

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

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

**Anno 2023**

<b>Data di rilascio della relazione</b>	16 settembre 2024
---	-------------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance  
prof. Renato Ruffini (Presidente)  
dr.ssa Chiara Pollina  
dr.ssa Elisabetta Cattini

DOCUMENTO INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

## SOMMARIO

<b>1.- PRESENTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...</b>	<b>4</b>
2.1.- Rappresentazione della performance .....	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	12
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	12
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	14
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	14
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione .....	15
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni .....	16
2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali.....	18
<b>3.- SISTEMA PREMIALE .....</b>	<b>23</b>
<b>4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....</b>	<b>27</b>
<b>5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2023/2024 .....</b>	<b>31</b>
<b>6.- CONCLUSIONI .....</b>	<b>33</b>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

## 1.- PRESENTAZIONE

La presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIVP) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

Tale relazione, avente periodicità annuale, rientra tra le funzioni attribuite all'OIVP dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Rous) della Città metropolitana (art. 74, c. 2, lett. h). Tale disposizione, infatti, stabilisce che l'OIVP elabori una *"relazione annuale sullo stato attuazione del sistema di gestione della performance in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso"*.

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, il sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati.

La relazione fornisce la valutazione dell'OIVP a seguito delle attività di verifica condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2023, il primo esercizio di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 175/2023 del 13/07/2023, 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 2023.

