

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Anno 2022

Data di rilascio della relazione	18 settembre 2023
---	-------------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance
prof. Renato Ruffini (Presidente)
dr.ssa Chiara Pollina
dr. Riccardo Enrico Sonzogni

DOCUMENTO INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE.....	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE... 4	4
2.1.- Rappresentazione della performance	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa	11
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target	12
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	13
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	13
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione	14
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.....	17
3.- SISTEMA PREMIALE.....	22
4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	25
5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2022/2023	30
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 2022, il secondo esercizio di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 95/2020 del 9/07/2020, 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 2022.

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>Nel 2022 è entrato in vigore il complesso di norme che regola il <i>Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)</i>, normativa che attua una delle riforme orizzontali previste dal PNRR Italia: la riforma della PA. Tale riforma si prefigge l'ambizioso obiettivo di integrare in un unico documento i diversi ambiti di programmazione, erigendo il Valore Pubblico come guida alla loro integrazione. Il PIAO quindi dovrà essere il documento di programmazione e misurazione integrata che partendo dalla identificazione e misurazione del Valore Pubblico consentirà di misurare il contributo (performance) alla sua realizzazione fornito dai diversi ambiti di programmazione, assorbiti nello stesso. In data 09/06/2021 è stato approvato il D.L. 80 convertito con modificazioni nella L. 113 del 06/08/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".</p> <p>Tale decreto all'art. 6 introduce nell'ordinamento per le Pubbliche Amministrazioni con più di 50</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>dipendenti (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) il PIAO al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. In forza del Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, di cui al Dpr n. 81 del 30/06/2022 entrato in vigore il 15/07/2022, il nuovo documento di programmazione integrata di respiro triennale va ad assorbire, sopprimendoli, i documenti di programmazione previsti dai precedenti ordinamenti, tra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none">• Piano dei fabbisogni di personale (art. 6, commi 1,4,6 e art. 6-ter D.lgs 165/2001);• Piano della performance (art. 10 comma 1 lett. a) e comma 1-ter D.lgs. 150/2009);• Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) L. 190/2012);• Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, L. 124/2015);• Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, D.lgs. 198/2006). <p>Inoltre L'art. 1, comma 4, del Dpr n. 81/2022 sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D.lgs. 267/2000 che dispone: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 D.lgs 267/2000 e il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Peg". Tale disposizione decreta la separazione fra Peg come definito nell'art. 169 e la definizione degli obiettivi di performance delle amministrazioni.</p> <p>Il PIAO 2022-2024 della Città metropolitana di Milano è stato approvato con decreto sindacale n. 230 del 02/12/2022 e successivamente variato con decreto sindacale n. 254 del 20/12/2022.</p> <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 indicatori di impatto e <i>outcome</i> 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 "Valuta-</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>zioni 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 (Rapporto annuale Asvis, Istat, Ispra, ecc.). A partire dalla Relazione al Rendiconto 2021 e aggiornata nella Relazione al Rendiconto della gestione 2022 – I Programmi realizzati appositamente il capitolo è dedicato all'illustrazione del posizionamento della Città metropolitana di Milano in termini di distanza rispetto al raggiungimento di alcuni dei 16 <i>target</i> di sviluppo sostenibile (<i>Sustainable Development Goals – SDGs</i>) territorializzati di Agenda Onu 2030 – individuati da Asvis con il Ministero dell'Ambiente, oggi Ministero 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 Agende per lo sviluppo sostenibile.</p>
<p>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</p>	<p>La metodologia di composizione della sottosezione 2.2 Performance del PIAO 2022-2024 è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e prevede tre tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiettivi manageriali di carattere trasversale alle direzioni dell'Ente; - obiettivi attuativi del Dup 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 <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"> • obiettivi concernenti l'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa (dlgs. 150/2009 modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017), rilevanza percentuale: 24,5% • obiettivi attuativi del Progetto "Archivio": 22,7% • obiettivi concernenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (<i>Ptpct</i>) della Città

