

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

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

**Anno 2021**

<b>Data di rilascio della relazione</b>	26/07/2022
---	------------

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

DOCUMENTO INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

## SOMMARIO

<b>1.- PRESENTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...</b>	<b>4</b>
2.1.- Rappresentazione della performance .....	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	11
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	11
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	12
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	13
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione .....	13
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni .....	14
2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali.....	16
<b>3.- SISTEMA PREMIALE .....</b>	<b>21</b>
<b>4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....</b>	<b>25</b>
<b>5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2021/2022 .....</b>	<b>29</b>
<b>6.- CONCLUSIONI .....</b>	<b>30</b>

# 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 2021, il quinto 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 2021.

# 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"><li>- chiara definizione degli obiettivi;</li><li>- presenza consistente di indicatori di outcome;</li><li>- legame tra obiettivi, indicatori e target;</li><li>- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità;</li><li>- rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede anagrafiche degli indicatori</li></ul>	<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 outcome intesi come apprezzamento delle variazioni di fenomeni sociali rilevanti su cui impatta l'azione amministrativa, osservate su base annuale, le cui serie storiche sono ricostruite ed esposte nelle "Valutazioni di efficacia" dei Programmi della Relazione al Rendiconto della gestione, elaborati sia 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). A partire dalla Relazione al Rendiconto 2021, apposito capitolo è dedicato all'illustrazione del posizionamento della Città metropolitana di Milano in termini di distanza rispetto al raggiungimento di alcuni dei 16 target di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) territorializzati di Agenda Onu 2030 – individuati da Asvis con il Ministero dell'Ambiente, oggi Ministero</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>della transizione ecologica (MITE). Grazie ai bandi del Ministero, tutte le Regioni, le Province Autonome e le Città metropolitane sono state coinvolte nella definizione di Strategie e Agen-de per lo sviluppo sostenibile.</p> <p>I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 61,7%) degli indicatori, che risulta in aumento rispetto gli anni precedenti (nel 2019 pari a 57,9% e nel 2018 pari a 57,8%) che era invece 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 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.</p>
<p><i>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</i></p>	<p>La pandemia ha fortemente inciso sulla programmazione come inizialmente definita a causa della consistente contrazione delle entrate che si è verificata sia in termini di competenza sia di cassa. Si ricorda che il Dup 2021-2023 e del Bilancio di previsione 2021-2023, sono stati approvati dal Consiglio metropolitano rispettivamente con delibera n. 6 e con delibera n. 8 il 03/03/2021 e il Peg/Piano della performance 2021-2023 con decreto del Sindaco metropolitano n. 72 il 31/03/2021.</p> <p>Il Dup - Sezione Operativa e il Bilancio di previsione 2021-2023, sono stati quindi ripetutamente variati in corso d'anno anche in via di urgenza con decreti sindacali (il Bilancio) successivamente ratificati dal Consiglio metropolitano, al fine di recepire gli stanziamenti di ulteriori risorse sia regionali sia soprattutto statali assegnate agli enti locali per fronteggiare le pesanti ripercussioni sul piano economico e sociale prodotte dall'emergenza sanitaria.</p> <p>A questi hanno fatto seguito le conseguenti variazioni al Peg 2021-2023 disposte con decreto del Sindaco metropolitano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>prima variazione</b> approvata con decreto sindacale n.121 del 31/05/2021 conseguente a variazioni d'urgenza al Bilancio di previsione;</li><li>• <b>seconda variazione</b> approvata con decreto sindacale n.147 del 14/07/2021, conseguente alla Prima variazione alla Sezione Operativa del Dup 2021-2023 di cui alla deliberazione consiliare n. 27 del 29/06/2021 e a variazioni di Bilancio;</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>terza variazione</b> approvata con decreto sindacale n. 185 del 08/09/2021, conseguente a variazioni al Bilancio di previsione 2021-2023;</li><li>• <b>quarta variazione</b> approvata con decreto sindacale n. 202 del 24/09/2021, conseguente a variazioni di Bilancio 2021-2023 anche disposte dal Sindaco metropolitano in via di urgenza;</li><li>• <b>quinta variazione</b> approvata con decreto sindacale n. 225 del 27/10/2021, conseguente alla Seconda variazione alla Sezione Operativa del Dup 2021-2023 di cui alla delibera consiliare n. 39 del 29/09/2021;</li><li>• <b>sesta variazione</b> approvata con decreto sindacale n. 286 del 20/12/2021, conseguente alla Terza e Quarta variazione alla Sezione Operativa del Dup 2021-2023, approvate dal Consiglio metropolitano il 29/11/2021 con deliberazioni rispettivamente n. 52 e n. 63 e alla variazione di assestamento del Bilancio di previsione 2021-2023, approvata dal Consiglio metropolitano il 29/11/2021 con deliberazione n. 53.