# 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>Nel 2023 è entrato a regime il complesso di norme che regola il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>50 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"><li>• Piano dei fabbisogni di personale (art. 6, commi 1,4,6 e art. 6-ter D.lgs 165/2001);</li><li>• Piano della performance (art. 10 comma 1 lett. a) e comma 1-ter D.lgs. 150/2009);</li><li>• Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) L. 190/2012);</li><li>• Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, L. 124/2015);</li><li>• Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, D.lgs. 198/2006).</li></ul> <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>L'art. 8 del decreto 132/2022 stabilisce che il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria e quindi li presuppone. La Commissione Arconet nella risposta al quesito n. 51 del 16/02/2023 ha chiarito come il PIAO sia uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo di programmazione finanziaria previsto dall'Allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011</p> <p>Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 è stato approvato in via definitiva con deliberazione consiliare n. 2 in data 31/07/2023. In pari data e con deliberazione consiliare n. 3 è stato approvato in via definitiva il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025. La Conferenza</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>metropolitana ha infatti espresso parere favorevole su entrambi i documenti con deliberazione n. 4/2023 del 27/07/2023. Per entrambe le delibere consiliari è stata votata e approvata l'immediata eseguibilità.</p> <p>Il Piano esecutivo di gestione (Peg) 2023-2025 è stato approvato con decreto sindacale n. 203 del 09/08/2023 e il PIAO 2023-2025 è stato approvato con decreto sindacale n. 204 del 10/08/2023.</p> <p>Entrambi i documenti hanno subito variazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• il Peg 2023-2025 è stato variato con decreto sindacale n. 250 del 27/09/2023 e in data 05/12/2023 con decreto sindacale n. 333;</li><li>• il PIAO 2023-2025 è stato variato una prima volta con decreto sindacale n. 324 del 28/11/2023 e una seconda volta in data 18/12/2023 con decreto sindacale n. 346.</li></ul> <p>Nel PIAO 2023-2025 – Sezione 2 – sottosezione 2.2 Performance, 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 outcome intesi come apprezzamento delle variazioni di fenomeni sociali rilevanti su cui impatta l'azione amministrativa, osservate su base annuale, le cui serie storiche sono ricostruite ed esposte nelle "Valutazioni di efficacia" dei Programmi della Relazione al Rendiconto della gestione, elaborati sia dagli Osservatori presenti all'interno dell'Ente (Osservatorio del Mercato del lavoro, Osservatorio sui rifiuti, Mosaico Informatizzato degli Strumenti Urbanistici comunali- Misurc, ecc.) sia da Osservatori esterni all'Ente (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 apposito capitolo è dedicato all'illustrazione del posizionamento della Città metropolitana di Milano in termini di distanza rispetto al raggiungimento di alcuni dei 16 target di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) territorializzati di Agenda Onu 2030 – individuati da Asvis con il Ministero dell'Ambiente, oggi Ministero 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</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<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>lo sviluppo sostenibile.</p> <p>La metodologia di composizione della sottosezione 2.2 Performance del PIAO 2023-2025 è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e prevede tre tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obiettivi di funzionamento di carattere trasversale alle direzioni dell'Ente;</li> <li>- obiettivi attuativi del Dup denominati obiettivi di programma;</li> <li>- performance organizzative costituite da indicatori di efficienza tecnico-gestionale (fornite dal Servizio Controllo direzionale) e/o di efficacia (misure di output e/o copertura della domanda) riferite ai processi tipici delle strutture dell'Ente, nonché dai tempi di risposta dell'attività autorizzatoria e concessoria</li> </ul> <p>Gli obiettivi manageriali sono obiettivi di portata trasversale, utili a monitorare la gestione dell'Ente e il mantenimento delle buone prassi nel tempo acquisite, articolati nelle seguenti tipologie per ognuna delle quali è indicata la rilevanza %le assegnata dal Segretario e Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obiettivi di supporto e facilitazione ai processi interni comprensivi delle procedure di acquisto - rilevanza percentuale: 23,8%;</li> <li>• obiettivi concernenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 - rilevanza percentuale: 15,6%;</li> <li>• obiettivi concernenti l'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa (dlgs. 150/2009 modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017), contenuta nella sottosezione 2.2 Performance del PIAO 2023-2025, rilevanza percentuale: 15,5%;</li> <li>• obiettivi di attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa relativi all'impiego dei fondi PNRR, rilevanza percentuale: 14,1%;</li> <li>• obiettivi concernenti il rispetto obblighi in materia di Trasparenza, contenuti nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 - rilevanza percentuale: 8,5%;</li> <li>• gli obiettivi concernenti la correttezza nell'alimentazione degli applicativi del controllo di gestione - rilevanza percentuale: 6,4%;</li> </ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none"><li>• obiettivi concernenti i controlli sugli enti e organismi partecipati – rilevanza percentuale: 5,8%;</li><li>• obiettivi attuativi del Piano azioni positive 2023-2025 incluso nel PIAO 2023-2025 alla sottosezione 2.2 Performance, rilevanza percentuale: 5,3%</li><li>• obiettivi di riduzione costi, rilevanza percentuale: 4,1%</li><li>• obiettivo di revisione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente (sulla base delle nuove disposizioni di cui al Dpr 81/2023), rilevanza percentuale: 0,9%</li></ul> <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 2022. 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 delle opere per il triennio 2023-2025.</p> <p>Tra gli indicatori di performance organizzativa, articolati per i processi mappati dell'Ente, si citano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ gli obiettivi concernenti il rispetto dei tempi di rilascio dei provvedimenti autorizzatori e concessori a cittadini e imprese, tempi di legge/regolamento o tempi obiettivo (calcolati in riduzione del 5%, rispetto ai termini di legge/regolamentari);</li><li>➢ indicatori di efficacia quantitativa espressi come miglioramento/mantenimento delle unità di output prodotte rispetto alla media del triennio precedente;</li><li>➢ indicatori di efficienza tecnica espressi come miglioramento/mantenimento delle ore lavorate per unità di output rispetto alla media rilevata nel triennio precedente.</li></ul> <p>Questi due ultimi indicatori saranno monitorati anche al fine di valutare l'impatto della modalità di lavoro "agile" (smart working) sulla produttività ed efficienza dell'Ente, come previsto</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>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 2023-2025 integrando le pesature assegnate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dal Segretario e Direttore Generale agli obiettivi manageriali assegnando un maggior peso agli obiettivi relativi all'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa e all'attuazione delle misure previste nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025;</li><li>• da parte delle Direzioni d'Area/Apicali agli obiettivi di Programma sulla base della loro rilevanza strategica, e le dotazioni economiche (risorse umane e strumentali).</li></ul> <p>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2023-2025 Nel 2023 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 2023-2025 – sottosezione 2.2 Performance, accogliendo la richiesta formulata dal precedente Oivp. In totale sono stati analizzati 162 obiettivi. Ogni obiettivo è stato analizzato per 7 FATTORI di QUALITÀ 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"><li>• L'Obiettivo è coerente e differenziato rispetto all'obiettivo operativo del DUP 2023-25?</li><li>• E' un Obiettivo rilevante e pertinente rispetto ai bisogni da soddisfare (orientamento strategico dell'obiettivo)?</li><li>• E' un Obiettivo specifico e misurabile in termini concreti e chiari?</li><li>• L'Obiettivo/Risultato atteso/Target determina un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi?</li><li>• l'Indicatore di risultato e il Target sono coerenti con l'Obiettivo?</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate																																				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' confrontabile con la performance dell'anno/triennio precedente?</li> <li>• Il Risultato/Target è sfidante (migliora il target dell'anno precedente)?</li> </ul> <div data-bbox="808 523 2029 1310" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>PdP 2023 - Livello di qualità degli obiettivi di Programma</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Obiettivo</th> <th>BUONA (%)</th> <th>MEDIA (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AA001</td> <td>84,6%</td> <td>15,4%</td> </tr> <tr> <td>AA002</td> <td>67,0%</td> <td>33,0%</td> </tr> <tr> <td>AA004</td> <td>67,0%</td> <td>33,0%</td> </tr> <tr> <td>AA006</td> <td>68,0%</td> <td>32,0%</td> </tr> <tr> <td>AA009</td> <td>74,0%</td> <td>26,0%</td> </tr> <tr> <td>AA011</td> <td>36,0%</td> <td>64,0%</td> </tr> <tr> <td>AA013</td> <td>75,0%</td> <td>25,0%</td> </tr> <tr> <td>AA014</td> <td>67,0%</td> <td>33,0%</td> </tr> <tr> <td>ST008</td> <td>0,0%</td> <td>100,0%</td> </tr> <tr> <td>ST113</td> <td>60,0%</td> <td>40,0%</td> </tr> <tr> <td>ST114</td> <td>62,5%</td> <td>37,5%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Per ciascun obiettivo di Programma sono stati attribuiti punteggi per ciascun fattore di qualità,</p>	Obiettivo	BUONA (%)	MEDIA (%)	AA001	84,6%	15,4%	AA002	67,0%	33,0%	AA004	67,0%	33,0%	AA006	68,0%	32,0%	AA009	74,0%	26,0%	AA011	36,0%	64,0%	AA013	75,0%	25,0%	AA014	67,0%	33,0%	ST008	0,0%	100,0%	ST113	60,0%	40,0%	ST114	62,5%	37,5%
Obiettivo	BUONA (%)	MEDIA (%)																																			
AA001	84,6%	15,4%																																			
AA002	67,0%	33,0%																																			
AA004	67,0%	33,0%																																			
AA006	68,0%	32,0%																																			
AA009	74,0%	26,0%																																			
AA011	36,0%	64,0%																																			
AA013	75,0%	25,0%																																			
AA014	67,0%	33,0%																																			
ST008	0,0%	100,0%																																			
ST113	60,0%	40,0%																																			
ST114	62,5%	37,5%																																			

