

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Anno 2015

Data di rilascio della relazione	1 luglio 2016
---	---------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	4
2.1.- Rappresentazione della performance	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	6
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	7
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	8
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	8
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione	9
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni	9
3.- SISTEMA PREMIALE	10
4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	14
5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2015.....	17

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

1.- PRESENTAZIONE

Mediante la presente relazione l'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 per il funzionamento degli uffici e dei servizi 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 2015 ed è da portare all'attenzione del Sindaco metropolitano.

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.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1.- Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Verifica dei criteri di:</p> <ul style="list-style-type: none">- chiara definizione degli obiettivi;- presenza consistente di indicatori di outcome;- legame tra obiettivi, indicatori e target;- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità;- rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede anagrafiche degli indicatori	<p>Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Il raccordo tra obiettivi, 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 provinciale del Mercato del lavoro, Osservatorio Turismo della Città metropolitana di Milano, Osservatorio provinciale 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 68,8%) degli indicatori, in ulteriore incremento rispetto all'anno precedente (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>
<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>Dal 1° gennaio 2015 la Città Metropolitana di Milano è subentrata alla Provincia di Milano esercitandone le relative funzioni nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e degli obiettivi del Patto di Stabilità (art. 1 – comma 16 – della legge 56/2014).</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Le incertezze soprattutto sul lato del difficile mantenimento degli equilibri di bilancio hanno indotto il Ministero dell'Interno, con successivi decreti nel corso dell'anno 2015, a differire in diverse occasioni il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2015 per province e città metropolitane, posticipando conseguentemente l'adozione del Piano esecutivo di gestione (Peg) 2015.</p> <p>Al fine di avviare la gestione in esercizio provvisorio con obiettivi di riferimento per i dirigenti responsabili, senza conseguente ritardo nell'attuazione di interventi e in modo da poterne controllare l'avanzamento, con decreto n.19 del 10/02/2015 il Sindaco metropolitano ha approvato il documento degli Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2015.</p> <p>Tali Indirizzi, rivolti ai Dirigenti, formalmente si sono tradotti nell'assegnazione di obiettivi manageriali e di indicatori di misurazione delle performance gestionali (organizzative) affinché la gestione in esercizio provvisorio, già autorizzata dal Sindaco Metropolitano con decreto n. 2 dell' 08/01/2015, potesse essere svolta nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, della Legge di Stabilità e degli obiettivi del Patto di stabilità sino all'approvazione del Bilancio di previsione e del PEG 2015, costituendo quindi la base di partenza per lo sviluppo del futuro PEG.</p> <p>A seguito dell'ulteriore differimento dal 30 luglio al 30 settembre 2015 dei termini di approvazione del Bilancio di previsione 2015 (disposto con decreto Ministero Interno pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 175 del 30/07/2015), e in considerazione degli esiti del monitoraggio al 31/05/2015 dello stato di attuazione degli Indirizzi assegnati, è emersa la necessità di procedere ad un aggiornamento dei contenuti del documento degli Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2015, aggiornamento approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 243 del 14/09/2015.</p> <p>Lo schema di bilancio di previsione 2015 e di Relazione previsionale e programmatica (Rpp) 2015/17 sono stati successivamente approvati il 28/09/2015, con decreto n. 258, dal Sindaco metropolitano per la successiva trasmissione al Consiglio metropolitano. Il Consiglio metropolitano in data 05/11/2015 ha approvato il Bilancio di previsione 2015 con deliberazione R.G. n. 41, acquisito il parere favorevole della Conferenza metropolitana espresso in data 04/11/2015 con deliberazione R.G. n. 4.</p> <p>Il PEG 2015 della Città metropolitana di Milano è stato approvato dal Sindaco metropolitano con decreto 290 del 12/11/2015. Il PEG 2015 pertanto è stato costruito integrando agli obiettivi manageriali e agli indicatori di performance gestionale/organizzativa, già assegnati con</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>l'approvazione degli Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2015, gli obiettivi di attuazione della Rpp per l'anno 2015 e assegnando alle differenti tipologie di obiettivi, nel rispetto delle rilevanze percentuali assegnate dal Direttore Generale, le relative pesature.</p> <p>La struttura di supporto ha effettuato un'attività istruttoria relativa alla conformità degli obiettivi di attuazione della Rpp 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 ha certificato il documento di programmazione.</p> <p>Il PEG 2015 è stato successivamente variato il 03/12/2015 con decreto del Sindaco metropolitano n. 312.</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 riportata nel Piano della performance 2015 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>	<p>Il monitoraggio è stato effettuato in occasione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del PEG 2015 al 31 maggio 2015 (Informativa al Sindaco a cura del Direttore Generale in data 07/07/2015, con nota atti 174584\1.19\2015\1) - della Ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi Rpp 2015 al 30 settembre (delibera del Consiglio metropolitano RG n. 44/2015 del 19/11/2015) - della Relazione sulla performance 2015 (decreto del Sindaco metropolitano RG 54/2016 del 21/03/2016).
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una % rilevante (pari al 68,8%) 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 nuovo Ente, per il solo unico anno di mandato amministrativo, non ha adottato le Linee programmatiche. Pertanto gli indirizzi e le strategie che hanno guidato l'azione dell'Ente nell'anno di mandato 2015 sono quelle contenute nella Rpp 2015-17 approvata dal Consiglio metropolitano unitamente al Bilancio di previsione 2015 in data 05/11/2015.</p> <p>Per quanto concerne il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2015/17, è stato garantito il seguente raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none">• raccordo tra gli obiettivi individuali "manageriali" (obblighi di pubblicazione su AT) e gli indicatori di performance gestione (rispetto dei tempi dell'attività autorizzatoria) del PEG 2015 con i contenuti del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e allegato Programma Triennale per la Trasparenza e integrità per il triennio 2015/17, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 13 del 26/01/2015;• raccordo tra gli obiettivi individuali "attuativi della RPP" con le finalità da conseguire dei Programmi della RPP 2015/17. <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali ed attuativi della RPP) 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 attuativi della Rpp hanno invece una derivazione direttamente connessa all'espressione di volontà degli organi di indirizzo.</p> <p>Entrambe le tipologie di obiettivi sono deliberate dal Sindaco metropolitano nel PEG/Piano della performance.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

