

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

### Verbale n. 4/2021, seduta del 5/10/2021

---

**Presenti:** Marco Bertocchi - Presidente Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (OIVP)  
Elisabetta Cattini - componente OIVP  
Chiara Pollina - componente OIVP

**Componenti Struttura Tecnica di supporto presenti:**

Daniela Bentoglio (Responsabile Servizio Rapporti istituzionali e programmazione strategica)

---

#### **O.D.G.:**

1. Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance – anno 2020.

Inizio:            ore     15.00  
Termine:         ore     17.15

Preliminarmente alla seduta l'OIV ha partecipato all'incontro di presentazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzato dalla Direzione Generale.

#### ***Punto 1:***

##### ***Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance - anno 2020***

Il Presidente illustra brevemente i contenuti della relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance, così come recepito dall'art. 74, c. 2, lettera h) del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Al termine della presentazione non essendovi ulteriori modifiche da apportare, l'OIVP adotta in via definitiva la propria Relazione annuale che viene allegata al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Presidente:

***dr. Marco Bertocchi***

Componente esterno:

***dr.ssa Elisabetta Cattini***

Componente esterno:

***dr.ssa Chiara Pollina***

# **Organismo indipendente di valutazione della performance**

Città metropolitana di Milano

---

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

**Anno 2020**

<b>Data di rilascio della relazione</b>	5/10/2021
---	-----------

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

# 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.....	13
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	14
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	15
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.....	17
<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 2019/2020 .....</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 2019, il terzo esercizio di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290/2016 del 21/11/2016, ed è da portare all'attenzione del Sindaco metropolitano e da pubblicare nel sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

- funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
- sistema premiale;
- sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Nella relazione vengono inoltre rendicontate le attività svolte nelle sedute dell'OIVP relativamente al ciclo della performance 2020.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