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>così graduati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>. da 8 a 10 punti: obiettivo molto rispondente</li><li>. da 4 a 7 punti: obiettivo sufficientemente rispondente</li><li>. da 0 a 3 punti: obiettivo scarsamente rispondente</li></ul> <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"><li>. obiettivo di buona qualità (SMART): se ha totalizzato oltre 50 punti</li><li>. obiettivo di media qualità: se ha totalizzato da 31 a 49 punti</li><li>. obiettivo di bassa qualità: da 0 a 30 punti.</li></ul> <p>Nel grafico è riportata la sintesi dell'analisi condotta. Nella legenda è stata omessa la classe "bassa qualità" in quanto tutte le Direzioni d'Area/Dipartimento non hanno proposto obiettivi di bassa qualità.</p> <p>Le schede analitiche e la sintesi dei risultati è stata trasmessa via e-mail al Direttore Generale per la trasmissione all'Oivp il 14/09/2023.</p> <p>L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) è stato informato dell'intero processo di aggiornamento del Peg/Piano della performance 2023-2023 avvenuto durante il 2023 e conseguente alle variazioni della Sezione Operativa del Dup 2023-2025 e alle variazioni di urgenza e di assestamento del Bilancio 2023-2025 e variazioni al Peg 2023-2025.</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 2023-2025 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 2023-2025 l'Oivp è stato informato con e-mail del 10/08/2023.</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è 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 2023-2025.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none"><li>- alla data del 30/09/2023 con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 277/2023 del 19/10/2023)</li><li>- alla data del 31/12/2023 nella Relazione sulla performance 2023, con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 56/2024 del 13/03/2024.</li></ul>
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante degli indicatori (pari al 68,7%) che, sebbene risulti in flessione rispetto all'esercizio precedente (pari al 76,5%), resta in sensibile incremento rispetto agli anni precedenti (2021: 66,9% e 2020: 61,7%) ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.

## 2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Collegamento tra obiettivi individuali documenti di programmazione triennali e di mandato</i>	Il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2023-2025 è stato garantito nel PIAO/Performance 2023-2025 dal seguente raccordo: <ul style="list-style-type: none"><li>• con le misure previste dalla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 che prevede tra gli obiettivi "di funzionamento" oltre alle misure in tema di prevenzione della corruzione anche obiettivi attinenti gli obblighi di pubblicazione su AT e l'accesso civico/Registro degli accessi (obiettivi individuali) e con gli obiettivi di performance organizzativa concernenti il rispetto dei tempi dell'attività autorizzatoria;</li><li>• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup 2023-2025 (cfr. SeS – cap. 6 – Missioni e Programmi) in quanto il PIAO/Performance 2023-2025 è strutturato per i Pro-</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>grammi del <i>Dup</i>. Infatti, nel <i>PIAO/Performance</i> gli obiettivi di secondo livello rappresentati dagli "Obiettivi di Programma" (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del <i>Dup</i>, obiettivi di primo livello, e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità Dup").</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• al collegamento con i Risultati conseguiti nell'anno precedente, rilevati dal sistema di controllo di gestione, ai fini della definizione dei target da conseguire per quegli obiettivi di <i>performance</i> individuale (manageriali e attuativi del <i>Dup</i>) e di <i>performance</i> gestionale/organizzativa di natura ricorrente;</li><li>• all'attuazione dei controlli sugli enti e organismi partecipati, attraverso la previsione di specifici obiettivi nella tipologia degli "Obiettivi manageriali".</li></ul> <p>Il <i>Dup</i> a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del <i>Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2022-2024 – Orizzonte 2026</i>, approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 18 il 13/06/2023, acquisito il parere favorevole della Conferenza metropolitana espresso con deliberazione n. 2 del 13/06/2023</p> <p>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> <p>Tutti gli obiettivi individuali (di funzionamento e attuativi dei Programmi del <i>Dup</i> 2023-2025) sono stati pesati.</p>
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	<p>Gli obiettivi di <i>performance</i> individuale (obiettivi di funzionamento e obiettivi di Programma, attuativi <i>Dup</i>) sono assegnati dal Segretario e Direttore Generale (ex art. 108, comma 4, D.Lgs. 267/2000) ai dirigenti di Area che a loro volta li sotto-assegnano ai dirigenti di Settore.</p> <p>Gli obiettivi denominati "Obiettivi di Programma", attuativi dei Programmi <i>Dup</i> 2023-2025, hanno invece una derivazione direttamente connessa all'espressione di volontà degli organi di indirizzo.</p> <p>Entrambe le tipologie di obiettivi sono approvate dal Sindaco metropolitano nel <i>PIAO/sottosezione 2.2 Performance</i>.</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"><li>- capacità di <i>governance</i> esterna e comunicazione;</li><li>- capacità di pianificazione e controllo;</li><li>- capacità organizzative e di gestione del personale;</li><li>- capacità di valutazione dei propri collaboratori.</li></ul> <p>Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto.</p>

