

# **Organismo indipendente di valutazione della performance**

Città metropolitana di Milano

---

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

**Anno 2016**

<b>Data di rilascio della relazione</b>	13 luglio 2017
---	----------------

**L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance**  
**dr. Marco Bernocchi**  
**dr.ssa Cecilia Crescioli**  
**dr.ssa Simonetta Fedeli**

*firmato in originale agli atti*

# 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.....	7
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	8
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	9
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	9
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione.....	10
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni.....	10
<b>3.- SISTEMA PREMIALE.....</b>	<b>12</b>
<b>4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....</b>	<b>16</b>
5.- Attività dell'OIVP 2016.....	20

# 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. 89, 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 **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 2016.

# 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, indicatore e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente.</p> <p>La maggior parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato. Sono tuttavia presenti nel sistema informativo della Città metropolitana <i>outcome</i> le cui serie storiche sono ricostruite ed esposte nelle "Valutazioni di efficacia" dei Programmi della Relazione al Rendiconto della gestione, elaborati dagli Osservatori presenti all'interno dell'Ente (Osservatorio del Mercato del lavoro, Osservatorio Turismo della Città metropolitana di Milano, Osservatorio sui rifiuti, Mosaico Informatizzato degli Strumenti Urbanistici comunali- Misurc, ecc.).</p> <p>Non è presente una anagrafica degli indicatori strutturata; tuttavia i servizi di controllo interno gestiscono direttamente una % rilevante (pari al 62,6%) degli indicatori, che pur in leggera flessione rispetto l'esercizio precedente (68,8%), conferma il trend avviato nell'anno 2012 (nel PEG 2014 pari al 59,9%, nel Peg 2013 pari al 52,9%, nel Peg 2012 pari al 48,5% e nel Peg 2011 pari al 25,4%) ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.</p>
Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art.	I processi di riassetto istituzionale e di riordino delle funzioni non fondamentali, unitamente alle