### 2.1.- Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Verifica dei criteri di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- chiara definizione degli obiettivi;</li><li>- presenza consistente di indicatori di outcome;</li><li>- legame tra obiettivi, indicatori e target;</li><li>- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità;</li><li>- rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede anagrafiche degli indicatori</li></ul>	<p>Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente.</p> <p>La maggior parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato. Sono tuttavia presenti nel sistema informativo della Città metropolitana <i>outcome</i> le cui serie storiche sono ricostruite ed esposte nelle "Valutazioni di efficacia" dei Programmi della Relazione al Rendiconto della gestione, elaborati dagli Osservatori presenti all'interno dell'Ente (Osservatorio del Mercato del lavoro, Osservatorio sui rifiuti, Mosaico Informatizzato degli Strumenti Urbanistici comunali- Misurc, ecc.) sia da Osservatori esterni all'Ente (pubblicazioni rese disponibili gratuitamente sul sito di Polis Lombardia, Istat, ecc.) relativi alla dimensione metropolitana.</p> <p>I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 61,7%) degli indicatori, che risulta in aumento rispetto gli anni precedenti (nel 2019 pari a 57,9% e nel 2018 pari a 57,8%) che era invece in leggera flessione rispetto ai valori del triennio precedente (anni 2017 e 2016 pari al 62,6%, anno 2015 pari al 68,8%) ma conferma tuttavia il trend avviato nell'anno 2012 che registrava una percentuale pari al 48,5%, quasi raddoppiata rispetto al</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	2011 (25,4%) e successivamente in crescita costante (nel Peg 2013 pari al 52,9% e nel PEG 2014 pari al 59,9%); per quanto concerne invece gli obiettivi misurati direttamente dalle Direzioni, vengono effettuate da parte del Servizio Controllo direzionale ampie verifiche a campione per ogni CdR.
Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance	<p><b>Premessa</b></p> <p>Il 31/01/2020 con delibera del Consiglio dei Ministri è stato dichiarato <b>lo stato di emergenza su tutto il territorio nazionale in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili</b> (G.U. n. 26 del 01/02/2020). Lo stato di emergenza è stato prorogato diverse volte durante il 2020 e il 2021 da ultimo al 31/07/2021 con deliberazione del Consiglio dei Ministri del 21/04/2021 (G.U. n. 103 del 30/04/2021).</p> <p>In data 07/04/2020 in videoconferenza, a norma art. 73 comma 1 del D.L. n. 18 del 17/03/2020, il Consiglio metropolitano ha adottato e contestualmente approvato il <i>Documento unico di programmazione (Dup)</i> della Città metropolitana di Milano per il triennio 2020-2022 e il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020-2022 con deliberazioni rispettivamente n. 1 (<i>Dup</i>) e n.2 (Bilancio di previsione).</p> <p>Il Sindaco metropolitano in data 04/05/2020 con decreto n. 60 ha approvato il <b>Piano esecutivo di gestione (Peg) 2020-2022, Piano della performance della Città metropolitana di Milano</b> come proposto dal Segretario e Direttore generale ai sensi dell'art. 108 – comma 1 - del D.Lgs. 267/2000.</p> <p>I documenti di programmazione, in particolare il <i>Dup</i> - Sezione Operativa e il Bilancio di previsione 2020-2022, sono stati ripetutamente variati in corso d'anno anche in via di urgenza (il Bilancio) con decreti sindacali successivamente ratificati dal Consiglio metropolitano, nonché con provvedimenti dirigenziali. A questi hanno fatto seguito le conseguenti variazioni al Peg 2020-2022.</p> <p>Si riepilogano di seguito le variazioni Peg 2020-2022 adottate in corso d'anno con decreti sin-</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>dacali:</p> <p><b>Prima variazione al Peg 2020-2022</b> approvata con decreto sindacale n. 96 del 09/07/2020 e conseguente alle variazioni di urgenza al Bilancio di previsione 2020-2022 adottate con i decreti sindacali:- n. 78 in data 08/06/2020, di adozione della prima variazione d'urgenza al Bilancio di previsione 2020-2022 di competenza e cassa e contestuale variazione al Dup 2020-2022 – Sezione Operativa relativamente alla <i>Prima variazione al Programma triennale dei lavori pubblici 2020-2022 ed Elenco annuale 2020</i> (adottata con decreto del Sindaco metropolitano n. 72 del 27/05/2020);</p> <p>- n. 84 del 18/06/2020, di adozione della seconda variazione d'urgenza al Bilancio di previsione 2020-2022, di competenza e di cassa.