## 2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

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

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	<p>Il percorso relativo al ciclo della performance è stato sviluppato con tempistiche compatibili con una corretta ed efficace programmazione e controllo nelle diverse fasi previste dalla norma e dalla prassi tenuto conto dei vincoli derivanti dalla programmazione finanziaria. In particolare con decreto n. 27/2023 del 30/01/2024 sono stati assegnati ai Dirigenti titolari di Centro di responsabilità (Cdr) gli stanziamenti dei capitoli Peg di entrata e spesa e gli Obiettivi, Indicatori e Risultati attesi previsti per il 2023 nel Peg 2022-2024 assestato.</p> <p>Il Piano esecutivo di gestione (Peg) 2023-2025 è stato approvato con decreto n. 203 del 09/08/2023 (il bilancio approvato il 31/7/2023) e il PIAO 2023-2025 è stato approvato con decreto sindacale n. 204 del 10/08/2023.</p> <p>Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi è stato effettuato alla data del 30/09/2023 (decreto n. 277/2023 del 19/10/2023) e alla data del 31/12/2023 (approvazione della Relazione performance 2023, con decreto n. 56/2024 del 13/03/2024).</p> <p>La valutazione dirigenti 2023 è stata chiusa nel mese di maggio 2024 (come nel 2023).</p>
<i>Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	<p>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.</p>
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	<p>Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo</i></p>	<p>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 <i>performance</i> delle amministrazioni. Tale separazione è stata confermata dal successivo Decreto Mef del 25/07/2023 (pubblicato nella G.U. Serie generale n. 181 del 04/08/2023 entrato in vigore il 5 agosto), con cui sono state approvate importanti modifiche alle disposizioni contabili degli enti locali nell'ottica di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- favorire da un lato il rispetto dei termini di legge per l'approvazione del Bilancio di previsione triennale degli enti, fissato al 31 dicembre dell'anno precedente, ormai negli anni sempre più oggetto di rinvii;</li><li>- dall'altro l'armonizzazione della disciplina del PIAO/sottosezione 2.2 Performance e del Piano esecutivo di gestione modificando il paragrafo n. 10 dedicato al Piano esecutivo di gestione degli enti locali, recependo in tal modo la proposta di aggiornamento al principio contabile già approvata dalla Commissione Arconet nella seduta del 18/01/2023.</li></ul> <p>L'integrazione tra il <i>sistema di bilancio armonizzato</i> e quello di <i>performance management</i> 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.</p> <p>Si rileva che il PIAO/sottosezione 2.2 Performance 2023-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 2023-2025 in quanto è strutturato per i Programmi del Dup ove gli obiettivi 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 2023-2025 sotto il profilo contabile come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il Peg 2023-2025 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 della 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 2023-2025 e di cassa per l'anno 2023;
- 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 Next, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione.

# 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 2023, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2023*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

### **Stato di attuazione degli obiettivi di funzionamento**

Complessivamente si rileva che tale tipologia di obiettivi risulta conseguita a livello di Ente al 99,4%.

### **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 2015, 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 assestandosi 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%, per poi riprendersi nel 2023 raggiungendo il 94,1% anche grazie alla buona programmazione finanziaria e alle ottime performance delle opere sovvenzionate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. L'articolazione per ambito di intervento è sotto rappresentata.

# 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 2023)

	n. opere	%fase realiz.ta /prog.ta																
Patrimonio	13	96,6	9	50,0	9	100,0	9	77,8	4	81,3	9	100,0	7	100,0	4	100,0	4	65,0
Mobilità ciclabile	23	96,9	12	100,0	5	100,0	2	100,0	1	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Edilizia scolastica	66	97,2	78	91,0	81	96,8	70	88,4	55	78,3	86	71,0	45	98,7	41	92,2	42	82,6
Parco Agr. Sud Milano	1	100,0	2	100,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Idroscalo	6	86,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Mobilità e Trasporti	40	76,5	44	58,4	37	79,9	34	85,3	33	55,9	31	98,0	27	100,0	25	89,7	29	91,4
<b>Totale Ente</b>	<b>149</b>	<b>94,1</b>	<b>148</b>	<b>82,5</b>	<b>133</b>	<b>95,1</b>	<b>116</b>	<b>90,5</b>	<b>96</b>	<b>73,8</b>	<b>128</b>	<b>66,0</b>	<b>79</b>	<b>99,3</b>	<b>71</b>	<b>91,9</b>	<b>77</b>	<b>85,2</b>
	<b>2023</b>		<b>2022</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2019</b>		<b>2018</b>		<b>2017</b>		<b>2016</b>		<b>2015</b>	

Si osserva che anche nel 2023 circa il 71,2% delle opere si concentra nell'Edilizia scolastica (44,3%) e nell'area dei Trasporti e mobilità (26,8%).

Entrando più nel dettaglio, si rileva che delle 149 opere complessivamente considerate nel calcolo della performance finale il 20,8% (31) non ha registrato alcun avanzamento, concentrandosi nell'area Trasporti e viabilità con 19 opere (circa il 47,5% delle 40 opere programmate) e nell'area Edilizia Scolastica per il 23% (7) sul complessivo dell'ente (e il 10,6% sulle 66 dell'area).