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>metropolitana di Milano per il triennio 2022-2024 - rilevanza percentuale: 16,7;</p> <ul style="list-style-type: none">• obiettivi concernenti il rispetto obblighi in materia di Trasparenza – rilevanza percentuale: 12,9%;• obiettivi di supporto e facilitazione ai processi interni comprensivi delle procedure di acquisto - rilevanza percentuale: 9,7%;• gli obiettivi concernenti la correttezza nell'alimentazione degli applicativi del controllo di gestione – rilevanza percentuale: 6,2%;• obiettivi concernenti i controlli sugli enti e organismi partecipati – rilevanza percentuale: 4,5%;• obiettivi di riduzione costi: 2,7% <p>L'opportunità di prevedere obiettivi ormai ricorrenti di anno in anno è stata oggetto di valutazione da parte del Segretario Direttore Generale in funzione dei risultati di performance 2021. 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 di una migliore comprensione circa il raggiungimento di risultati intermedi e finali.</p> <p>Tra gli obiettivi attuativi del Dup per le Direzioni tecniche si citano gli obiettivi relativi alla realizzazione delle fasi programmate per il triennio 2022-2024 delle opere.</p> <p>Tra gli indicatori di performance gestionale/organizzativa, articolati per i processi mappati dell'Ente, si citano:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 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);➤ indicatori di efficacia quantitativa espressi come miglioramento/mantenimento delle unità di output prodotte rispetto alla media del triennio precedente;➤ indicatori di efficienza tecnica espressi come miglioramento/mantenimento delle ore

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>lavorate per unità di output rispetto alla media rilevata nel triennio precedente.</p> <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. 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 PIAO/sottosezione 2.2 Performance 2022-2024 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 della normativa sulla valutazione partecipativa e all'attuazione delle misure fissate dal PTPCT 2022-2024;• da parte delle Direzioni d'Area/Apicali agli obiettivi di Programma sulla base della loro rilevanza strategica, <p>e le dotazioni economiche (risorse umane e strumentali).</p> <p>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2022-2024</p> <p>Nel 2022 è stata condotta dalla Struttura di supporto all'Oivp (Servizio Programmazione e controllo strategico della Direzione Generale) l'analisi sulla qualità degli Obiettivi di Programma presenti nel PIAO/Performance 2022-2024, accogliendo la richiesta formulata dal precedente Oivp. In totale sono stati analizzati 144 obiettivi. Ogni obiettivo è stato analizzato per 7 FATTORI di QUALITA' con la metodologia sotto descritta.</p> <p>I fattori di qualità rispetto ai quali gli "obiettivi di Programma" sono stati valutati con specifici punteggi sono stati i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'Obiettivo è coerente e differenziato rispetto all'obiettivo operativo del DUP 2022-24?• E' un Obiettivo rilevante e pertinente rispetto ai bisogni da soddisfare (orientamento strategico dell'obiettivo)?• E' un Obiettivo specifico e misurabile in termini concreti e chiari?

