'interno dell'organizzazione (leadership e gestione delle risorse umane) sia nei rapporti con l'esterno (capacità di ascolto e ridefinizione dei bisogni del territorio).

Sedute	Argomenti trattati
14/05/2019	<ul style="list-style-type: none">• Colloqui individuali con i direttori apicali sulla rendicontazione 2018 e nuovi obiettivi 2019;• Validazione degli obiettivi del Piano della performance/PEG 2019/2021
30/07/2019	<ul style="list-style-type: none">• Colloquio individuale con la direttrice apicale dell'Area Infrastrutture sulla rendicontazione 2018 e nuovi obiettivi 2019;• Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2018
12/09/2019	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura posizioni organizzative
29/10/2019	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura posizioni dirigenziali (a seguito modifica macrostruttura dal 1° ottobre)• Monitoraggio risultati al 31/08/2019 (colloqui con i direttori di area)• Varie ed eventuali (risposta a revisione ri-pesatura di un dirigente)

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Sedute	Argomenti trattati
20/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Pesatura posizioni dirigenziali (a seguito quarta modifica alla macrostruttura) • Pesatura posizioni organizzative (a seguito quinta modifica alla microstruttura)
3/03/2020	<ul style="list-style-type: none"> • Pesatura di alcune posizioni organizzative • Parere e proposta di aggiornamento del Sistema di misurazione valutazione della performance
23/04/2020 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta di valutazione della performance gestionale e degli obiettivi individuali – anno 2019
7/05/2020 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pesatura di una posizione organizzativa
19/05/2020 * <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontro con i dirigenti (conferenza dei dirigenti): Proposte per un percorso condiviso nella Città metropolitana di Milano - Piano integrato per sostenere la ripresa
---	<ul style="list-style-type: none"> • Validazione della Relazione sulla performance 2019 (prot. 102577 del 10/06/2020 firmato digitalmente a distanza)
11/06/2020 * <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontro con i quattro gruppi di #MetroConnection, tracce per la ripartenza: Gli spazi, La tecnologia, La comunicazione, Le competenze.
1/07/2020 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione in AT al 30/06/2020 • Programmazione dei prossimi incontri con i gruppi di lavoro per il Piano integrato
14 e 20 luglio 2020 * <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con i tre gruppi di lavoro: Come disegnare il cambiamento, Come rafforzare l'ascolto e ridefinire i bisogni del territorio, Come gestire le risorse umane.
18 /09/2020	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione in Conferenza dei dirigenti degli esiti del percorso per la proposta del Piano integrato per la ripresa

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance **2019** (ossia, le riunioni **2019** successive/**concomitanti** alla chiusura della valutazione **2018**, e, le riunioni **2020** fino alla data di chiusura delle valutazioni **2019**).

*Le attività evidenziate con * non sono state verbalizzate e fanno riferimento al percorso di affiancamento che l'OIVP sta effettuando con i dirigenti dell'ente, finalizzato ad individuare proposte ed obiettivi per sostenere il riposizionamento strategico ed il rilancio della Città Metropolitana di Milano.

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;
- la percentuale di indicatori di performance gestiti direttamente dai servizi di controllo interno si è mantenuta sui livelli registrati nell'esercizio precedente (57,9%, rispetto al 57,8% del 2018 e al 62,2% degli anni 2017 e 2016). Parallelamente, rimane significativa la percentuale di indicatori rilevati direttamente dai singoli dirigenti, con il conseguente rischio di maggiore autoreferenzialità delle misurazioni effettuate. Quindi si ribadisce l'importanza dell'ampiezza e della sistematicità delle verifiche a campione che i Servizi di controllo interno effettuano sulle rilevazioni effettuate dai dirigenti dei diversi settori, al fine di mantenere adeguata la qualità complessiva del sistema di misurazione;
- il grado di realizzazione degli obiettivi e delle performance gestionali dell'ente si mantiene su livelli elevati, seppure in lieve flessione rispetto all'anno precedente:
 - gli obiettivi manageriali sono pienamente raggiunti solo nel 54% dei casi (nel 2018 erano il 76%). Ma nel complesso, gli obiettivi manageriali che presentano un grado di raggiungimento almeno pari al 90% rappresentano l'87% del totale;
 - gli obiettivi gestionali e individuali raggiunti con percentuali comprese tra il 91% e il 100% rappresentano, rispettivamente, l'89% e il 95% dei casi.