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</p>	<p>criticità connesse al contributo alla finanza pubblica posto a carico delle Città metropolitane, hanno caratterizzato il 2016 come un altro anno difficile per la gestione e per assicurare i necessari servizi all'utenza.</p> <p>Le incertezze soprattutto sul lato del difficile mantenimento degli equilibri di bilancio hanno indotto il Ministero dell'Interno, con successivi decreti a differire in diverse occasioni il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2016 per province e città metropolitane:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ con decreto del 28/10/2015 - all'art. 2 - il Ministro dell'Interno ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2016 per i Comuni, le Province e le Città Metropolitane, dal 31/12/2015 al 31/03/2016, autorizzando l'esercizio provvisorio del bilancio ai sensi dell'art. 163 – comma 3 – del <i>Tuel</i> sulla base degli stanziamenti assestati del Bilancio di previsione 2015 (ex art. 1-ter, comma 3, del DL 78/2015, convertito dalla L. 125/2015).</li><li>➤ con decreto ministeriale del 01/03/2016, pubblicato nella G.U. n. 55 del 7/03/2016, il Ministro dell'Interno ha differito ulteriormente il termine di approvazione del Bilancio di previsione 2016 per le sole Province e le Città metropolitane dal 31 marzo 2016 al 31 luglio 2016, posticipando conseguentemente l'adozione del Piano esecutivo di gestione (<i>Peg</i>) 2016.</li></ul> <p>La <i>Legge di stabilità 2016</i> (L. n. 208 del 28/12/2015) all'art. 1 – comma 756 – ha inoltre dato la possibilità a Province e Città metropolitane di predisporre il Bilancio di previsione per la sola annualità 2016.</p> <p>Pertanto il ciclo di programmazione ha subito i conseguenti rallentamenti per effetto della posticipazione della deliberazione del Bilancio di previsione e del Piano esecutivo di gestione (<i>Peg</i>)/Piano della performance 2016.</p> <p>Il <i>Dup</i> 2016-18 è stato il primo approvato dal nuovo Ente Città metropolitana di Milano e primo <i>Dup</i> del mandato amministrativo della nuova amministrazione insediatasi a seguito dell'esito delle elezioni amministrative svoltesi nel Giugno 2016. Esso è stato approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano soltanto nell'ultimo mese dell'anno (il 15/12/2016 con deliberazione R.G. n. 58). Con deliberazione R.G. n. 59 del 15/12/2016 il Consiglio metropolitano ha definitivamente approvato anche il Bilancio di previsione per l'esercizio 2016. Successivamente il 20/12/2016, con decreto n. 315, il Sindaco metropolitano ha approvato il</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Peg / Piano performance 2016. Pertanto in sintesi dal 01/01/2016 sino al 31/07/2016 l'Ente ha operato in esercizio provvisorio con le limitazioni del caso. Dal 01/08/2016 sino al 15/12/2016 ha operato in gestione provvisoria.</p> <p>In attesa dell'approvazione del Bilancio di previsione 2016, il Sindaco Metropolitano con decreto n. 18 del 04/02/2016 ha autorizzato i Dirigenti all'assunzione degli atti di impegno di spesa in esercizio provvisorio secondo le modalità e con le limitazioni indicate nello stesso decreto.</p> <p>Al fine di ovviare alla mancanza di un piano dettagliato di finalità di gestione e di indirizzi già a partire dai primi mesi dell'anno, che avrebbe comportato l'assenza di obiettivi di riferimento per i dirigenti responsabili con conseguente ritardo nell'attuazione di interventi, con decreto n. 62/2016 del 23/03/2016, il Sindaco Metropolitano, su proposta del Direttore Generale, sulla base dell'art. 108 – comma 1 – dlgs 267/2000, ha approvato gli <i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2016</i>.</p> <p>Tali indirizzi, rivolti ai Dirigenti, formalmente si sono tradotti nell'assegnazione di obiettivi e indicatori di misurazione dei risultati affinché la gestione in esercizio provvisorio, già autorizzata dal Sindaco Metropolitano, potesse essere svolta nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e della Legge di Stabilità 2016, sino all'approvazione del Bilancio di previsione e del Peg 2016;</p> <p>In considerazione degli esiti del monitoraggio al 31/05/2016 dello stato di attuazione degli Indirizzi assegnati, è emersa la necessità di procedere ad un aggiornamento dei contenuti del documento di <i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2016</i>, aggiornamento approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 172 del 18/07/2016.</p> <p>La struttura di supporto ha effettuato un'attività istruttoria relativa alla conformità degli obiettivi di attuazione degli Obiettivi operativi dei Programmi Dup 2016-18, approvato, ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.</p> <p>L'O.I.V.P. ha analizzato tali risultanze ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• nella seduta del 15/03/2016 ha confermato distintamente per tipologia di Cdr (Area/Apicali, Settore) le proposte di <i>rilevanza</i> percentuale già attribuite per l'anno</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>2015 dal Direttore Generale e relative alle diverse componenti della performance complessiva dei Cdr:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- componente organizzativa e individuale;</li> <li>- componente <i>performance individuale</i> (obiettivi individuali e comportamenti organizzativi);</li> <li>- componente <i>obiettivi individuali</i>: obiettivi manageriali e obiettivi di Programma, questi ultimi costituenti gli obiettivi esecutivi attuativi degli obiettivi operativi declinati nei Programmi della Sezione Operativa – Parte Prima – del Dup 2016-2018 approvato;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nella seduta del 12/12/2016 ha validato nel suo complesso la metodologia seguita dal Settore Programmazione controllo e trasparenza nella costruzione della proposta di Peg 2016 elaborato a partire dai contenuti del documento <i>Prima variazione agli indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2016</i> approvata il 18/07/2016 con esplicitazione dei relativi indicatori e <i>target</i> di performance organizzativa e performance individuale che compongono la parte programmatica del Peg 2016, opportunamente pesati, nel rispetto dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti.</li> </ul>

## 2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è riportata nel Piano della performance <b>2016</b> ed è definita all'interno della sezione "Indicatori di performance gestionale". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è assicurata dall'integrazione strutturale tra Relazione sulla performance e Piano della performance.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none"> <li>- al 31 maggio 2016 (decreto del Sindaco metropolitano del 18/7/2016, atti 150873\2.4\2016\9, R.G. n. 173/2016)</li> <li>- al 31/12/2016, Relazione sulla performance 2016 (decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 110/2017 del 21/04/2017).</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 62,8%) degli indicatori ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.