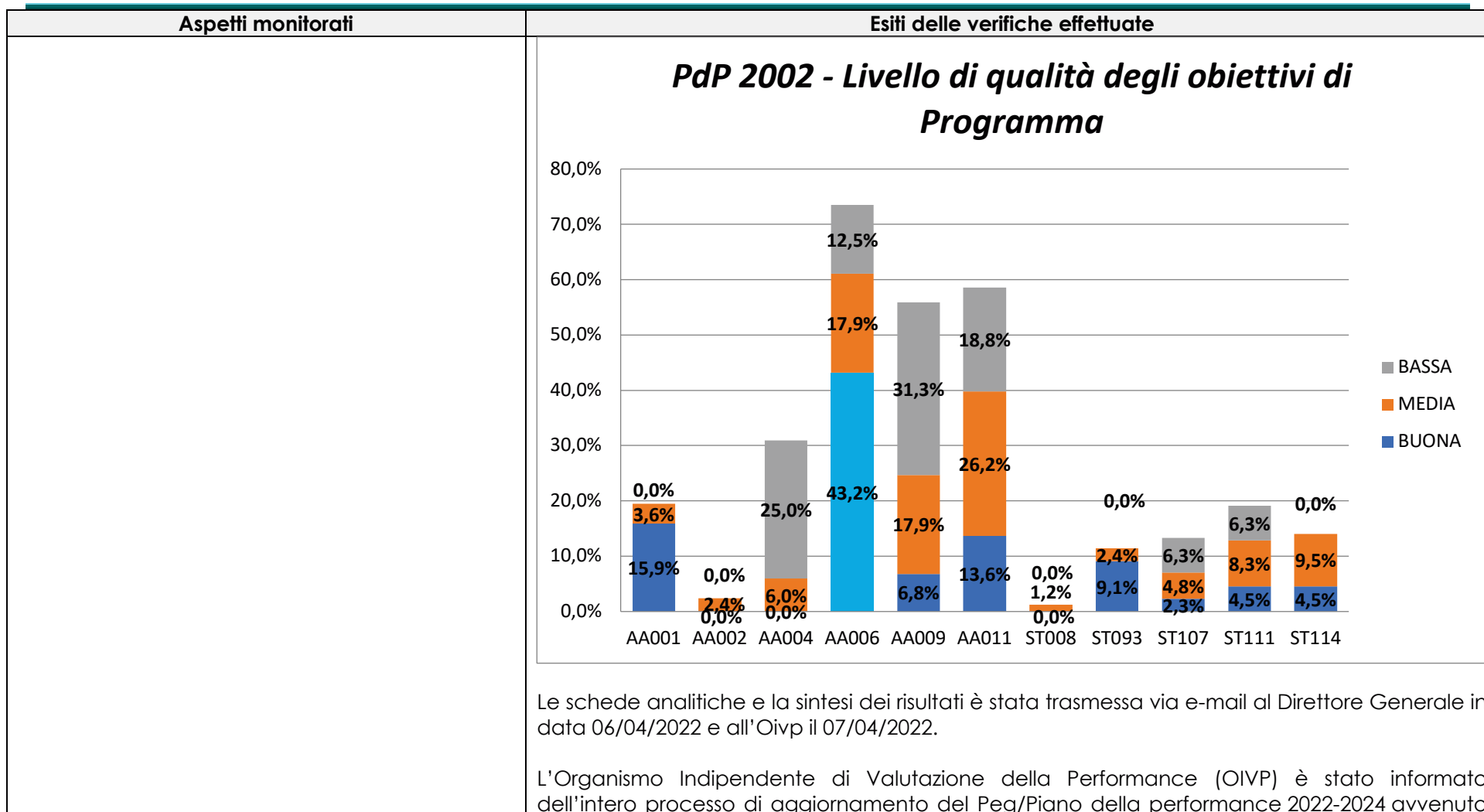
Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none">• L'Obiettivo/Risultato atteso/Target determina un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi?• l'Indicatore di risultato e il Target sono coerenti con l'Obiettivo?• E' confrontabile con la performance dell'anno/triennio precedente?• Il Risultato/Target è sfidante (migliora il target dell'anno precedente)? <p>Per ciascun obiettivo di Programma sono stati attribuiti punteggi per ciascun fattore di qualità, così graduati:</p> <ul style="list-style-type: none">. da 8 a 10 punti: obiettivo molto rispondente. da 4 a 7 punti: obiettivo sufficientemente rispondente. da 0 a 3 punti: obiettivo scarsamente rispondente <p>La somma dei punteggi attribuiti fornisce il totale del punteggio realizzato per la formulazione giudizio sintetico finale che classifica l'obiettivo in:</p> <ul style="list-style-type: none">. obiettivo di buona qualità (SMART): se ha totalizzato oltre 50 punti. obiettivo di media qualità: se ha totalizzato da 31 a 49 punti. obiettivo di bassa qualità: da 0 a 30 punti. <p>Nel grafico sottostante è riportata la sintesi dell'analisi condotta:</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano



Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>durante il 2022 e conseguente alle variazioni della Sezione Operativa del Dup 2022-2024 e alle variazioni di urgenza e di assestamento del Bilancio 2022-2024.</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 2022-2024 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>Dell'approvazione del PIAO 2022-2024 l'Oivp è stato informato con e-mail del 12/12/2022.</p>

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 definita all'interno della sezione "Indicatori di performance organizzativa". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è rappresentata nel PIAO/sottosezione 2.2 Performance 2022-2024.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none">- alla data del 31/07/2022 relativamente agli obiettivi manageriali, alcuni obiettivi attuativi dei programmi e delle performance organizzative (come previsti per l'anno 2022 nel Piano esecutivo di gestione assestato 2021 - 2023) con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 199/2022 del 12/10/2022)- alla data del 31/12/2022 nella Relazione sulla performance 2022, con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 85/2023 del 29/03/2023.
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 76,5%) in ulteriore sensibile incremento rispetto all'anno precedente (66,9%) e rispetto al 2020 (61,7%) degli indicatori ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti. Il dato relativo al 2022 è il più elevato in assoluto degli ultimi undici anni (periodo del quale sono disponibili i dati).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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>	<p>Il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2022-2024 è stato garantito nel PIAO/Performance 2022-2024 dal seguente raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none">• con le misure previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza per il triennio 2022-2024, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 70 del 29/03/2021• 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;• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup 2021-2023 (cfr. SeS – cap. 6 – Missioni e Programmi) in quanto il Peg/Piano performance 2021-2023 è strutturato per i Programmi del Dup. Infatti, nel Peg, gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli "Obiettivi di Programma" (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità Dup").• il Dup a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2019-2021, 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. <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del Dup 2022-2024 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 denominati "Obiettivi di Programma", attuativi dei Programmi Dup 2022-2024, han-</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	no invece una derivazione direttamente connessa all'espressione di volontà degli organi di indirizzo. Entrambe le tipologie di obiettivi sono approvate dal Sindaco metropolitano nel PIAO/sottosezione 2.2 Performance.