</li></ul> <p>In data 29/09/2021 con deliberazione n. 49 il Consiglio metropolitano ha approvato la Ricognizione sullo stato di attuazione dei Programmi Dup 2021-2023, al 31 agosto 2021.</p> <p>Nel 2021 si è chiuso il quinquennio di mandato amministrativo 2016-2021. Il 3 ottobre 2021 si sono infatti tenute le elezioni amministrative per l'elezione del Sindaco di Milano che, ai sensi dell'art. 1, comma 19 della L. 56/2014, è di diritto Sindaco metropolitano. I risultati delle elezioni amministrative hanno riconfermato il Sindaco uscente, Beppe Sala, Sindaco Milano e Sindaco metropolitano per il suo secondo mandato consecutivo (atto di proclamazione del 6 ottobre 2021).</p> <p>Il 19 dicembre si sono tenute le elezioni per il rinnovo del Consiglio metropolitano e il 23 dicembre il Sindaco metropolitano ha nominato i nuovi Consiglieri delegati, completando così la nuova squadra di governo della Città metropolitana di Milano.</p> <p>In data 29/11/2021 con deliberazione n. 53, il Consiglio metropolitano ha adottato e contestualmente approvato la variazione di assestamento generale al bilancio di previsione 2021-2023 e la verifica degli equilibri generali di bilancio. La variazione di assestamento generale,</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>attraverso la verifica generale di tutte le voci di entrata e di spesa, ha assicurato il mantenimento del pareggio e il permanere degli equilibri di bilancio.</p> <p>Si precisa che con decreto sindacale n. 95 del 09/07/2020 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. 150/2009 come modificato ed integrato per effetto del D.lgs. 74/2017. Il nuovo Sistema ha introdotto, pur con un'applicazione progressiva e graduale nel tempo, la dimensione della <b>soddisfazione dell'utenza interna ed esterna</b> come ambito della <i>performance organizzativa</i>. Il Sistema prevede per un esercizio l'applicazione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna in via sperimentale senza effetti sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa. L'applicazione a regime è stata avviata nell'esercizio 2021, esercizio successivo a quello di prima applicazione, con effetti sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa.</p> <p>La metodologia di composizione del Piano esecutivo di gestione (Peg)/ Piano della performance 2021-2023 è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e prevede tre tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>obiettivi manageriali</b> di carattere trasversale alle direzioni dell'Ente;</li><li>- <b>obiettivi attuativi</b> del Dup denominati obiettivi di programma;</li><li>- <b>performance organizzative/gestionali</b> 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</li></ul> <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 per ognuna delle quali è indicata la rilevanza %le assegnata dal Segretario e Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• obiettivo concernente <b>l'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa</b> (dlgs. 150/2009 modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017), rilevanza percentuale: <b>28%</b></li><li>• obiettivi di supporto e <b>facilitazione ai processi interni</b> comprensivi delle procedure di</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>acquisto - rilevanza percentuale: <b>20,4%</b>;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• obiettivi concernenti l'attuazione delle <b>misure di prevenzione della corruzione</b> contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (<i>Ptpct</i>) della Città metropolitana di Milano per il triennio 2021-2023 - rilevanza percentuale: <b>19,1</b>;</li><li>• obiettivi concernenti il rispetto <b>obblighi in materia di Trasparenza</b> – rilevanza percentuale: <b>16,2%</b>;</li><li>• obiettivi concernenti i <b>controlli sugli enti e organismi partecipati</b> – rilevanza percentuale: <b>5,7%</b>;</li><li>• gli obiettivi concernenti la correttezza nell'alimentazione degli applicativi del controllo di gestione – rilevanza percentuale: <b>4%</b>;</li><li>• <u>obiettivo di riduzione della spesa per la gestione del contenzioso</u>: <b>3,3%</b>;</li><li>• obiettivi concernenti l'attuazione delle misure necessarie per l'aggiornamento annuale del Documento di valutazione dei rischi (<i>Dvr</i>) previsto dalla normativa sulla <b>sicurezza sui luoghi di lavoro</b> (D.Lgs. 81/2008) – rilevanza percentuale: <b>3,1%</b>;</li><li>• obiettivi concernenti la prosecuzione nella <b>revisione dei Regolamenti vigenti</b> in un'ottica di semplificazione amministrativa e di accorpamento per materia/processo omogenei oltre all'adeguamento degli stessi alle novità normative – rilevanza percentuale: <b>0,2%</b>.</li></ul> <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 2020. Quanto agli <b>obiettivi di programma</b>, 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 <i>Dup</i> a monte, anche prevedendo l'inserimento di Piani di realizzazione al fine di una migliore comprensione circa il raggiungimento di risultati intermedi e finali.</p> <p>Tra gli obiettivi attuativi del <i>Dup</i> per le Direzioni tecniche si citano gli obiettivi relativi alla realizzazione delle fasi programmate per il triennio 2021-2023 delle opere.</p> <p>Tra gli indicatori di performance gestionale/organizzativa, articolati per i processi mappati</p>



# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>dell'Ente, si citano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ gli obiettivi concernenti il rispetto dei tempi di rilascio dei provvedimenti autorizzatori e concessori a cittadini e imprese, tempi di legge/regolamento o tempi obiettivo (calcolati in riduzione del 5%, rispetto ai termini di legge/regolamentari);</li><li>➢ indicatori di efficacia quantitativa espressi come miglioramento/mantenimento delle unità di output prodotte rispetto alla media del triennio precedente;</li><li>➢ indicatori di efficienza tecnica espressi come miglioramento/mantenimento delle ore lavorate per unità di output rispetto alla media rilevata nel triennio precedente.</li></ul> <p>Questi due ultimi indicatori saranno monitorati anche al fine di valutare l'impatto della modalità di lavoro "agile" (smart working) sulla produttività ed efficienza dell'Ente, come previsto dall'art. 14, c. 1, del D.lgs. 124/2015. Attraverso l'approvazione <b>del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)</b>, apposita sezione del Peg 2021-2023, la modalità di lavoro "agile" <i>smart working</i> potrà diventare la modalità ordinaria di lavoro in post pandemia per il personale della Città metropolitana di Milano impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile. Si tratta quindi di indicatori misurati in maniera oggettiva dai sistemi del controllo di gestione e che quindi riducono l'autoreferenzialità delle performance programmate e successivamente valutate.</p> <p>Si è poi provveduto al completamento del Peg 2021-2023 integrando le pesature assegnate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dal Segretario e Direttore Generale agli obiettivi manageriali assegnando un maggior peso agli obiettivi relativi all'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa e all'attuazione delle misure fissate dal PTPCT 2021-2023;</li><li>• da parte delle Direzioni d'Area/Apicali agli obiettivi di Programma sulla base della loro rilevanza strategica,</li></ul> <p>e le dotazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• economiche (risorse umane e strumentali),</li><li>• e finanziarie (capitoli di Entrata e Spesa) assegnati a ciascun Centro di responsabilità (Dirigente) e articolati rispettivamente in:</li><li>• Titoli, Tipologie e Categorie e capitoli per la parte Entrata;</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul> <p><b>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2021-2023</b></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 2021-2023 ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09 predisponendo schede di analisi degli obiettivi attuativi DUP (componenti della performance individuale) per ogni Area/Direzione Apicale al fine di verificarne la rispondenza alle previsioni normative circa le caratteristiche previste dalla legge.</p> <p>L'OIVP, nella seduta del 26/04/2021 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, ai sensi dell'art. 74, c.2, lett. b) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi vigente, il <i>Peg/Piano della performance 2021-2023</i> e nel suo complesso la metodologia seguita dal Segretario e Direttore Generale nella costruzione della proposta di Peg, 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, <a href="https://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/OIVP/Allegato-1_oivp_26_04_2021_Validazione-PEG-2021.pdf">https://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/OIVP/Allegato-1_oivp_26_04_2021_Validazione-PEG-2021.pdf</a></p> <p>L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) è stato informato dell'intero processo di aggiornamento del Peg/Piano della performance 2021-2023 avvenuto durante il 2021 e conseguente alle variazioni della Sezione Operativa del Dup 2021-2023 e alle variazioni di urgenza e di assestamento del Bilancio 2021-2023 .</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 <i>Piano della performance</i> 2021-2023 ed è definita all'interno della sezione "Indicatori di performance organizzativa". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è assicurata dall'integrazione strutturale tra <i>Relazione sulla performance</i> e <i>Piano della performance</i> .
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none"><li>- al 31 agosto 2021 (decreto del Sindaco metropolitano R.G. 201/2021 del 23/09/2021)</li><li>- al 31 dicembre 2021, <i>Relazione sulla performance 2021</i> (decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 84/2022 del 27/04/2022), validata dall'O.I.V.P. in data 02/05/2022.</li></ul>
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 66,9%) in ulteriore sensibile incremento rispetto all'anno precedente (61,7%) degli indicatori ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti. Il dato relativo al 2021 è il più elevato in assoluto degli ultimi undici anni (periodo del quale sono disponibili i dati).

## 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 2021-2023 è stato garantito nel <i>Peg/Piano della performance</i> 2021-2023 dal seguente raccordo: <ul style="list-style-type: none"><li>• con le misure previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza per il triennio 2021-2023, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 70 del 29/03/2021</li><li>• 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 organizzativa concernenti il rispetto dei tempi dell'attività autorizzatoria;</li><li>• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del <i>Dup</i> 2021-2023 (cfr. SeS – cap. 6 –</li></ul>

# 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 2021-2023</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"> <li>• il <i>Dup</i> a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del <i>Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2019-2021</i>, approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 43 il 23/10/2019. 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 sviluppati dagli obiettivi operativi dei Programmi.</li> </ul> <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del <i>Dup 2021-2023</i> sono stati pesati.</p>
<p>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</p>	<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 2021-2023</i>, 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 <b><i>Peg/Piano della performance</i></b>.</p>

## 2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Modalità di rappresentazione dei comporta-</p>	<p>I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie.</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>menti organizzativi</i>	<p>Le tipologie di comportamento hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di <i>governance</i> esterna e comunicazione;</li> <li>- capacità di pianificazione e controllo;</li> <li>- capacità organizzative e di gestione del personale;</li> <li>- capacità di valutazione dei propri collaboratori.</li> </ul> <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>	Le metodologie di misurazione e valutazione della <i>performance</i> sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della <i>performance</i> (Stato di attuazione dei programmi, del PEG, Relazione a rendiconto, ecc.).
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	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. I direttori Area presentano la proposta di valutazione ai direttori di Cdr della propria Area.