# 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 2016/18, è stato garantito nel Peg/Piano della performance 2016 dal seguente raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• raccordo tra gli obiettivi del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e allegato Programma Triennale per la Trasparenza e integrità per il triennio 2016/18, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 7 del 26/01/2016 con gli obiettivi "manageriali" concernenti gli obblighi di pubblicazione su AT (obiettivi individuali) e con gli Obiettivi di performance gestionale/organizzativa concernenti il rispetto dei tempi dell'attività autorizzatoria;</li><li>• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup 2016/18 (cfr. SeS – cap. 6) in quanto il Peg/Piano performance 2016 è strutturato per i Programmi del Dup. Infatti, nel Peg 2016, 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").</li><li>• il Dup a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2016-18 (in particolare la Parte terza – Cap. 5 – Piattaforme progettuali: indirizzi per l'azione della Città metropolitana), approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 27 del 12/05/2016. Nella Sezione Operativa (SeO) – Parte Prima (cfr. cap. 6: Missioni e Programmi), gli obiettivi strategici delle Missioni sono raccordati con gli obiettivi di Piano strategico. Gli stessi nella Sezione Operativa – Parte Prima sono sviluppati negli obiettivi operativi dei Programmi.</li></ul> <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del Dup 2016-18) sono stati pesati.</p>
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	<p>Gli obiettivi manageriali sono affidati dal Direttore generale ai dirigenti di area/apicali, che a loro volta li sotto assegnano ai dirigenti/PO subordinati.</p> <p>Gli obiettivi esecutivi, denominati "Obiettivi di Programma", attuativi dei Programmi Dup 2016-18 per l'annualità 2016, hanno invece una derivazione direttamente connessa</p>



# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	all'espressione di volontà degli organi di indirizzo. Entrambe le tipologie di obiettivi sono approvate dal Sindaco metropolitano nel PEG/Piano della 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"><li>- capacità di governance 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> Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto e sono state selezionate in modo differenziato tra direttori di area/apicali e di centro di responsabilità (Cdr).
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti organizzativi</i>	La selezione dei comportamenti è stata effettuata dal Direttore generale per i direttori di area/apicali e da questi ultimi per i dirigenti di centro di responsabilità (Cdr). La rilevanza % dei comportamenti è stata definita dal Direttore generale per tutti i dirigenti.

## 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 Direttore generale/Segretario generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di area/apicali; questi ultimi a quelli di Cdr.

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione dirigenti <b>2016</b> è stata chiusa nel mese di <b>giugno 2017</b> .
<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 nonché al sistema di reporting del PEG/Piano della performance.
<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>	La predisposizione del Documento Unico di Programmazione ( <i>Dup</i> ), che ha sostituito la Relazione Previsionale e Programmatica, costituisce la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli Enti locali, in quanto il documento programmatico non è più un mero allegato del bilancio, ma costituisce il presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione finanziario.  L'integrazione tra il sistema di bilancio armonizzato e quello di performance management ri-

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

sulta 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.

In particolare si rileva che il *Peg 2016*:

- 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;
- per ciascuna Area o Direzione Apicale indica le risorse umane (n. dipendenti) assegnate e in servizio e le risorse strumentali (strumentazioni informatiche) in dotazione;
- nell'ambito di ciascun Cdr Apicale, individua il Dirigente responsabile della gestione di ciascun Centro di responsabilità (Cdr), inteso come ambito organizzativo e gestionale cui sono assegnati formalmente: obiettivi, dotazioni finanziarie e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni);
- è raccordato alla programmazione stabilita con il *Dup 2016-18* in quanto è strutturato per i Programmi del *Dup* che ove gli obiettivi esecutivi richiesti dalla normativa sull'armonizzazione sono gli "Obiettivi di Programma". Questi, nel processo di sviluppo a cascata della programmazione, attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del *Dup* e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità");
- è raccordato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il *Peg 2016* nella parte finanziaria articola le Entrate in titoli, tipologie categorie e capitoli. Articola inoltre le Spese in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157 dlgs 267/2000. Essi presentano in coerenza con la durata temporale del Bilancio di previsione approvato, stanziamenti di competenza e di cassa per l'anno 2016;
- per ogni capitolo di entrata è indicato il Cdr che accerta la risorsa e, per ogni capitolo di spesa, è indicato il Cdr che impegna.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Direttore generale, Segretario generale	La valutazione del Segretario generale ha comportato il 100% della distribuzione del budget
Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicale	Nel complesso i <i>direttori apicali</i> hanno una valutazione elevata. La valutazione media (9,3) è sostanzialmente in linea con quella dell'anno 2015 (9,23) seppur evidenzi una maggiore differenziazione. Non sono presenti valutazioni negative, né valutazioni di eccellenza. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari all'88% del budget stanziato. Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Il 67% dei direttori apicali hanno percepito il premio di risultato inferiore al 90% del budget iniziale.