Questi dati, seppur con una lieve inversione di tendenza rispetto all'anno precedente, evidenziano la necessità di investire in modo significativo sulla qualità, la rilevanza e la selettività degli obiettivi definiti all'interno degli strumenti di programmazione, e sul loro utilizzo all'interno del sistema di valutazione.

Tale esigenza, peraltro, è emersa anche nel corso degli incontri con i gruppi di lavoro di dirigenti attivati durante l'estate, nell'ambito del Piano integrato per la ripresa. Si è sottolineata, in particolare, la necessità di rivedere i Peg delle diverse Direzioni, puntando sull'individuazione di pochi obiettivi qualificati, strettamente focalizzati sulle priorità strategiche dell'ente;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

- si registra ancora una limitata differenziazione delle valutazioni delle performance individuali, a tutti i livelli (Direttori, dirigenti, PO, dipendenti), che 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 rimane problematico in particolar modo per il personale dipendente (dove l'80% 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'87% del personale ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, ricevendo il 100% dell'indennità di risultato);
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato oggetto di proposte di modifica, da parte dell'OIVP, con propri pareri vincolanti, ai sensi dell'art. 7, c. 1 del D.Lgs. 150/09 del 1/3/19 e del 3/3/20. Va segnalata, tuttavia, la necessità di rendere più rapidi i percorsi di recepimento delle proposte di modifica di aggiornamento formulate, al fine di rendere il sistema di valutazione costantemente allineato alle esigenze di sviluppo dell'organizzazione.

A fronte degli aspetti rilevati, l'OIVP intende formulare le seguenti proposte, che tengono conto anche delle riflessioni emerse dai confronti effettuati con i dirigenti nell'ambito del percorso di supporto alla definizione del Piano integrato per la ripresa:

1. diviene importante costruire e consolidare un sistema di valori condiviso tra i dirigenti, rafforzando il senso di identità e di appartenenza all'ente, soprattutto in un momento, quale quello attuale, in cui è previsto l'ingresso di un numero rilevante di nuovi dirigenti. A tal fine, può essere utile mettere a frutto le riflessioni effettuate dal gruppo dei dirigenti in merito allo stile di leadership necessario per sostenere il processo di cambiamento dell'ente, individuando i comportamenti manageriali ritenuti rilevanti e prioritari all'intero della scheda di valutazione dei dirigenti;
2. è opportuno avviare un percorso di rivisitazione di alcuni strumenti chiave per la gestione delle risorse umane, al fine di anticipare in chiave strategica e sostenere il percorso di forte ricambio generazionale che interesserà l'ente nei prossimi anni. Si rimanda, in proposito alle proposte operative formulate dal gruppo dirigente nell'ambito del percorso di definizione del Piano integrato per la ripresa;
3. occorre puntare, ove possibile, a snellire e qualificare i PEG delle diverse Direzioni, enfatizzando ulteriormente l'attenzione sugli obiettivi connessi con le priorità strategiche dell'ente (tenendo conto anche del nuovo contesto in cui ci si trova ad operare a seguito dell'emergenza COVID-19), al fine di evitare il più possibile l'autoreferenzialità e puntare su obiettivi realmente sfidanti; in tale chiave, potrebbe essere utile focalizzare alcuni obiettivi di sistema, anche trasversali a più Direzioni, che mettano in luce il Valore Pubblico che ci si prefigge di generare;
4. si conferma la necessità di 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;
5. è necessario rafforzare l'attenzione al rispetto del principio di merito e di differenziazione delle valutazioni del personale dei diversi livelli, prevedendo 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.