## 2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
--------------------	----------------------------------

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance	La valutazione dirigenti <b>2021</b> è stata chiusa nel mese di <b>maggio 2022</b> .
Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance	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. Dal 2021 è stato utilizzato per l'inserimento delle valutazioni riguardanti i comportamenti organizzativi ed ha acquisito i dati rilevati dai suindicati sistemi informativi.
Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore	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
Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo	<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> <ul style="list-style-type: none"><li>• In particolare, si rileva che il Peg 2021-2023 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).</li><li>• per ciascuna Area o Direzione Apicale indica le risorse umane (n. dipendenti) assegnate e in servizio e le risorse strumentali (strumentazioni informatiche) in dotazione;</li><li>• 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);</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

- è ricordato alla programmazione stabilita con il Dup 2021-2023 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 Dup");
- è ricordato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione 2021-2023 come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il Peg 2021-2023 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 ricordati 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 2021-2023 e di cassa per l'anno 2021;
- 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 ricordato:

- con il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT 2021-2023 - 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:
  - 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 performance individuale (manageriali e attuativi del

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p><i>Dup</i>) e di performance gestionale/organizzativa di natura ricorrente;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- all'attuazione dei controlli sugli enti e organismi partecipati, attraverso la previsione di specifici obiettivi nella tipologia degli "Obiettivi manageriali".</li></ul>
--	--

## 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 2021, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2021*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

### Stato di attuazione degli obiettivi manageriali

Complessivamente si rileva che:

- il 74,1% degli obiettivi manageriali (indicatori) è stato, a livello di ente, pienamente conseguito; registrando un ulteriore incremento del 2,2% rispetto all'esercizio precedente (2020 pari a 71,9%, 2019 pari a 54% e 2018 pari a 76%);
- il 14,8% circa registra un grado di realizzazione compreso tra il 98% e 99,9%; mentre nel 2020 era pari a 15,6%, 2019 era pari al 29% e nel 2018 la percentuale era del 12%;
- il 7,4% si colloca tra 90% e 97,9% (nel 2020 era pari al 9,4% e nel 2019 la percentuale era pari al 4%);
- nessun indicatore con grado di realizzazione compreso tra il 70% e il 90%, mentre nel 2020 si registrava un 3,1%
- un solo indicatore sotto il 70% (grado pari a 54,6%), a differenza di quanto rilevato nel 2020 (nessun indicatore). Nel 2019 il 12,5% degli indicatori era sotto il 70%, mentre, anche, nel 2018 nessun obiettivo/indicatore si attestava al di sotto del 90%.

In linea di massima si rileva un trend costante di risultato.

### 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 confermata nel 2020 con una percentuale complessiva di realizzazione del 90,5% per conseguire la seconda migliore performance in assoluto nel 2021 (95,1%).



# 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 2021)

	2021		2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012	
	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta	n. opere	% fase realiz.ta /progr.ta
Patrimonio	9	100,0	9	77,8	4	81,3	9	100,0	7	100,0	4	100,0	4	65,0	5	91,3	12	77,4	9	92,5
Mobilità ciclabile	5	100,0	2	100,0	1	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	2	100,0	4	97,8	5	63,8
Edilizia scolastica	81	96,8	70	88,4	55	78,3	86	71,0	45	98,7	41	92,2	42	82,6	63	71,2	42	92,1	51	97,2
Parco Agr. Sud Milano	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	95,0	2	80,0	7	96,0
Idroscalo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	7	95,4	6	99,9	10	95,6
Mobilità e Trasporti	37	79,9	34	85,3	33	55,9	31	98,0	27	100,0	25	89,7	29	91,4	34	72,2	34	73,8	42	65,3
<b>Totale Ente</b>	<b>133</b>	<b>95,1</b>	<b>116</b>	<b>90,5</b>	<b>96</b>	<b>73,8</b>	<b>128</b>	<b>66,0</b>	<b>79</b>	<b>99,3</b>	<b>71</b>	<b>91,9</b>	<b>77</b>	<b>85,2</b>	<b>113</b>	<b>80,3</b>	<b>102</b>	<b>78,5</b>	<b>126</b>	<b>89,1</b>

Entrando più nel dettaglio, si osserva che delle 133 opere complessivamente considerate nel calcolo della performance finale, il 30,4% non ha registrato alcun avanzamento, concentrandosi nell'area Edilizia Scolastica con circa il 54,3% e nei Trasporti e viabilità con circa il 41,9%.