Esito valutazione dirigenti area/Apicali	% dir.	% Budget distribuito
9,5	33,34	91,25
9,4	22,22	89,50
9,2	11,11	86,00
9,1	22,22	84,25
9	11,11	82,50
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. 9

# 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* hanno una valutazione elevata. La valutazione media (9,43) è sostanzialmente in linea con quella dell'anno 2015 (9,33). Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 91% del budget stanziato. Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Il 40% dei direttori di settore hanno percepito il premio di risultato inferiore al 90% del budget iniziale. In un'ottica di miglioramento delle valutazioni, si invitano i Direttori di area a tenere in adeguata considerazione gli esiti dei controlli interni effettuati semestralmente ai fini della valutazione dei propri collaboratori.

<b>Esito valutazione dirigenti di Cdr</b>	<b>% dir.</b>	<b>% Budget distribuito</b>
9,9	5,00	98,37
9,7	10,00	95,12
9,6	10,00	93,50
9,5	20,00	91,87
9,4	20,00	90,25
9,3	25,00	88,62
9,1	5,00	85,37
8,8	5,00	80,50
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Dirigenti n. **20**

# 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 – PO/AP</i></p>	<p>Le valutazioni (e le indennità di risultato correlate) delle PO/AP presentano limitati margini di differenziazione, con una forte presenza di giudizi a cui consegue l'erogazione dell'intero importo dell'indennità di risultato. Il 15% delle PO/AP presenta una valutazione massima, pari a 10. Ma se si prendono in considerazione le PO che per effetto delle valutazioni ottenute (da 9,5 in su) hanno percepito l'intero importo dell'indennità di risultato, si arriva all'83,6%.</p> <p>Il 2% delle PO/AP ha ottenuto un'indennità di risultato inferiore al 90% del budget disponibile. Ne consegue una distribuzione poco differenziata delle valutazioni e dei premi di risultato, con un forte livellamento verso l'alto.</p> <p>Tali esiti del processo valutativo vanno tuttavia inquadrati nel contesto fortemente problematico che ha caratterizzato l'azione dell'ente nel 2016. Il processo di riassetto istituzionale in atto ha comportato una significativa riduzione del personale dirigenziale, con una forte ricaduta in termini di carichi di lavoro e responsabilità sulle PO/AP che spesso hanno dovuto reggere l'urto della riorganizzazione assicurando la continuità delle funzioni e dei servizi.</p> <p>Si ritiene tuttavia opportuno segnalare come elemento di attenzione per il futuro l'esigenza di assicurare una differenziazione delle valutazioni che sia correlata alle prestazioni effettivamente rese.</p>
---	---

<b>Valutazione</b>	<b>%</b>	<b>% Budget</b>
10	15	100
9,9	19,6	100
9,8	14,4	100
9,7	12,4	100
9,6	11,7	100
9,5	10,5	100
9,4	4,6	98,5
9,3	2,6	97
9,2	5,2	95,5
9	1,3	92,5
8,9	0,7	91
8,8	1,3	89,5

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

8,5	0,7	85
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale PO/AP n. **153**

<p><i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dipendenti</i></p>	<p>Si rileva come non è sempre stato interpretato in modo corretto la modalità di applicazione del bonus di eccellenza. Si prende atto che l'Amministrazione ha approvato con decreto del Sindaco n. 290/2016 del 21/11/2016 il nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance che viene applicato dal 1/1/2017.</p>
--	---

<b>Votazione</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
esclusi	120	8,52
6	3	0,26
6,25 - 7	23	1,99
7,25 - 8	28	2,42
8,25 - 9	69	5,97
9,25 - 10	191	16,52
10,25 - 11	367	31,75
11,25 - 12	355	30,71
<b>Totale</b>	<b>1.156</b>	<b>100,00</b>

NB: n. dipendenti valutati **1036**

n. dipendenti non valutati **120** per mancanza di requisiti essenziali (**totale dipendenti n. 1156**)