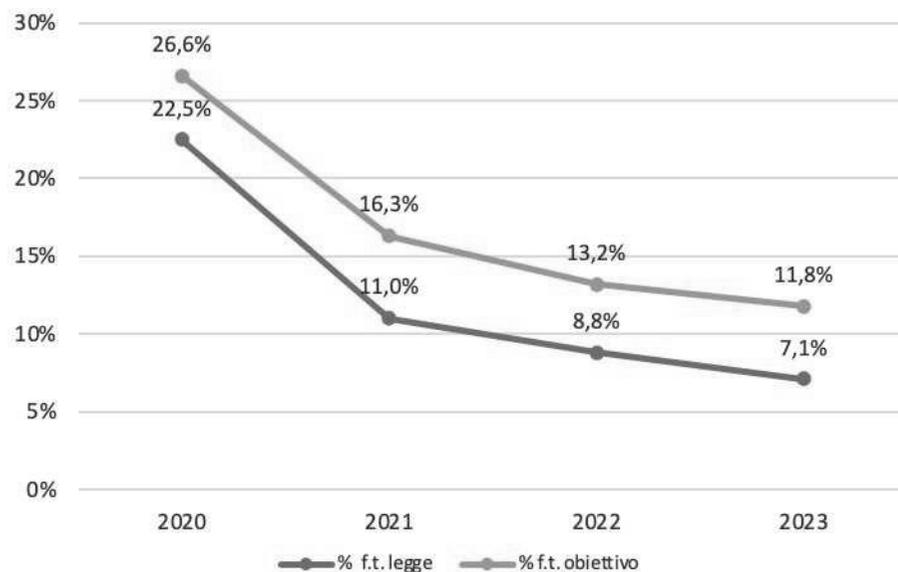
# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## Performance organizzative: rispetto dei tempi dei procedimenti autorizzatori

Le autorizzazioni monitorate nel Peg/PIAO 2023 ammontano a 4.480, delle quali 527 (pari all'11,8%) sono risultate oltre i tempi obiettivo e 319 (pari al 7,1%) oltre i tempi di legge. Il grafico successivo evidenzia come la performance complessiva dell'Ente sia progressivamente in netto miglioramento negli ultimi quattro 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.

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

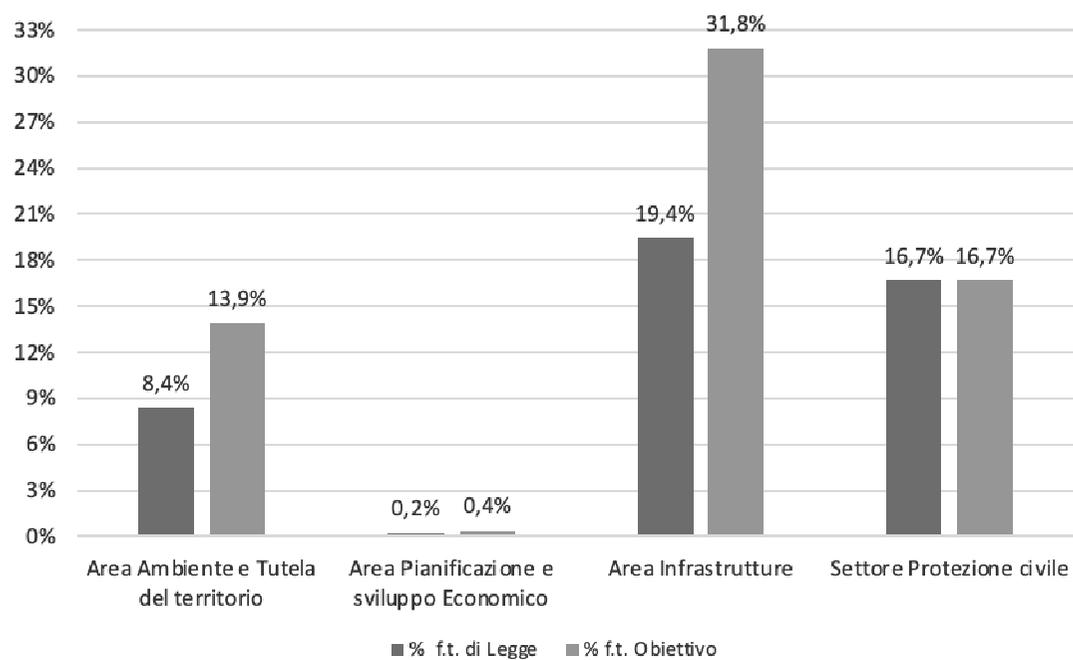


# Organismo indipendente di valutazione della performance

## Città metropolitana di Milano

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.

**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 2023, 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		Indicatori Obiettivi/ Performance	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Obiettivi/ Performance</b>	49	4,9%	8	0,8%	9	0,9%	22	2,2%	918	91,3%	1.006	100%

Circa il 91% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100% in leggero incremento rispetto agli esercizi precedenti. Per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60% (4,9%), 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 al 3% e nel 2021 era pari al 4,6%.

# 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 – <b>Direttore generale, Segretario generale</b></i>	Il Sistema di valutazione del Direttore Generale e del Segretario Generale è stato adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n.175 del 13/07/2023. Con riferimento al sistema premiale si stabilisce che la quota di retribuzione di risultato da riconoscere in relazione alla valutazione conseguita viene determinata secondo la Tabella 4.2 "Il sistema premiale dei Dirigenti" allegata al decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290 del 21/11/20216. Con riferimento all'annualità 2023 il Segretario Generale ha riportato una valutazione che ha comportato il 98% della distribuzione del budget potenziale.