### 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 Infrastrutture e, più in dettaglio, nella classe 30 – 60 gg. il 25,20% riguardano, nella quasi totalità, le autorizzazioni per l'installazioni delle insegne pubblicitarie e quelle di segnaletica industriale, che comunque riscontra un netto miglioramento rispetto allo scorso anno che misurava il 40,7%;

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

- l'Area Ambiente e tutela del territorio, in particolare, nell'ambito della classe di tempo 50 – 60 gg. (20,9%), le autorizzazioni paesaggistiche semplificate del Parco agricolo sud Milano. Nella classe 105 – 150 gg. tra gli atti che formano il 19,9% si segnalano le autorizzazioni paesaggistiche PASM;
- l'Area Pianificazione e Sviluppo Economico riporta nella classe 45 gg. una percentuale del 35,5% riferita alle licenze per il trasporto di merci in conto proprio.

Area	Tempi regolamentari di rilascio	n. atti	Tempo rilevato			n. atti fuori tempo obiettivo	% atti fuori tempo obiettivo
			media	minimo	max		
<b>A009 - Area Ambiente e tutela del territorio</b>		<b>1.154</b>				<b>120</b>	<b>14,9%</b>
	30 gg.	1	29,0 gg.	29,0 gg.	29,0 gg.	0	0%
	50-60 gg.	177	37,1 gg.	23,5 gg.	67,6 gg.	37	20,9%
	90 gg.	486	32,4 gg.	10,5 gg.	70 gg.	22	4,5%
	105-150 gg.	272	74,6 gg.	33,3 gg.	157,3 gg.	54	19,9%
	180-720 gg.	218	117,2 gg.	42,3 gg.	265,8 gg.	7	3,2%
<b>A011 - Area Pianificazione e sviluppo economico</b>		<b>469</b>				<b>19</b>	<b>4,1%</b>
	30 gg.	10	15,9 gg.	7 gg.	26 gg.	0	0,0%
	45 gg.	31	41,2 gg.	23 gg.	70 gg.	11	35,5%
	90-120 gg.	428	35,8 gg.	9 gg.	73,6 gg.	8	1,9%
<b>A006 - Area Infrastrutture</b>		<b>1504</b>				<b>371</b>	<b>24,67%</b>
	30-60 gg.	1468	39 gg.	8 gg.	198,8 gg.	370	25,20%
	90 gg.	36	27,4 gg.	3,7 gg.	59 gg.	1	2,8%

# 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 2021, per percentuale di realizzazione

	Percentuale di realizzazione										n. totale Obiettivi/ Performance	
	fino a 60		da 61 a 70		da 71 a 80		da 81 a 90		da 91 a 100		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
<b>Obiettivi/ Performance</b>	9	1,63%	3	0,54%	8	1,45%	8	1,45%	525	94,94%	553	100,00%

Circa il 95% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%, contro il 94% del 2020 che coincideva con quella dell'esercizio 2019 che, rispetto all'esercizio precedente, aveva 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% (1,63%), sembra riprendere il trend in diminuzione che si era interrotto tra il 2019 e il 2020: 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%, mentre nel 2019 sale a 2,8% e nel 2020 si assesta al 3%.

**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



# 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 – <b>Direttore generale, Segretario generale</b>	Il Segretario Direttore Generale ha riportato una valutazione pari a 9,4 che ha comportato l'88% della distribuzione del budget potenziale.

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – <b>dirigenti Area/Apicale</b>	I direttori apicali hanno una valutazione compresa, tra il 9,5 e il 9,7. Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 92,45% del premio potenziale Tutti i direttori apicali hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra l'91,3% e il 94,8% del budget pro capite potenziale.
---	--

### Esito valutazione dirigenti area/Apicali

Valutazione	% dir.	% Budget
9,7	16,67%	94,8%
9,6	33,33%	93%
9,5	50%	91,3%
<b>totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. 6

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

<p><i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – <b>dirigenti Centri di responsabilità</b></i></p>	<p>Nel complesso i direttori di settore mantengono una valutazione elevata. Più del 70% dei Dirigenti ha ricevuto una valutazione pari o superiore a 9,7 con un'attribuzione del premio di risultato superiore al 95% del budget potenziale. Non sono presenti valutazioni negative.</p> <p>La valutazione media 9,74 è più alta rispetto agli anni precedenti (9,57 anno 2020, 9,56 – anno 2019, 9,65 – anno 2018, 9,40 anno 2017). Non sono presenti valutazioni negative. Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Tutti i Direttori di settore hanno percepito un premio di risultato superiore al 90% del budget potenziale. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 95,82% del budget stanziato.</p>
---	--

## Esito valutazione dirigenti Cdr

<b>Valutazione</b>	<b>% dir.</b>	<b>% Budget</b>
9,9	23,53%	98,4 %
9,8	35,29%	96,8 %
9,7	11,76%	95,1 %
9,6	17,65%	93,5 %
9,5	11,76%	91,9 %
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Dirigenti Cdrn. 17

# 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 – **Posizioni Organizzative***

Le valutazioni e le retribuzioni di risultato delle Posizioni Organizzative presentano limitati margini di differenziazione.

Complessivamente oltre il 90% delle Posizioni Organizzative ha ricevuto una valutazione pari o superiore a 9,5 con il riconoscimento del 100% del budget potenziale. Il 13,64% ha ricevuto una valutazione massima pari a 10.