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

2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	<p>Le metodologie di misurazione e valutazione della performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.</p>
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	<p>Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della performance (Stato di attuazione dei programmi, del PEG, relazione a rendiconto, ecc.).</p>
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	<p>Il Direttore generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di area/apicali; questi ultimi a quelli di Cdr.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione dirigenti 2015 è stata chiusa nel mese di giugno 2016.
<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>	L'integrazione tra il sistema di bilancio e quello di performance management risulta di assoluta significatività. Anche dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura di supporto all'OIV garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi.

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>	La media delle valutazioni del Direttore generale e dei Segretari generali è la seguente: <ul style="list-style-type: none">- 9,97 in termini di punteggio di valutazione- 99% quale percentuale di budget distribuito

<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicale</i>	La valutazione dei dirigenti di Area/Apicali ha portato a un buon grado di differenziazione, nessuna valutazione negativa, né valutazioni di eccellenza
---	---

<i>Esito valutazione dirigenti area/Apicali</i>	<i>% dir.</i>	<i>% Budget distribuito</i>
9,5	8,3	91,25
9,4	25	89,50
9,3	8,3	87,75
9,2	16,7	86,00
9,1	41,7	84,25
<i>Totale</i>	<i>100</i>	

NB: Dirigenti di Area/Apicali n. 10

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Centri di responsabilità</i>	Si rileva un buon livello medio di performance dei dirigenti
---	--

<i>Esito valutazione dirigenti di Cdr</i>	<i>% dir.</i>	<i>% Budget distribuito</i>
9,9	4,3	98,37
9,7	17,4	95,12
9,6	8,7	93,50
9,5	17,4	91,87
9,4	4,3	90,25
9,3	17,4	88,62
9,2	8,7	87,00
9	8,7	83,75
8,8	4,3	80,50
8,6	4,3	77,25
8,5	4,3	75,62
	100	

NB: Una valutazione pari a 9 è frutto della media tra due valutazioni (9,1 – 8,9)

NB: Dirigenti n. 23

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Si rileva un buon livello di differenziazione delle posizioni organizzative e delle alte professionali

<i>Valutazione</i>	<i>%</i>	<i>% Budget</i>
10	13,95	100,0
9,9	25	100,0
9,8	9,30	100,0
9,7	8,14	100,0
9,6	6,98	100,0
9,5	11,05	100,0
9,4	3,49	98,5
9,3	2,33	97,0
9,2	2,91	95,5
9,1	4,65	94,0
9	4,07	92,5
8,9	2,33	91
8,7	0,58	88,0
8,6	0,58	86,5
8,5	0,58	85,0
8,4	0,58	83,5
8,1	1,16	79,0
7,9	0,58	76
7,7	0,58	73
7,6	0,58	71,5
7,4	0,58	61
<i>Totale</i>	<i>100</i>	

NB: PO/AP n. 172

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

(da RG 3198/2016 "liquidazione compensi valutazione della performance")

VOTO	N.	%le
Esclusi	47	3,34%
4,75	1	0,07%
5	2	0,14%
6	7	0,5%
6-7	32	2,27%
7-8	40	2,84%
8-9	110	7,81%
9-10	227	19,66%
10-11	453	32,15%
11-12	440	31,23%

NB: n. dipendenti valutati 1362 – dipendenti non valutati 47 per mancanza di requisiti essenziali (totale dipendenti n. 1409)

Si rileva come non è sempre stato interpretato in modo corretto la modalità di applicazione del bonus di eccellenza.