# 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>Adozione del Programma triennale della trasparenza e integrità, o definizione di obiettivi in materia di trasparenza ed integrità</i>	<p>Il Consiglio metropolitano ha adottato il <i>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2016-2018</i> nella seduta del 17 marzo 2016, unitamente al Piano triennale di prevenzione della corruzione.</p> <p>In data 23 giugno 2016 è entrato in vigore il D.Lgs. 97/2016 che ha modificato in maniera sostanziale il D.Lgs. 33/2013 e i relativi obblighi di pubblicazione, prevedendo un periodo transitorio di sei mesi in cui è rimasta in vigore la disciplina precedente per consentire agli Enti di adeguarsi.</p> <p>Il suddetto decreto ha altresì previsto l'emanazione da parte di ANAC di Linee Guida contenenti indicazioni operative a supporto degli Enti, adottate con Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016.</p> <p>Nelle more dell'adozione delle sopracitate Linee Guida, l'Ente ha provveduto ad adottare opportune direttive interne al fine di fornire alle strutture organizzative prime indicazioni operative sui principali cambiamenti intervenuti nella pubblicazione degli atti (Direttiva del Segretario Generale n. 2 del 27.06.2016) nonché in merito al nuovo accesso civico generalizzato introdotto dal Decreto in parola (Direttiva del Segretario Generale n. 3 del 24/10/2016).</p> <p>La gestione degli obblighi in tema di trasparenza stabiliti dal decreto legislativo di riordino della materia, ha visto il coinvolgimento dei dirigenti anche con interventi di formazione oltre che con il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione in occasione della misurazione delle performance.</p> <p>L'accessibilità in rete delle informazioni sull'organizzazione e sull'attività amministrativa dell'Ente coinvolge tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentrate" e il Settore Programmazione controllo e trasparenza (PCeT) quale referente del sito Amministrazione tra-</p>



# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

sparente (AT).

Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di Trasparenza, nel 2016 è continuata l'azione di supporto da parte del Settore PCeT alle strutture dell'Ente affinché fossero chiare le modalità con cui assolvere correttamente gli obblighi di pubblicazione.

Il *monitoraggio degli accessi* alla sezione AT viene realizzato attraverso l'applicativo gratuito Analytics di Google, che consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013 e confermate nell'Allegato alla Delibera 1310/2016. I risultati della rilevazione degli accessi hanno mostrato che i visitatori del sito (visitor sessions) nel periodo da gennaio a dicembre 2016 risultano 140.864. Essi rappresentano circa l'1,4% rispetto al volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale. I visitatori del sito AT scelgono nel 52,8% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: personale, organizzazione, enti controllati, disposizioni generali, bilanci e provvedimenti.

I risultati dell'*audit interno* al 31/10/2016 mettono in evidenza che circa il 90% degli obblighi di pubblicazione viene adempiuto in modo completo, il 5% in modo non completo e il restante 5% risulta ancora non adempiuto. Con riferimento alla gestione dei flussi documentali per le pubblicazioni web, per ciascun obbligo previsto dall'Allegato del PTTI è stata classificata la fonte informativa nelle seguenti categorie, a seconda dell'origine del dato:

- documento cartaceo, o file scansionato o in formato non aperto;
- file o database interno in formato aperto;
- banca dati o software gestionale.

Il monitoraggio ha previsto quindi la classificazione della fonte informativa nel processo di trasmissione e pubblicazione dei dati. I risultati al 31/12/2016 fanno emergere che solo il 31,9% delle tipologie di obblighi viene effettuata attraverso banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentralizzate"), mentre la rimanente percentuale di tipologie di obblighi viene pubblicata dal Settore PCeT, in qualità di referente della sezione Amministrazione trasparente. In particolare, il 64,7% delle tipologie di obblighi di pubblicazione previste dall'Allegato del PTTI risultano realizzate in formato aperto e circa il 3,4% con file non aperti, ossia formati scansionati o originali cartacei.

I risultati dell'*audit interno* al 31 dicembre 2016 fotografano un miglioramento evidenziando che circa il 94% degli obblighi di pubblicazione viene adempiuto in modo completo, il 3% in modo non completo, e il restante 3% risulta ancora non adempiuto.

Con riferimento agli *obiettivi fissati nel Peg 2016*, è stata misurata a fine anno la percentuale di realizzazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, che regi-

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

stra un dato complessivo di Ente pari al 99%.

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) rispettivamente in data:

- 24/02/2016 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 30/01/16
- 7/04/2017 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/03/17

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

[http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli\\_e\\_rilievi\\_sull\\_amministrazione/Organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe.html](http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/Organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe.html)

Nel corso del 2016 sono stati organizzati diversi corsi di *formazione* in tema di anticorruzione, trasparenza e legalità, rivolti a tutte le categorie di personale.