Solo lo 0,76% delle Posizioni Organizzative ha percepito una retribuzione di risultato inferiore al 90 % del budget.

Il numero delle Posizioni Organizzative per il 2021 risulta pari a 132 unità, in riduzione rispetto alle 134 unità del 2020, alle 141 del 2019 e alle 151 del 2018.

## Esito valutazione Posizioni Organizzative

<b>Valutazione</b>	<b>% PO</b>	<b>% Budget</b>
<b>10</b>	<b>13,64</b>	<b>100</b>
<b>9,9</b>	<b>36,36</b>	<b>100</b>
<b>9,8</b>	<b>18,94</b>	<b>100</b>
<b>9,7</b>	<b>13,64</b>	<b>100</b>
<b>9,6</b>	<b>4,55</b>	<b>100</b>
<b>9,5</b>	<b>3,79</b>	<b>100</b>
<b>9,4</b>	<b>3,03</b>	<b>98,6</b>
<b>9,3</b>	<b>2,27</b>	<b>97,2</b>
<b>9,2</b>	<b>0</b>	<b>95,7</b>
<b>9,1</b>	<b>0,76</b>	<b>94,3</b>
<b>9</b>	<b>0,76</b>	<b>92,9</b>
<b>8,9</b>	<b>1,52</b>	<b>91,5</b>
<b>8,6</b>	<b>0,76</b>	<b>87,2</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Posizioni Organizzative n. 132

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## Esito valutazione dipendenti

<i>Valutazione</i>	<i>N. dip.</i>	<i>% dip</i>	<i>% Budget</i>
<b>9,1-10</b>	<b>698</b>	<b>92,21%</b>	<b>100%</b>
<b>8,4-9</b>	<b>38</b>	<b>5,02%</b>	<b>91 – 99 %</b>
<b>7,6-8,3</b>	<b>15</b>	<b>1,98%</b>	<b>81 – 90%</b>
<b>6,8-7,5</b>	<b>5</b>	<b>0,66%</b>	<b>70 – 80%</b>
<b>6-6,7</b>	<b>1</b>	<b>0,13%</b>	<b>60 – 69 %</b>
<b>&lt;6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>757</b>	<b>100</b>	
<b>Esclusi*</b>	<b>230</b>		

NB: n. dipendenti valutati **757 (717 nel 2020)**

n. dipendenti non valutati **230** per mancanza di requisiti essenziali \*(in prevalenza trattasi di personale assunto nei mesi di novembre/dicembre 2021 dal concorso di Regione Lombardia destinato al potenziamento dei centri per l'impiego).

I premi riconosciuti ai dipendenti sono definiti anche in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione.



# 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
<i>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</i>	<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 2021 – 2023 il PTPCT è stato approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 70 del 29 marzo 2021 ed adottato dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 29 del 29 giugno 2021.</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 Segreteria Generale, attraverso il Servizio preposto alla funzione "Anticorruzione e trasparenza" quale referente del sito Amministrazione trasparente (AT), per le pubblicazioni non previste attraverso flussi informatizzati.</p> <p>Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di Trasparenza, nel 2021 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 Ana-</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

lytics 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 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 2021 sono stati 185.470. Essi rappresentano circa il 3,3% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 5.631.028. I visitatori del sito AT scelgono nel 62% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: Bandi di concorso, Bandi di gara e contratti, Personale, Organizzazione, Enti controllati, Bilanci, Disposizioni generali e Provvedimenti.

L'audit interno al 31/08/2021 ha dato i seguenti risultati: il 92% degli obblighi di pubblicazione risultava adempiuto in modo completo, il 7,6% in modo non completo, mentre lo 0,4% risultava non adempiuto.

Il monitoraggio al 31/12/2021 ha evidenziato un generale miglioramento in quanto gli obblighi adempiuti in modo completo risultano pari al 93,3%, gli obblighi adempiuti in modo non completo sono il 6,7% e non vi sono obblighi non ancora adempiuti.

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 scansionato o file 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 31/12/2021 è emerso che nel 19% 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 "decentrate"), nel 7,4% 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 73,6%, la pubblicazione è stata effettuata dalla Segreteria Generale attraverso il Servizio preposto alla funzione "Anticorruzione e Trasparenza". In quest'ultimo caso, il 73,1% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto e lo 0,5% con file in formato non aperto.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Con riferimento agli *obiettivi fissati nel Peg 2021*, 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 99,5%.

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 18/06/2021 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/05/2021.

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

[http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli\\_e\\_rilievi\\_sull\\_amministrazione/archivio\\_attestazioni\\_OIV.html](http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/archivio_attestazioni_OIV.html)

Nel corso del 2021 è proseguita l'attività di formazione in tema di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, rivolta a tutte le categorie di personale.