</p> <p>Le variazioni d'urgenza sopra richiamate sono state ratificate dal Consiglio metropolitano con deliberazioni rispettivamente n. 10 (il decreto sindacale n. 78/2020) e n. 11 (il decreto sindacale n. 84/2020) in data 07/07/2020.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Decreto sindacale n. 85 del 22/06/2020, con cui è stata approvata una variazione compensativa tra macroaggregati ai sensi dell'art. 175 D.Lgs. 267/2000 - comma 5-bis - lett. e-bis) per gli esercizi 2020 e 2021 del Bilancio di previsione 2020-2022, e variazione alla parte finanziaria del Peg 2020-2022 in conseguenza della richiesta dall' Area Ambiente e tutela del territorio – Settore Parco Agricolo Sud Milano.</li><li>• <b>Seconda variazione al Peg 2020-2022</b> approvata con decreto sindacale n. 130 del 07/09/2020 conseguente alle variazioni al Bilancio di previsione 2020-2022 approvate in via di urgenza con i decreti sindacali n. 108 del 28/07/2020 e n. 118 del 31/07/2020.</li><li>• <b>Terza variazione al Peg 2020-2022</b> approvata con decreto sindacale n. 170 del 28/10/2020 conseguente alla variazione d'urgenza al Bilancio di previsione 2020-2022 di cui al decreto sindacale n. 142 del 29/09/2020.</li><li>• <b>Quarta variazione al Peg 2020-2022</b> approvata con decreto sindacale n. 171 del 28/10/2020 e conseguente alla variazione d'urgenza al Bilancio di previsione 2020-2022</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p data-bbox="891 395 1603 424">adottata con decreto sindacale n. 154 del 09/10/2020.</p> <p data-bbox="797 467 1980 528">Inoltre nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2020 sono stati assunti i seguenti provvedimenti da parte del Consiglio metropolitano:</p> <ul data-bbox="846 571 2018 1225" style="list-style-type: none"><li data-bbox="846 571 2018 1058">• <b>Seconda variazione alla Sezione Operativa del Dup 2020-2022</b> approvata con deliberazione consiliare n. 19 del 23/09/2020 al fine di recepire gli aggiornamenti alla Sezione Operativa - parte prima – quanto alla rideterminazione della dimensione finanziaria (stanziamenti) delle Missioni e dei Programmi di spesa indicati, operata in conseguenza delle variazioni d'urgenza di Bilancio di previsione 2020-2022 adottate con i decreti sindacali nonché gli aggiornamenti ai documenti di programmazione settoriale di dettaglio di cui alla Sezione Operativa - parte seconda come meglio specificati nei decreti sindacali di adozione, e precisamente: la prima variazione e conseguente <i>aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022</i>, approvato con decreto sindacale n. 107 del 28/07/2020; la <i>seconda variazione al Programma Triennale dei lavori Pubblici 2020 – 2022 e all'elenco annuale dei lavori 2020</i>, adottata con decreto sindacale n. 125 del 05/08/2020; la prima variazione e conseguente <i>proposta di aggiornamento del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi pari o superiori ai 40.000 Euro, per le annualità 2020-2021</i>, adottata con decreto sindacale n. 127 del 12/08/2020.</li><li data-bbox="846 1066 2002 1126">• Ratifica della variazione d'urgenza approvata con decreto sindacale R.G. n.142/2020 del 29/09/2020, approvata con deliberazione consiliare n. 26 del 22/10/2020.</li><li data-bbox="846 1134 2011 1225">• <b>Terza variazione alla Sezione Operativa del Dup 2020-2022</b> approvata con deliberazione consiliare n. 32 del 30/11/2020 al fine di recepire gli aggiornamenti ai documenti di programmazione settoriale di dettaglio e precisamente:</li></ul> <p data-bbox="891 1268 2007 1329">- la seconda variazione e conseguente <i>aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022</i>, approvato con decreto sindacale n. 157 del 19/10/2020;</p> <p data-bbox="891 1369 2007 1394">- la <i>Terza variazione al Programma Triennale dei lavori Pubblici 2020 – 2022 e all'elenco</i></p>



# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p><i>annuale dei lavori 2020</i>, adottata con decreto sindacale n. 165 del 28/10/2020;</p> <p>- la <i>Quarta variazione al Programma Triennale dei lavori Pubblici 2020 – 2022 e all'elenco annuale dei lavori 2020</i>, adottata con decreto sindacale n. 194 del 19/11/2020 , nonché l'integrazione allo stesso decreto di Quarta variazione richiesta dall'Area Infrastrutture (di cui alla nota prot. 0198126 del 20/11/2020 avente ad oggetto "Finanziamento L.R. 9/2020 - Richiesta inserimento opera in Piano Triennale") al fine di non perdere il finanziamento concesso, opera che a causa di errore materiale non era stata inserita nel decreto di <i>Quarta variazione del Programma triennale delle OO.PP. 2020-2022 ed Elenco annuale 2020</i>;</p> <p>- la <i>Prima variazione al Piano triennale 2020-2022 delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari</i>, adottata con decreto sindacale n. 196 del 20/11/2020;</p> <p>- la <i>seconda proposta di aggiornamento del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi pari o superiori ai 40.000 Euro, per le annualità 2020-2021</i>, adottata con decreto sindacale n. 197 del 23/11/2020;</p> <p>- il documento relativo ai "<i>Piani della sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e scuole</i>" redatto dall'Area Infrastrutture. Al fine di superare le difficoltà connesse alla carenza di risorse finanziarie, con il D.L. 30/12/2019, n. 162, coordinato con la legge di conversione 28/02/2020, n. 8, il Governo ha previsto che per ciascuno degli anni dal 2020 al 2024 l'assegnazione di un contributo di 20 milioni di Euro annui a favore della Città metropolitana di Roma e di 10 milioni di Euro annui a favore della Città metropolitana di Milano, da destinare al finanziamento di piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e di scuole.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Riconoscimento di debiti fuori bilancio derivanti da sentenze esecutive ai sensi dell'art.194 del D.Lgs. 267/2000 in materia di Codice della Strada, approvato con deliberazione consiliare n. 28 del 30/11/2020.</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>• Ratifica della variazione d'urgenza al Bilancio di previsione 2020-2022 adottata con decreto sindacale R.G. n.154 del 09/10/2020, approvata con deliberazione consiliare n. 29 del 30/11/2020.</li><li>• Variazione di assestamento generale al bilancio di previsione 2020/2022 e verifica degli equilibri generali, approvata con deliberazione consiliare n. 30 del 30/11/2020. La variazione di assestamento generale, attraverso la verifica generale di tutte le voci di entrata e di spesa, ha assicurato il mantenimento del pareggio e il permanere degli equilibri di bilancio.</li></ul> <p>Si precisa che con decreto sindacale n. 95 del 09/07/2020 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. 150/2009 come modificato ed integrato per effetto del D.lgs. 74/2017. Il nuovo Sistema ha introdotto, pur con un'applicazione progressiva e graduale nel tempo, la dimensione della <b>soddisfazione dell'utenza interna ed esterna</b> come ambito della <i>performance organizzativa</i>. Il Sistema prevede per un esercizio l'applicazione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna in via sperimentale senza effetti sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa. L'applicazione a regime sarà fatta decorrere dall'esercizio successivo a quello di prima applicazione con effetti sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa.</p> <p>La metodologia di composizione del Piano esecutivo di gestione (<i>Peg</i>) / <i>Piano della performance 2020-2022</i> è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e prevede tre tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>obiettivi manageriali</b> di carattere trasversale alle direzioni dell'Ente;</li><li>- <b>obiettivi attuativi</b> del <i>Dup</i> denominati obiettivi di programma;</li><li>- <b>performance organizzative/gestionali</b> costituite da indicatori di efficienza tecnico-gestionale (fornite dal Servizio Controllo direzionale) e/o di efficacia (misure di output e/o copertura della domanda) riferite ai processi tipici delle strutture dell'Ente, nonché dai tempi di risposta dell'attività autorizzatoria e concessoria</li></ul> <p>Gli obiettivi manageriali sono obiettivi di portata trasversale, utili a monitorare la gestione dell'Ente e il mantenimento delle buone prassi nel tempo acquisite, articolati nelle seguenti</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>tipologie per ognuna delle quali è indicata la rilevanza %le assegnata dal Segretario e Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo concernente <b>l'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa</b> (dlgs. 150/2009 modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017), rilevanza percentuale: <b>33%</b>. Rispetto a questa categoria, si sottolinea l'innovativo intervento di formazione/aggiornamento organizzato dalla Direzione Generale nel mese di Settebre/Ottobre e <i>follow-up</i> a Dicembre che ha visto la partecipazione di un componente dell'OIVP nel supportare l'Ente all'introduzione della metodologia e degli strumenti per la rilevazione della soddisfazione percepita dagli utenti dei servizi erogati (sia interni che esterni);</li> <li>• obiettivi di supporto e <b>facilitazione ai processi interni</b> comprensivi delle procedure di acquisto - rilevanza percentuale: <b>23%</b>;</li> <li>• obiettivi concernenti l'attuazione delle <b>misure di prevenzione della