In particolare è stato organizzato un corso in tema di anticorruzione, trasparenza, legalità e comportamenti etici rivolto a tutto il personale di categoria B e C, tenuto da personale interno. Ai 350 partecipanti è stato somministrato un questionario di gradimento del corso nel quale è stato chiesto di esprimere il proprio giudizio su: contenuti, didattica, interventi e valutazione complessiva del corso. Il livello di soddisfazione rilevato è risultato piuttosto elevato: il 76% ha espresso una valutazione fra il "buono" e l'"ottimo". Inoltre circa l'84% ha ritenuto i contenuti del corso utili e applicabili al proprio lavoro. Rispetto ai contenuti, si è registrato un minor interessamento per la parte iniziale di inquadramento della materia, di carattere giuridico-amministrativo, comprensibilmente legato al fatto che il corso era rivolto a personale di diversi profili professionali, anche tecnici e ausiliari.

Sono stati organizzati ulteriori due corsi in tema di anticorruzione, trasparenza, legalità e codice di comportamento, rivolti rispettivamente al personale di categoria D e al personale dirigente insieme alle posizioni organizzative, tenuto da una società esterna e da un docente interno e svoltisi nel periodo dicembre 2016/ gennaio 2017. Il numero di partecipanti è stato di 198 funzionari di categoria D e 150 tra dirigenti e PO. In linea generale il corso è stato particolarmente apprezzato dal punto di vista dei contenuti e della didattica. La soddisfazione tra "buono" e "ottimo" è risultata molto elevata tra i funzionari (oltre il 90%), mentre l'analogo dato è risultato più basso tra Dirigenti e PO (79%). Analizzando gli esiti delle schede, si ricava la necessità di ricalibrare i contenuti del corso con maggiori esempi specifici e casi concreti e con maggior tempo da dedicare al confronto. Infine 6 unità di personale hanno frequentato corsi specialistici della durata di 40 ore

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

sulle tematiche dell'anticorruzione e trasparenza nell'ambito del progetto INPS – Valore PA a cui l'Ente ha aderito.

Nel corso del 2016 non sono state presentate da parte degli utenti istanze di *accesso civico semplice*, ossia istanze volte ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013. Sono, invece, pervenute n. 2 istanze di *accesso civico generalizzato*, che sono state evase entro i termini.

Nel primo caso la circostanza può essere sintomo di completa esaustività delle informazioni pubblicate oppure di non conoscenza delle potenzialità del controllo diffuso che ogni cittadino ha a disposizione. Questa seconda ipotesi è certamente alla base del limitato numero di richieste anche per quanto riguarda l'accesso civico generalizzato, di più recente introduzione.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2016

Con decreto del Sindaco metropolitano n. 38/2017 del 13/02/2017 sono stati nominati - a seguito di avviso pubblico - i nuovi componenti esterni dell'OIVP che rimarranno in carica per un periodo di 3 anni. Con decreto del Sindaco n. 42/2017 del 17/02/2017 è stata confermata la nomina del Segretario generale quale componente interno dell'OIVP, fino alla fine del mandato amministrativo.

Pertanto le attività inerenti al ciclo della performance 2016 sono state caratterizzate dall'avvicendamento di due OIVP. L'OIVP attualmente in carica ha chiuso il ciclo della performance 2016 e dato avvio alle attività inerenti all'esercizio 2017.

Sedute	Argomenti trattati
1/7/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Relazione annuale 2015 sullo stato di attuazione del sistema di gestione delle performance</li><li>Validazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale: dipendenti, PO/AP e dirigenti</li></ul>
19/10/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Parere sul codice di comportamento previsto dall'art. 54, c. 5, del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, c.44, L. 190/2012</li><li>Pesatura posizioni di responsabilità</li><li>Validazione del Sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti</li></ul>
12/12/2016	<ul style="list-style-type: none"><li>Validazione degli obiettivi del Piano della performance/PEG 2016</li></ul>
7/4/2017	<ul style="list-style-type: none"><li>Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione al 31/3/2017</li><li>Motivazione scostamenti obiettivi 2016 dei direttori apicali</li><li>Validazione della Relazione sulla performance 2016</li><li>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2017</li><li>Pesatura posizioni di responsabilità</li></ul>
8/6/2017	<ul style="list-style-type: none"><li>Proposta complessiva di valutazione della performance 2016 dei Direttori apicali</li></ul>

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance 2016 (ossia, le riunioni 2016 successive alla chiusura della valutazione 2015, e, le riunioni 2017 fino alla data di chiusura della valutazione 2016).