In particolare, sono stati erogati corsi di formazione e aggiornamento, anche con l'ausilio di professionalità interne, sulle seguenti tematiche:

- anticorruzione, conflitto di interesse e obblighi di astensione, cui hanno partecipato 181 dipendenti, di cui 14 dirigenti e 167 dipendenti di categoria D;
- etica pubblica e codice di comportamento, che ha visto la partecipazione di 157 dipendenti, di cui 15 dirigenti, 141 dipendenti di categoria D e 1 dipendente di categoria C;
- la contrattazione nel Codice degli appalti, alla luce dei decreti legge 76/2020 e 77/2021, che ha coinvolto 152 dipendenti, di cui 12 dirigenti, 134 dipendenti di categoria D e 6 dipendenti appartenenti alle categorie C e B;
- la legge di conversione del decreto legge 77/2021 e le novità in materia di contratti, a cui hanno partecipato 10 dipendenti di categoria D.

Sono stati altresì erogati corsi base per dipendenti di nuova assunzione, tenuti da personale interno, che hanno affrontato i seguenti temi:

- anticorruzione, trasparenza e accesso civico, al quale hanno partecipato 17 dipendenti di categoria D e 14 dipendenti appartenenti alle categorie C e B;
- lavorare alla Città metropolitana di Milano (norme e regolamenti per il personale), che ha visto la partecipazione di 17 dipendenti di categoria D e di 11 dipendenti delle categorie C e B;
- gli appalti nella pubblica amministrazione, che ha coinvolto 9 dipendenti di categoria D e 4 dipendenti delle categorie C e B.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Inoltre, si segnala la partecipazione di 10 dipendenti, di cui 8 di categoria D e 2 delle categorie C e B, ai corsi di formazione "Valore PA" organizzati dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS), sul tema dell'anticorruzione e trasparenza.

Nel 2021 è pervenuta all'Ente n. 1 richiesta di accesso civico "semplice", evasa entro il termine dei 30 giorni previsto per legge, che non ha dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati in quanto il documento di cui si trattava risultava già correttamente pubblicato.

Le istanze di accesso civico "generalizzato", ossia volte ad ottenere il rilascio di documenti o dati detenuti dall'Ente ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono state n. 21, di cui n. 19 evase entro il termine dei 30 giorni previsto per legge e n. 2 evase oltre tale termine. Tali istanze hanno avuto il seguente esito: n. 15 sono state accolte, n. 1 è stata accolta parzialmente e n. 5 non sono state accolte. Tra i motivi del mancato accoglimento si rileva, in misura maggiore, l'inammissibilità della richiesta e l'inesistenza dei documenti richiesti presso il Settore.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

## Città metropolitana di Milano

---

### 5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2021/2022

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.

Sedute	Argomenti trattati
26/04/2021 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esame e validazione del Peg/Piano performance 2021/2023</li><li>• Pesatura di una posizione dirigenziale</li><li>• Pesatura di alcune posizioni organizzative</li></ul>
16/06/2021 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione in AT al 31/05/2021</li></ul>
5/10/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2020</li></ul>
20/01/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pesatura posizioni dirigenziali (a seguito revisione 2022 macrostruttura)</li></ul>
7/03/2022 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposta di valutazione della performance gestionale e degli obiettivi individuali – anno 2021</li><li>• Parere e proposta aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione delle performance</li></ul>
28/03/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pesatura di alcune posizioni organizzative</li></ul>
--	<ul style="list-style-type: none"><li>• Validazione della Relazione sulla performance 2021 (sottoscritta il 2/05/2022)</li></ul>

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance **2021** (ossia, le riunioni **2021** successive/**concomitanti** alla chiusura della valutazione **2020**, e, le riunioni **2022** fino alla data di chiusura delle valutazioni **2021**).

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

## 6.- CONCLUSIONI

Nel 2021, il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente si è rivelato ben strutturato e consolidato nei suoi strumenti e nelle sue procedure, con forte integrazione con il sistema di controllo di gestione, sia dal punto di vista delle informazioni gestite dai due sistemi, sia con riferimento ai processi.

La percentuale di indicatori di performance gestiti direttamente dai servizi di controllo interno è cresciuta significativamente, rispetto all'esercizio precedente, portandosi al 66,9% (rispetto al 61,7% del 2020, al 57,9% del 2019 e al 57,8% del 2018). Come già rilevato, si tratta del dato più elevato da quando viene effettuato questo tipo di monitoraggio. La presenza rilevante di indicatori gestiti direttamente dai Servizi di controllo interno (e non dalle diverse Direzioni) assicura una maggiore indipendenza, imparzialità ed attendibilità delle rilevazioni effettuate. Sono comunque previsti controlli a campione, da parte del Servizio Controllo direzionale, sugli indicatori che sono ancora rilevati direttamente dai dirigenti.

Nel 2021 è stato applicato per la prima volta a regime, dopo la sperimentazione effettuata nel 2020, il sistema di rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna, quale dimensione specifica di misurazione e valutazione della performance organizzativa. Per la prima volta, quindi, la soddisfazione dell'utenza interna ed esterna sui servizi erogati dalla Città Metropolitana ha avuto un impatto diretto sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa. Questo aspetto, oltre a costituire un tassello importante nel percorso di sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 74/17 e dalle Linee guida DFP n. 4/19, può rappresentare una leva importante per il posizionamento strategico della Città Metropolitana nei confronti dei propri stakeholder.