# 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***

Il Sistema di valutazione dei Dirigenti adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n.175 del 13/07/2023 stabilisce, con riferimento al sistema premiale, che la quota di retribuzione di risultato da riconoscere al personale con qualifica dirigenziale, in relazione alla valutazione conseguita, viene determinata secondo la Tabella 4.2 "Il sistema premiale dei Dirigenti" allegata al decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290 del 21/11/2016, senza distinzione di fascia o incarico.

Complessivamente tutti i direttori hanno conseguito una valutazione compresa tra 9,6 e 9,9. Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 96,03% del premio potenziale.

Tutti i direttori hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra il 93,5% e il 98,4% del budget pro capite potenziale. Il numero di Dirigenti per il 2023 risulta pari a 19, in riduzione rispetto ai 22 Dirigenti del 2022.

In applicazione dell'art. 12 CCDI 21.12.2021(\*), per l'anno 2023 è stata riconosciuta a due Dirigenti collocati nella terza fascia di posizione dirigenziale la maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza.

## Esito valutazione dirigenti

Valutazione	% dir.	% budget
<b>9,9</b>	<b>21,05%</b>	<b>98,4</b>
<b>9,85</b>	<b>5,26%</b>	<b>97,6</b>
<b>9,8</b>	<b>15,79%</b>	<b>96,8</b>
<b>9,7</b>	<b>47,37%</b>	<b>95,1</b>
<b>9,6</b>	<b>10,53%</b>	<b>93,5</b>
<b>totale</b>	<b>100%</b>	

(\*) ART.12 DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ai dirigenti incaricati delle posizioni dirigenziali collocate nella terza e quarta fascia di posizione che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza. Ai fini dell'attuazione del comma precedente, la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente articolo è pari al 5% dei dirigenti, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno due unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento. (...)

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

NB: Totale Dirigenti n. 19

<p><i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – <b>Elevate qualificazioni</b></i></p>	<p>Le valutazioni e le retribuzioni di risultato delle Elevate Qualificazioni presentano limitati margini di differenziazione. Complessivamente circa il 99% delle Elevate Qualificazioni 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 lo 0,78% delle Elevate Qualificazioni ha percepito una retribuzione di risultato inferiore al 100% del budget. Il numero delle Elevate Qualificazioni per il 2023 risulta pari a 128 unità così come nel 2022 e in riduzione rispetto alle 132 unità del 2021 e alle 134 del 2020.</p>
---	---

## **Esito valutazione Elevate Qualificazioni**

<b>Valutazione</b>	<b>% PO</b>	<b>% budget</b>
<b>10</b>	<b>8,59%</b>	<b>100</b>
<b>9,9</b>	<b>44,53%</b>	<b>100</b>
<b>9,8</b>	<b>28,91%</b>	<b>100</b>
<b>9,7</b>	<b>14,85%</b>	<b>100</b>
<b>9,6</b>	<b>1,56%</b>	<b>100</b>
<b>9,5</b>	<b>0,78%</b>	<b>100</b>
<b>9,1</b>	<b>0,78%</b>	<b>94,3</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Elevate Qualificazioni n. 128

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti è stato approvato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n.175 del 13/07/2023 il quale con riferimento al sistema premiale rinvia al Decreto del Sindaco Metropolitano R.G. n. 290/2016, introducendo, fra gli altri, la nuova previsione che: "la soglia minima per l'accesso al sistema premiale rimane confermata ad un punteggio pari ad almeno 6/10 e comunque ad una valutazione dei comportamenti organizzativi non inferiore a 6/10".

Con riferimento all'anno 2023 lo 0,59% dei dipendenti ha ricevuto una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore a 6 con la conseguente mancata attribuzione del premio di produttività.

## Esito valutazione dipendenti

<b>Valutazione</b>	<b>N. dip.</b>	<b>% dip</b>	<b>% Budget</b>
<b>9,1-10</b>	<b>764</b>	<b>89,67%</b>	<b>100%</b>
<b>8,4-9</b>	<b>57</b>	<b>6,69%</b>	<b>91 – 99 %</b>
<b>7,6-8,3</b>	<b>19</b>	<b>2,23%</b>	<b>81 – 90%</b>
<b>6,9-7,5</b>	<b>7</b>	<b>0,82%</b>	<b>70 – 80%</b>
<b>Comp. Org. &lt; 6 (*)</b>	<b>5</b>	<b>0,59%</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>852</b>	<b>100,00%</b>	
<b>Esclusi (**)</b>	<b>110</b>		

NB: n. dipendenti valutati 852 (895 nel 2022)

- (\*) la valutazione è riferita solo ai comportamenti organizzativi (non alla valutazione complessiva)
- (\*\*) n. dipendenti non valutati **110** per mancanza di requisiti essenziali (in prevalenza trattasi di personale che non ha raggiunto la soglia minima prevista dei giorni di presenza in servizio).
- I premi riconosciuti ai dipendenti sono definiti anche in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Paragrafo 2.3.20 "Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio" della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 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 sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e, precisamente, al paragrafo 2.3.20. Per il triennio 2023 – 2025 il PIAO è stato approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 204 del 10 agosto 2023.</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 Direzione Segretario 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 2023 è continuata l'azione di supporto alle strutture dell'Ente, da parte del Servizio preposto, affinché fossero chiare le modalità con cui assolvere correttamente gli obblighi di pubblicazione.</p> <p>Il monitoraggio degli accessi alla sezione AT è stato realizzato nel 2023 attraverso l'applicativo</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Web Analytics Italia, che ha sostituito l'applicativo Analytics di Google.