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie. Le tipologie di comportamento hanno riguardato: <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. Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto.

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 performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<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 performance (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
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione dirigenti 2022 è stata chiusa nel mese di maggio 2023 .
<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 PIAO/sottosezione 2.2 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.
<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>	L'art. 1, comma 4, del Dpr n. 81/2022 sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D.lgs. 267/2000 che dispone: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

D.lgs 267/2000 e il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Peg". **Tale disposizione decreta la separazione fra Peg come definito nell'art. 169 e la definizione degli obiettivi di performance delle amministrazioni**

L'integrazione tra il sistema di bilancio armonizzato e quello di performance management pertanto si ha nel PEG ma si perde nel PIAO/Performance. Anche dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura di supporto all'OIVP garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi.

Si rileva che il PIAO/sottosezione 2.2 Performance 2022-2024:

- 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).
- per ciascuna Area o Direzione Apicale indica le risorse umane (n. dipendenti) assegnate e in servizio e le risorse strumentali (strumentazioni informatiche) in dotazione;
- nell'ambito di ciascun Cdr Apicale, individua il Dirigente responsabile della gestione di ciascun Centro di responsabilità (Cdr), inteso come ambito organizzativo e gestionale cui sono assegnati formalmente: obiettivi, dotazioni finanziarie con il PEG e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni);
- è raccordato alla programmazione stabilita con il Dup 2022-2024 in quanto è strutturato per i Programmi del Dup 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");

Nel PEG si realizza il raccordo con:

- con il bilancio di previsione 2022-2024 sotto il profilo contabile come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il Peg 2022-2024 articola le Entrate in titoli, tipologie categorie e capitoli. Articola le Spese in Missioni, Programmi, titoli, macroaggregati, capitoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e del-

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

la rendicontazione e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157 del dlgs 267/2000. Essi presentano in coerenza con la durata temporale del Bilancio di previsione approvato, stanziamenti di competenza riferiti al triennio 2022-2024 e di cassa per l'anno 2022;

- 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 elaborata 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 PIAO/sottosezione 2.2 Performance della Città metropolitana di Milano è raccordato:

- con le misure del Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT 2022-2024 - 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 Dup) e di performance 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".

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 organizzative dell'esercizio 2022, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2022*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

Stato di attuazione degli obiettivi manageriali

Complessivamente si rileva che:

- l'80,8% degli obiettivi manageriali (indicatori) è stato, a livello di ente, pienamente conseguito; registrando un ulteriore incremento del 6,7% rispetto all'esercizio precedente (2021 pari a 74,1%, 2020 pari a 71,9%, 2019 pari a 54% e 2018 pari a 76%);
- l'11,6% circa registra un grado di realizzazione compreso tra il 98% e 99,9%; mentre nel 2021 era pari a 14,8%, nel 2020 era pari a 15,6%, 2019 era pari al 29% e nel 2018 la percentuale era del 12%;
- lo 0% si colloca tra 90% e 97,9% (nel 2021 era pari al 7,4%, nel 2020 era pari al 9,4% e nel 2019 la percentuale era pari al 4%);

In linea di massima si rileva un trend di crescita degli obiettivi con grado di conseguimento superiore al 98%.

Capacità di realizzazione delle opere pubbliche

La tabella 1 illustra l'andamento del rapporto tra fase realizzata e fase programmata (tanto più positivo quanto più tendente al 100%) che rivela un trend crescente a partire dal 2014, una flessione nel 2018 (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 nel 2019 pari a 73,80% che è proseguito nel 2020 attestandosi al 90,52%, per conseguire la seconda migliore performance in assoluto nel 2021. Nel 2022 si verifica una contrazione della performance attestandosi sull'82,5%.

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 2022)

	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta	n. opere	% fase realiz.ta /prog.ta				
Patrimonio	9	50,0	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	12	100,0	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	78	91,0	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	2	100,0	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	3	100,0	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	44	58,4	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
Totale Ente	148	82,5	133	95,1	116	90,5	96	73,8	128	66,0	79	99,3	71	91,9	77	85,2	113	80,3	102	78,5	126	89,1
	2022		2021		2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013		2012	

Entrando più nel dettaglio, si rileva che delle 148 opere complessivamente considerate nel calcolo della performance finale il 36,4%, non ha registrato alcun avanzamento, concentrandosi nell'area Edilizia Scolastica per il 57,4% sul complessivo dell'ente (e il 39,7% sulle 78 dell'area) e nell'area Trasporti e viabilità con 17 opere (circa il 38,6% delle 44 opere programmate).