Un'altra novità positiva è rappresentata dall'introduzione, a partire dalla Relazione al Rendiconto 2021, dell'analisi del posizionamento della Città metropolitana di Milano in termini di distanza rispetto al raggiungimento di alcuni dei 16 target di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*) territorializzati di Agenda Onu 2030 – individuati da Asvis con il Ministero dell'Ambiente, oggi Ministero della transizione ecologica (MITE). L'utilizzo di tale strumento, peraltro in linea con le indicazioni emerse dal confronto tra OIVP e gruppo dei dirigenti nel corso del 2020, potrà essere ulteriormente valorizzato per la definizione di strategie di sviluppo sostenibile, all'interno degli strumenti di programmazione dell'ente, e in particolare nel DUP e nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

Il grado di realizzazione degli obiettivi e delle performance gestionali dell'Ente si mantiene su livelli elevati anche nel 2021: circa il 95% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%, contro il 94% del 2020 e del 2019.

Nonostante gli sforzi già effettuati in tale direzione, rimane pertanto opportuno un ulteriore investimento sulla qualità, la rilevanza e la selettività degli obiettivi definiti all'interno degli strumenti di programmazione, investendo ancora sulla connessione tra gli obiettivi strategici defini-

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

ti nella programmazione dell'ente e gli obiettivi perseguiti a livello nazionale nell'ambito del PNRR.

Anche nel 2021 si registra 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 particolare modo:

- per il personale dipendente, dove 92,21% del personale ha ottenuto valutazioni tra 9,1 e 10 (rispetto al 90,5% del 2020 e al 74% circa del 2019), ricevendo il 100% del proprio budget di produttività;
- per le posizioni organizzative, dove oltre l'90% del personale ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, ricevendo il 100% dell'indennità di risultato (rispetto all'87% del 2020).

Nonostante le raccomandazioni formulate negli anni precedenti, si consolida e si rafforza la tendenza ad appiattire su valori molto elevati le valutazioni del personale. Diviene, quindi, necessario avviare una riflessione sul sistema di misurazione e valutazione, finalizzata a valutare l'introduzione di meccanismi di contrasto a tale tendenza, in coerenza con le indicazioni fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica nelle Linee guida n. 5/19 in materia di valutazione della performance individuale.

Tenendo conto anche degli aspetti rilevati, l'OIVP intende formulare le seguenti proposte:

1. si suggerisce l'opportunità di **estendere gradualmente l'utilizzo dei 16 target di sviluppo sostenibile** (*Sustainable Development Goals – SDGs*) territorializzati di Agenda Onu 2030 all'interno degli strumenti di programmazione, e in particolare nel DUP e nella sottosezione "Valore pubblico" del PIAO;
2. si rinnova l'attenzione sull'opportunità di snellire e qualificare ulteriormente i PEG delle diverse Direzioni, enfatizzando l'attenzione sugli obiettivi connessi con le priorità strategiche dell'ente (anche in connessione con il PNRR e con i target dei *Sustainable Development Goals – SDGs*), al fine di evitare il più possibile l'autoreferenzialità e puntare su obiettivi realmente sfidanti. In quest'ottica, il percorso di implementazione del PIAO potrà costituire un'ulteriore occasione per focalizzare l'attenzione sugli **obiettivi strumentali alla creazione di valore pubblico**;
3. in considerazione della notevole importanza che sta rivestendo il tema della riforma delle procedure di selezione del personale nelle pubbliche amministrazioni, e tenuto conto della sensibilità più volte manifestata dalla Città Metropolitana di Milano sul tema, si suggerisce l'opportunità di avviare all'interno dell'ente una riflessione che porti ad una rivisitazione dei profili professionali e ad una **mappatura delle competenze** del personale in essere e di quelle attese, al fine di orientare le procedure di selezione, ma anche di favorire una redistribuzione mirata delle risorse umane a disposizione e di riorientare la valutazione dei comportamenti organizzativi all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance. Questo percorso, la cui esigenza era già emersa nel corso degli incontri effettuati con i gruppi di lavoro di dirigenti nel 2020, nell'ambito del "*Piano integrato per sostenere la ripresa*", diviene ormai fondamentale per governare il processo di ricambio generazionale in atto nell'ente in un'ottica strategica;

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

4. si conferma l'opportunità di proseguire nel percorso di **ampliamento del numero di indicatori gestiti direttamente** dai servizi di controllo interno, mantenendo e consolidando i risultati estremamente positivi già raggiunti in tal senso;
5. è necessario, infine, ribadire l'attenzione al rispetto del principio di merito e di differenziazione delle valutazioni del personale dei diversi livelli. A questo proposito, oltre a tener conto di questo aspetto nella valutazione del comportamento "Capacità di valutazione dei propri collaboratori" per i direttori di area e i dirigenti di settore, si propone di avviare una riflessione finalizzata all'introduzione, all'interno del sistema di misurazione e valutazione, di meccanismi atti a scoraggiare **l'appiattimento delle valutazioni verso giudizi elevati**, da parte dei valutatori, in linea con le indicazioni fornite dalle Linee guida DFP n. 5/19.