Tale applicativo 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 2023 sono stati 117.808. Essi rappresentano circa il 3,7% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 3.160.542. I visitatori del sito AT hanno scelto nel 62% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: Bandi di concorso, Bandi di gara e contratti, Personale, Organizzazione, Disposizioni generali, Bilanci, Enti controllati e Provvedimenti.

Il monitoraggio al 31/12/2023 ha evidenziato che il 93,9% degli obblighi di pubblicazione risulta adempiuto in modo completo, il 5,7% in modo non completo e lo 0,4% degli obblighi risulta non ancora adempiuto.

Con riferimento alla gestione dei flussi documentali per le pubblicazioni web, per ciascun obbligo di pubblicazione previsto dalla relativa tabella allegata alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 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 31/12/2023 è emerso che nel 21,3% dei casi la pubblicazione è stata effettuata mediante banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentralizzate"), nel 7,4% 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 71,3%, la pubblicazione è stata effettuata dalla Direzione Segretario Generale attraverso il Servizio preposto alla funzione "Anticorruzione e Trasparenza". In quest'ultimo caso, il 70% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto e l'1,3% con file in formato non aperto.

Con riferimento agli obiettivi fissati nella sottosezione 2.2 Performance del PIAO 2023, è stata misu-

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

rata a fine anno la percentuale di realizzazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, che registra un dato complessivo di Ente pari al 99,8%.

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 17/05/2023 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 30/06/2023 e 30/11/2023.

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

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

Nel corso del 2023 sono proseguite le attività formative in tema di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione.

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

- *il codice di comportamento ed il conflitto di interessi*, cui hanno partecipato 275 dipendenti, di cui 1 dirigente, 132 dipendenti con qualifica di funzionario o di elevata qualificazione, e 142 dipendenti con qualifica di istruttore o operatore;
- *la strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza nel nuovo codice degli appalti*, che ha visto la partecipazione di 273 dipendenti, di cui 1 dirigente, 124 tra funzionari e personale di elevata qualificazione e 148 dipendenti con qualifica di istruttore o operatore;
- *indicatori utili per la conoscenza, la prevenzione e il contrasto della corruzione negli appalti*, a cui hanno partecipato 93 dipendenti, di cui 2 dirigenti, 82 tra funzionari e personale di elevata qualificazione e 9 tra istruttori ed operatori;
- *il nuovo codice degli appalti (D.Lgs. 31/03/2023, n. 36)*, che ha coinvolto 78 dipendenti, di cui 7 dirigenti, 70 funzionari e personale di elevata qualificazione e 1 istruttore.

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

- *organizzazione e disciplina del rapporto di lavoro e codice di comportamento*, al quale hanno partecipato 31 funzionari e 86 tra istruttori e operatori;
- *anticorruzione, trasparenza e accesso civico*, che ha visto la partecipazione di 17 funzionari e di 11 istruttori/operatori.

Inoltre, si segnala la partecipazione di 2 funzionari e 1 istruttore al corso di formazione "Valore PA"

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p>(Il livello) organizzato dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), sul tema dell'anticorruzione, trasparenza e audit.</p> <p>Nel 2023 è pervenuta all'Ente 1 istanza di accesso civico "semplice", che ha dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati.</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 6, di cui 5 evase entro il termine di 30 giorni previsto per legge e 1 oltre tale termine (33 giorni). Tali istanze hanno avuto il seguente esito: 4 istanze sono state accolte e 2 non sono state accolte in quanto i documenti richiesti non risultano adottati dall'Ente.</p>
--	---

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2023/2024

I componenti dell'OIVP in carica sono stati nominati con decorrenza dal 15/02/2023 con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 44/2023. 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. Quest'ultimo ha presentato le dimissioni volontarie a decorrere dal 30/06/2024. Al termine della procedura per la nomina di un/una sostituto/a fino alla naturale scadenza dell'OIVP del 14/02/2026, è stata nominata la dr.ssa Elisabetta Cattini con decorrenza dal 1/09/2024.

Sedute	Argomenti trattati
5/06/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP)</li></ul>
16 e 19/6/23 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Parere e proposta di aggiornamento al SMVP: dipendenti, PO/AP e dirigenti</li></ul>
20/07/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione in AT al 30/06/2023</li><li>• Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2022</li></ul>
18/09/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sottoscrizione Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2022</li><li>• Validazione PIAO 2023/2025 – Sottosezione 2.2. Performance</li><li>• Pesatura di alcune posizioni dirigenziali (a seguito revisione macro con decreto R.G. 210/2023)</li><li>• Criteri per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)</li></ul>
20/10/2023 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pesatura di alcune posizioni di EQ</li></ul>
28/11/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aggiornamento del codice di comportamento dell'Ente</li><li>• Monitoraggio delle misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione in AT</li><li>• Presentazione a dirigenti e posizioni EQ dell'aggiornamento del SMVP (sala Consiglio h. 11:30)</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Sedute	Argomenti trattati
	Documento di attestazione degli obblighi di pubblicazione in AT al 30/11/2023 (sottoscritta l'11/12/2023)
4/03/2024	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pesatura di alcune posizioni EQ</li><li>• Proposta di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali – anno 2023</li></ul>
8/03/2024 (videoconference)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposta di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali – anno 2023 (continuazione)</li></ul>
13/03/2024 (videoconference)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pesatura di alcune posizioni di EQ (continuazione)</li></ul>
	Validazione della Relazione sulla performance 2023 (sottoscritta il 20/03/2024)

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance **2023** (ossia, le riunioni **2023** successive/**concomitanti** alla chiusura della valutazione **2022**, e, le riunioni **2024** fino alla data di chiusura delle valutazioni **2023**).