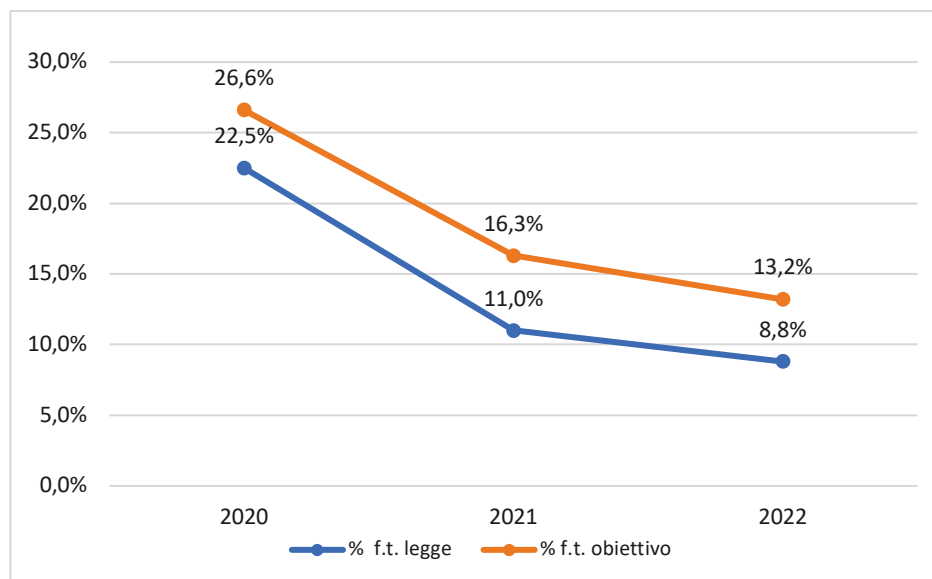
Performance organizzative: rispetto dei tempi dei procedimenti autorizzatori

Le autorizzazioni monitorate nel Peg/PIAO 2022 ammontano a 2.874, delle quali 379 (pari al 13,2%) sono risultate oltre i tempi obiettivo. Il grafico successivo evidenzia come la performance complessiva dell'Ente sia progressivamente in netto miglioramento negli ultimi tre anni, attestando che l'impiego, anche massiccio in alcuni anni o periodi, dello smart work non ha avuto un impatto negativo sull'efficacia, anzi, portando a un miglioramento significativo.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grafico 1 – Trend percentuale provvedimenti fuori tempo di legge e fuori tempo obiettivo