In termini generali, si ritiene necessario rivedere il sistema di valutazione dei dipendenti.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Adozione del Programma triennale della trasparenza e integrità, o definizione di obiettivi in materia di trasparenza ed integrità</p>	<p>Il Consiglio metropolitano ha adottato il <i>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2015-2017</i> nella seduta del 19 febbraio 2015, unitamente al Piano triennale di prevenzione della corruzione. Il percorso di definizione e gestione degli obblighi in tema di trasparenza stabiliti dal decreto legislativo 33/2013 di riordino della materia, ha visto il coinvolgimento dei dirigenti anche con interventi di formazione oltre che il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione in occasione della misurazione delle performance.</p> <p>L'accessibilità in rete delle informazioni sull'organizzazione e sull'attività amministrativa dell'ente coinvolge tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentralizzate" e il Settore Programmazione controllo e trasparenza (PCeT) quale referente del sito Amministrazione trasparente (AT).</p> <p>Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di Trasparenza, nel 2015 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.</p> <p>Il <i>monitoraggio degli accessi</i> alla sezione AT viene realizzato attraverso l'applicativo gratuito Analytics di Google, che consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013. I risultati della rilevazione degli accessi hanno mostrato che i visitatori del sito (visitor sessions) nel periodo da gennaio a dicembre 2015 risultano 155.607. Essi rappresentano circa l'1,3% rispetto al volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale. I visitatori del sito AT scelgono nel 60% dei casi</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

una delle seguenti sotto-sezione: bilanci, personale, organizzazione, enti controllati, disposizioni generali e provvedimenti.

I risultati dell'*audit interno* al 30/10/2015 mettono in evidenza che circa l'80% degli obblighi di pubblicazione viene adempiuto in modo completo, il 10% in modo non completo e il 10% risulta ancora non adempiuto. Con riferimento alla gestione dei flussi documentali per le pubblicazioni web, per ciascun obbligo previsto dall'Allegato del PTI 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 delle fonte informativa nel processo di trasmissione e pubblicazione dei dati. I risultati al 31/12/2015 fanno emergere che solo il 28,5% 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 65,5% delle tipologie di obblighi di pubblicazioni previste dall'Allegato del PTI risultano realizzate in formato aperto e circa il 6% con file non aperti, ossia formati scansionati o originali cartacei.

I risultati dell'*audit interno* al 31 dicembre 2015 fotografano un miglioramento evidenziando che circa l'87% degli obblighi di pubblicazione viene adempiuto in modo completo, il 5% in modo non completo, mentre l'8% risulta ancora non adempiuto.

Con riferimento agli *obiettivi fissati nel Peg 2015* è stata misurata a fine anno la percentuali di realizzazione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, alle quale risulta 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:

- 27/01/2015 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/12/14
- 24/02/2016 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/12/15.

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

http://www.cittametropolitana.mi.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/Attestazioni_OIV_o_struttura_analoga.html

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Nel corso del 2015 è stato organizzato un *corso di formazione* in tema di anticorruzione, trasparenza, legalità e privacy rivolto al personale di categoria B e C che utilizza l'applicativo gestionale per la redazione degli atti dirigenziali. Ai 239 partecipanti è stato somministrato un questionario di customer satisfaction 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: l'81% ha espresso una valutazione fra il buono e l'ottimo. Inoltre circa il 70% ha ritenuto i contenuti del corso utili e applicabili al proprio lavoro.

Il corso infatti è risultato particolarmente gradito per la parte operativa in quanto ha fornito indicazioni pratiche ed utili alle procedure inerenti gli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy sugli atti amministrativi. Sono state avanzate richieste di ripetere altri corsi analoghi con esempi concreti su varie tipologie di atti e la possibilità di creare un vademecum delle procedure di pubblicazione da rendere disponibile on-line.

Nel corso del 2015 non sono state presentate da parte degli utenti istanze di *accesso civico*. Tale 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.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2015

Sedute	Argomenti trattati
22/10/2015	<ul style="list-style-type: none">Validazione degli obiettivi PEG 2015Relazione annuale dell'OIVP sullo stato di attuazione del sistema di gestione delle performance 2014Pesature Posizioni di responsabilità
17/12/2015	<ul style="list-style-type: none">Validazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigentiValidazione del sistema di misurazione e valutazione della performance delle P.O./Alte professionalitàValidazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti
24/02/2016	<ul style="list-style-type: none">Attestazione OIV o struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, del D.Lgs. 150/2009Pesatura posizioni di responsabilità
15/03/2016	<ul style="list-style-type: none">Motivazioni scostamenti obiettivi direttori apicali
	<ul style="list-style-type: none">Validazione della relazione sulla performance 2015
	<ul style="list-style-type: none">Validazione della tabella delle rilevanze delle performance e delle tipologie degli obiettivi per il Peg 2016
19/04/2016	<ul style="list-style-type: none">Pesatura posizioni organizzative
1/06/2016	<ul style="list-style-type: none">Proposta complessiva di valutazione della performance 2015 dei Direttori apicaliPesatura posizioni dirigenziali

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance 2015 (ossia, le riunioni 2015 successive alla chiusura della valutazione 2014, e, le riunioni 2016 fino alla data di chiusura della valutazione 2015)

Organismo indipendente di valutazione

Città metropolitana di Milano

Documenti firmato in originale agli atti