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

## 6.- CONCLUSIONI

Come già affermato nelle relazioni degli anni precedenti nel 2023 il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente si è confermato 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. Così come è stato adeguatamente "manutenuto" attraverso l'evoluzione del SMVP.

Il ciclo della performance è efficacemente controllato dai sistemi di controllo interno. In particolare si osserva che la percentuale di indicatori di performance gestiti direttamente e rilevati dai servizi di controllo interno è pari al 68,78% che sebbene risulti in flessione rispetto all'esercizio precedente (pari al 76,5%), resta in incremento rispetto al 2021 (66,9%) e al 2020 (61,7%). Gli indicatori sono comunque concordati, negoziati e controllati con l'ufficio di controllo interno. È da osservare inoltre che la flessione nel numero di indicatori è effetto di una maggiore selettività nella scelta dei dati da rilevare, finalizzata a garantirne una maggiore utilità ai fini gestionali. La presenza rilevante di indicatori la cui rilevazione finale è gestita 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 rilevati direttamente dai servizi.

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 le classiche problematiche di questa tipologia di confronti relativi al 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 2023, si registra un valore sostanzialmente uguale all'anno precedente ed un calo rispetto agli anni precedenti: la percentuale di realizzazione degli obiettivi compresa tra il 91% e il 100% risulta pari al 91,3% nel 2023, al 90,7% nel 2022, al 95% nel 2021, al 94% nel 2020 e nel 2019.

Sembra quindi che gli sforzi diretti ad ottenere una maggiore qualità, rilevanza e selettività degli obiettivi definiti all'interno degli strumenti di programmazione, stiano 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.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

La differenziazione delle valutazioni delle performance individuali dei dipendenti è meno marcata rispetto l'anno precedente, considerando che l'89,67% ha ottenuto valutazioni tra 9,1 e 10 (erano l'85,81% nel 2022) seppure continua a risultare migliorata rispetto al 92,21% del 2021 ed al 90,5% del 2020; il range di valutazioni tra 9,1 e 10 permette la corresponsione del 100% del budget di produttività.

Per le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) il 99% ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, ricevendo il 100% dell'indennità di risultato (erano il 92% nel 2022, il 90% nel 2021 e l'87% nel 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.

Con riferimento alle raccomandazioni per l'evoluzione del sistema formulate da codesto organo in sede di relazione 2023, si precisa:

1. Si è sviluppato l'utilizzo e il collegamento dei target SDG con la programmazione strategica (Dup e PIAO Sezione valore pubblico). In relazione a ciò si invita l'ente a valutare eventuali **modalità per attività di controllo strategico**.
2. In relazione a quanto sopra scritto si è proceduto a snellire e qualificare ulteriormente il 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*). Si ritiene che tale sforzo debba essere reiterato e continuativo al fine di orientare l'amministrazione il più possibile all'utenza esterna.
3. Come sopra segnalato nel passato ciclo della performance l'invito ad attivare meccanismi che consentano al sistema di gestione delle performance di aprire a degli **spazi comparativi con le altre Città Metropolitane** è stato attivato con la predisposizione di prime analisi da parte del Servizio Controllo direzionale. In relazione a questo in base all'esperienza effettuata si invita a perfezionare la metodologia in base all'esperienza e valutare alcune condizioni di sua piena operatività nell'ambito del ciclo della performance.
4. L'invito effettuato ad orientare il sistema di performance ad un **maggiore orientamento alla trasversalità fra funzioni**, tramite l'introduzione di obiettivi condivisi è stato sviluppato attraverso obiettivi di innovazione di carattere trasversale riferito in particolare ai procedimenti concorsuali. Si invita l'amministrazione a perseguire ulteriormente questa pratica con riferimento alle esigenze di sviluppo organizzativo che si presentano al suo interno.
5. Con riferimento all'**innovazione dei procedimenti concorsuali** si sottolinea che questo aspetto è stato elemento di attuazione del suggerimento a suo tempo definito

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

dall'OIVP di innovare tali procedure orientandole alle competenze. Ovviamente tale sforzo deve essere continuato e perfezionato nel tempo.

L'OIVP ritiene necessario continuare negli sforzi attuati sviluppando il sistema di gestione della performance sia secondo una logica di miglioramento costante della sua qualità sia con riferimento ad un suo più concreto collegamento con i risultati esterni e strategici.

In relazione a questo ogni iniziativa di perfezionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance e delle prassi operative è da considerarsi importante in particolare insistendo su un **maggiore orientamento degli obiettivi ai servizi erogati**, alla **strutturazione degli obiettivi e degli indicatori direttamente rilevabili dal controllo di gestione**, alla introduzione di pratiche operative che orientino i valutatori verso **valutazioni di sempre maggiore qualità** evidenziabile non solo nella differenziazione ma anche alla presenza di chiare motivazioni nelle valutazioni delle performance individuali, efficaci colloqui di valutazione, e quant'altro. In questo contesto, si ritiene sempre utile attivare iniziative formative anche laboratoriali per coinvolgere le persone che operano nell'ente nella gestione del ciclo della performance e della sua valutazione nei diversi ambiti,