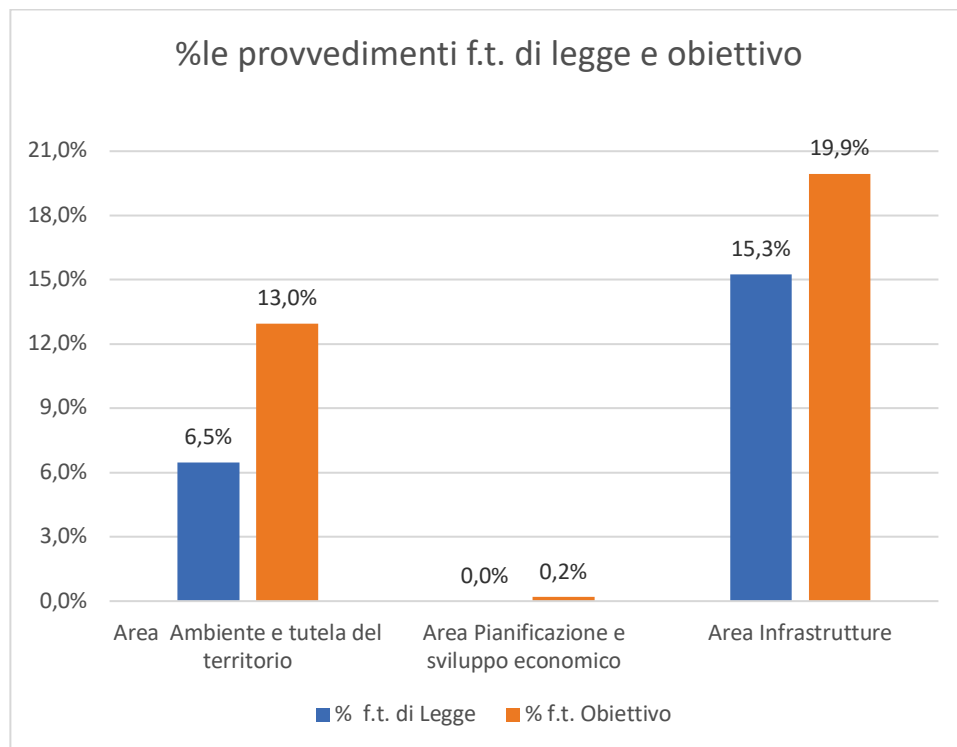


Entrando più nel dettaglio, il grafico successivo espone le percentuali di provvedimenti rilasciati oltre i tempi di legge e oltre i tempi obiettivo per ciascuna Area competente.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grafico 4 – Percentuali di provvedimenti fuori tempo di legge e obiettivo



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 PIAO 2022, per percentuale di realizzazione.

	Percentuale di realizzazione										n. totale	
	fino a 60		da 61 a 70		da 71 a 80		da 81 a 90		da 91 a 100		Obiettivi/ Performance	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Obiettivi/ Performance	17	4,6%	4	1,1%	5	1,4%	8	2,2%	332	90,7%	366	100%

Quasi il 91% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100% in diminuzione rispetto agli esercizi precedenti; confrontato con lo scorso anno tale fascia ha subito una flessione di circa 4 punti percentuali.

Per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60% (4,6%), si interrompe il trend in diminuzione risalendo di tre punti dopo l'1,63 del 2021. Infatti nel 2015 era 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 attesta al 3%.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Direttore generale, Segretario generale</i>	Il Segretario Direttore Generale ha riportato una valutazione che ha comportato l'88% della distribuzione del budget potenziale.

<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicale</i>	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 92,68% del premio potenziale. Tutti i direttori apicali hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra il 91,3% e il 94,8% del budget pro capite potenziale.
--	--

Esito valutazione dirigenti area/Apicali

Valutazione	% dir.	% Budget
9,7	20,00%	94,8%
9,6	40,00%	93%
9,5	40,00%	91,3%
totale	100	

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. 5

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Nel complesso i direttori di settore mantengono una valutazione elevata. Circa il 47% 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.

La valutazione media 9,65 è più bassa rispetto all'anno 2021 e più alta o uguale rispetto agli altri anni precedenti (9,74 – anno 2021, 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. Circa il 94% dei Direttori di settore ha percepito un premio di risultato superiore al 90% del budget potenziale. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 94,39% del budget stanziato.

Esito valutazione dirigenti Cdr

Valutazione	% dir.	% Budget
9,9	17,65%	98,4%
9,8	29,41%	96,8%
9,6	17,65%	93,5%
9,5	17,65%	91,9%
9,4	11,76%	90,3%
9,3	5,88%	88,6%
Totale	100	

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 92% delle Posizioni Organizzative ha ricevuto una valutazione pari o superiore a 9,5 con il riconoscimento del 100% del budget potenziale. L'8,59% ha ricevuto una valutazione massima pari a 10.

Solo l'1,56% delle Posizioni Organizzative ha percepito una retribuzione di risultato inferiore al 90% del budget.

Il numero delle Posizioni Organizzative per il 2022 risulta pari a 128 unità, in riduzione rispetto alle 132 unità del 2021, alle 134 del 2020 e alle 141 del 2019.

Esito valutazione Posizioni Organizzative

Valutazione	% PO	% Budget
10	8,59%	100
9,9	31,25%	100
9,8	21,88%	100
9,7	13,28%	100
9,6	9,38%	100
9,5	7,81%	100
9,4	1,56%	98,6
9,3	1,56%	97,2
9,1	1,56%	94,3
8,9	0,78%	91,5
8,8	0,78%	90,1
8,5	0,78%	85,8
8,1	0,78%	80,1
Totale	100	

NB: Totale Posizioni Organizzative n. 128

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>
9,1-10	768	85,81%	100%
8,4-9	103	11,51%	91 – 99 %
7,6-8,3	19	2,12%	81 – 90%
6,8-7,5	4	0,45%	70 – 80%
6-6,7	1	0,11%	60 – 69 %
<6	0	0	0
Totale	895	100%	
Esclusi*	55		

NB: n. dipendenti valutati **895 (757 nel 2021)**

- 4.- n. dipendenti non valutati **55** per mancanza di requisiti essenziali *(in prevalenza trattasi di personale che non ha raggiunto la soglia minima prevista dei giorni di presenza in servizio).
- 5.- 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

6.- 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 2022 – 2024 il PTPCT è stato approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 86 del 2 maggio 2022 ed adottato dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 13 del 25 maggio 2022.</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 sull'adempimento degli 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 2022 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>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Il *monitoraggio degli accessi* alla sezione AT è stato realizzato attraverso l'applicativo gratuito Analytics di Google, che consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013 e confermate nell'Allegato 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 2022 sono stati 162.879. Essi rappresentano circa il 3,4% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 4.740.671. I visitatori del sito AT hanno scelto nel 61% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: Bandi di concorso, Bandi di gara e contratti, Organizzazione, Personale, Enti controllati, Bilanci, Disposizioni generali e Provvedimenti.

Il monitoraggio al 31/12/2022 ha evidenziato che il 93,3% degli obblighi di pubblicazione risulta adempiuto in modo completo, il 6,7% in modo non completo 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 31/12/2022 è emerso che nel 18,9% 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 73,7%, la pubblicazione è stata effettuata dalla Segreteria Generale attraverso il Servizio preposto alla funzione "Anticorruzione e Trasparenza". In quest'ultimo caso, il 72,3% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto e il 1,4% con file in formato non aperto.

Con riferimento agli *obiettivi fissati nel Peg 2022*, 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 99,9%.

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 16/06/2022 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/05/2022.

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 2022 si è consolidata la ripresa delle attività formative in tema di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, già iniziata nel 2021, dopo l'inevitabile rallentamento registrato nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19. I corsi sono stati comunque erogati prevalentemente con modalità "on line", come misura precauzionale.

I principali corsi di formazione/aggiornamento erogati hanno trattato le seguenti tematiche:

- trasparenza e accesso civico, cui hanno partecipato 298 dipendenti, di cui 3 dirigenti, 132 dipendenti di categoria D e 163 dipendenti delle categorie C e B;
- la prevenzione della corruzione nella PA - istituto del Whistleblowing, che ha visto la partecipazione di 270 dipendenti, di cui 1 dirigente, 111 dipendenti di categoria D e 158 dipendenti delle categorie C e B;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), a cui hanno partecipato 12 dipendenti, di cui 2 dirigenti, e 10 dipendenti di categoria D;
- gli acquisti sottosoglia sulla piattaforma Sintel, che ha coinvolto 16 dipendenti, di cui 12 dipendenti di categoria D e 4 dipendenti appartenenti alle categorie C e B.

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 27 dipendenti di categoria D e 22 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 32 dipendenti di categoria D e di 26 dipendenti delle categorie C e B;
- gli appalti nella pubblica amministrazione, che ha coinvolto 35 dipendenti di categoria D e 24 dipendenti delle categorie C e B.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p>Inoltre, si segnala la partecipazione di 4 dipendenti di categoria D ai corsi di formazione "Valore PA" organizzati dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), sul tema dell'anticorruzione, trasparenza e integrità.</p> <p>Nel 2022 non sono pervenute all'Ente istanze di accesso civico "semplice", ossia richieste volte ad ottenere l'adempimento di un obbligo di pubblicazione previsto per legge.</p> <p>Le istanze di accesso civico "generalizzato", ossia volte ad ottenere il rilascio di documenti o dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono state 8, tutte evase entro il termine dei 30 giorni previsto per legge. Tali istanze hanno avuto il seguente esito: 4 istanze sono state accolte e 4 non sono state accolte. I motivi del mancato accoglimento sono stati l'inesistenza della documentazione richiesta e la necessità di tutelare l'interesse alla protezione dei dati personali.</p>
--	---

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

7.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2022/2023

A seguito di procedura pubblica sono stati nominati con decreto del Sindaco metropolitano n. 44/2023 del 13/02/2023 i componenti dell'OIVP in carico, con decorrenza dal 15/02/2023. Con tale atto è stata confermata quale componente la dr.ssa Chiara Pollina e nominati Presidente il prof. Renato Ruffini e nuovo componente il dr. Riccardo Enrico Sonzogni. La prima seduta del nuovo OIVP è stata il 13/03/2023. Le attività inerenti al ciclo della performance 2022 sono state pertanto caratterizzate dall'avvicendamento di un nuovo OIVP.

Sedute	Argomenti trattati
16/06/2022 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione in AT al 31/05/2022
26/07/2022 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2021
28/11/2022	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura posizioni dirigenziali (a seguito revisione 2023 macrostruttura)
5/12/2022	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura di due posizioni organizzative del nuovo Settore Protezione civile
11/01/2023 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura di due posizioni dirigenziali a seguito del decreto del Sindaco R.G. n. 1/2023
31/01/2023 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Pesatura di n. 3 posizioni organizzative (Direzione generale e Area Pianificazione e sviluppo economico)
13/03/2023	<ul style="list-style-type: none">• Seduta di insediamento: presentazione ai dirigenti• Proposta di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali – anno 2022
22/03/2023	<ul style="list-style-type: none">• Proposta di valutazione della performance organizzativa e obiettivi individuali – anno 2022 (continuazione)• Pesatura di alcune posizioni organizzative
	Validazione della Relazione sulla performance 2022 (sottoscritta il 3/04/2023)

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance **2022** (ossia, le riunioni **2022** successive/**concomitanti** alla chiusura della valutazione **2021**, e, le riunioni **2023** fino alla data di chiusura delle valutazioni **2022**).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

8.- CONCLUSIONI

Nel 2022, 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 76,5%, (rispetto al 66,9% del 2022, 61,7% del 2020, al 57,9% del 2019 e al 57,8% del 2018). 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.

L'OIVP apprezza il sistema di rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna, quale dimensione specifica di misurazione e valutazione della performance organizzativa che, 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. Registra tuttavia alcune criticità emerse - in particolare in connessione con il fatto che per alcuni servizi la rilevazione della soddisfazione dell'utenza può risultare difficoltosa o poco significativa - e ritiene che possa essere utile approfondire ulteriormente il tema al fine di massimizzare l'utilità di tali rilevazioni.

Il grado di realizzazione degli obiettivi e delle performance gestionali dell'Ente si mantiene su livelli elevati anche nel 2022, anche se si registra un leggero calo rispetto agli anni precedenti: poco meno del 91% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%, contro il 95% del 2021, il 94% del 2020 e del 2019.

Sembra quindi che gli sforzi diretti ad ottenere una maggiore qualità, rilevanza e selettività degli obiettivi definiti all'interno degli strumenti di programmazione, stia iniziando a dare i propri frutti, anche se si ritiene utile proseguire sul rafforzamento della connessione tra gli obiettivi strategici definiti nella programmazione dell'ente e gli obiettivi perseguiti a livello nazionale nell'ambito del PNRR.

La differenziazione delle valutazioni delle performance individuali, è sensibilmente migliorata rispetto agli anni precedenti per il personale dipendente, considerando che l'85,81% ha ottenuto valutazioni tra 9,1 e 10 (rispetto al 92,21% del 2021, al 90,5% del 2020 e al 74% circa del 2019), ricevendo il 100% del proprio budget di produttività;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Al contrario, per le posizioni organizzative, oltre il 92% del personale ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, ricevendo il 100% dell'indennità di risultato (rispetto al 90 del 2021 e all'87% del 2020). Questo andamento rischia di sollevare maggiori problemi dal punto di vista dell'equità del sistema rispetto ad una situazione nella quale il trend del personale di diversi livelli si muovesse nella stessa direzione, ancorché in aumento. Si suggerisce di avviare una riflessione sul sistema di misurazione e valutazione, finalizzata a valutare l'introduzione di meccanismi di contrasto a tale tendenza, e di monitorarne gli effetti attraverso l'analisi della distribuzione delle valutazioni per Dirigente, area, famiglia professionale.

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 questa prospettiva, pare rilevante valutare l'opportunità di attivare due percorsi sinergici fra loro:
 - a. attivare meccanismi che consentano al sistema di gestione delle performance di aprire a degli spazi comparativi con le altre Città Metropolitane. Inoltre, sembra di estremo interesse collaborazione che si sta avviando con l'Amministrazione comunale di Milano con riferimento ai temi della mobilità e ambientale, delle funzioni di staff e dell'edilizia pubblica;
 - b. incentivare la trasversalità fra funzioni, tramite l'introduzione di obiettivi condivisi;
3. come suggerito nel 2022, 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;
4. in conseguenza di questo percorso, l'OIVP ritiene che:
 - a. sarebbe molto interessante per Dirigenti e PO integrare il sistema di misurazione e gestione delle performance introducendo meccanismi che consentano di valutare l'orientamento ai Comuni e la trasversalità;
 - b. al fine di garantire efficacia ed equità del processo di gestione della performance, sarebbe importante attivare iniziative di sviluppo manageriale con par-

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

icolare riferimento ai temi della valutazione e della motivazione dei collaboratori;

5. 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;
6. 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.