corruzione</b> contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (<i>Ptpct</i>) della Città metropolitana di Milano per il triennio 2020-2022 - rilevanza percentuale: <b>15,3%</b>;</li> <li>• gli obiettivi concernenti la correttezza nell'alimentazione dei sistemi di programmazione e controllo – rilevanza percentuale: <b>9,5%</b>;obiettivi concernenti gli <b>obblighi in materia di Trasparenza</b> – rilevanza percentuale: <b>8,6%</b>;</li> <li>• obiettivi concernenti l'attuazione delle misure necessarie per l'aggiornamento annuale del Documento di valutazione dei rischi (<i>Dvr</i>) previsto dalla normativa sulla <b>sicurezza sui luoghi di lavoro</b> (D.Lgs. 81/2008) – rilevanza percentuale: <b>4,2%</b>;</li> <li>• obiettivi concernenti la riduzione delle spese – rilevanza percentuale: <b>2,8%</b></li> <li>• obiettivi concernenti i <b>controlli sugli enti e organismi partecipati</b> – rilevanza percentuale: <b>2,6%</b>;</li> <li>• obiettivi concernenti la prosecuzione nella revisione dei Regolamenti vigenti in un'ottica di semplificazione amministrativa e di accorpamento per materia/processo omogenei oltre all'adeguamento degli stessi alle novità normative – rilevanza percentuale: <b>0,9%</b>.</li> </ul> <p>L'opportunità di prevedere obiettivi ormai ricorrenti di anno in anno è stata oggetto di valutazione da parte del Segretario e Direttore Generale in funzione dei risultati di performance 2019. Quanto agli <b>obiettivi di programma</b>, è stata chiesta alle Direzioni maggiore attenzione nello specificare meglio la descrizione degli Obiettivi, i relativi gli indicatori e risultati attesi per il trien-</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>nio di riferimento in coerenza con il <i>Dup</i> a monte, anche prevedendo l'inserimento di Piani di realizzazione al fine della migliore comprensione del raggiungimento di risultati intermedi e finali.</p> <p>Tra gli obiettivi attuativi del <i>Dup</i> per le Direzioni tecniche si citano gli obiettivi relativi alla realizzazione delle fasi programmate per il triennio 2020-2022 delle opere.</p> <p>Infine, tra gli <b>indicatori di performance gestionale/organizzativa</b>, si citano gli obiettivi di rispetto dei termini di legge/regolamentari stabiliti per il rilascio dei provvedimenti autorizzatori e concessori a cittadini e imprese, in alcuni casi ulteriormente ridotti del 5% rispetto ai tempi di legge e regolamentari in virtù delle buone <i>performance</i> realizzate negli anni precedenti. Si è poi provveduto al completamento del <i>Peg</i> 2020-2022 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 delle misure fissate dal PTPCT;</li><li>• da parte delle Direzioni d'Area/Apicali agli obiettivi di Programma sulla base della loro rilevanza strategica,</li></ul> <p>e le dotazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• economiche (risorse umane e strumentali),</li><li>• e finanziarie (capitoli di Entrata e Spesa) assegnati a ciascun Centro di responsabilità (Dirigente) e articolati rispettivamente in:</li><li>• Titoli, Tipologie e Categorie e capitoli per la parte Entrata;</li><li>• Missioni, Programmi, Titoli e Macroaggregati, e capitoli per la parte Spesa, capitoli a loro volta articolati sino al IV livello del Piano finanziario come richiesto dal principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, punto 10.</li></ul> <p><b>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2020-2022</b></p> <p>La struttura di supporto all'OIVP ha svolto attività istruttoria in ordine alla conformità degli obiettivi esecutivi della proposta di Peg/Piano della performance 2020-2022 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>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>L'OIVP, nella seduta del 1/07/2020 verificando il rispetto delle caratteristiche essenziali degli obiettivi di cui all'art. 5 c. 2 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., ha validato, ai sensi dell'art. 74, c.2, lett. b) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi vigente, il <i>Peg/Piano della performance 2020-2022</i> e nel suo complesso la metodologia seguita dal Segretario e Direttore Generale nella costruzione della proposta di Peg, elaborato in collaborazione con le Direzioni.</p> <p>Il documento di validazione è pubblicato in Amministrazione trasparente, Controlli e rilievi sull'amministrazione, Organismo indipendente valutazione, <a href="https://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/OIVP/2020_07_01_ALL-1_Validazione-PEG-2020.pdf">https://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/OIVP/2020_07_01_ALL-1_Validazione-PEG-2020.pdf</a></p> <p>L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) è stato informato dell'intero processo di aggiornamento del <i>Peg/Piano della performance 2020-2022</i> avvenuto durante il 2020 e conseguente alle variazioni della Sezione Operativa del Dup 2020-2022 e alla variazione di urgenza e di assestamento del Bilancio 2020-2022 nonché dei cambiamenti nella titolarità di alcuni incarichi dirigenziali disposti entro gli ultimi mesi dell'anno.</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 2020-2022 ed è definita all'interno della sezione "Indicatori di performance gestionale". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è assicurata dall'integrazione strutturale tra Relazione sulla performance e Piano della performance.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none"><li>- al 31 agosto 2020 (decreto del Sindaco metropolitano R.G. 169/2020 del 28/10/2020)</li><li>- al 31 dicembre 2020, <i>Relazione sulla performance 2020</i> (decreto del Sindaco metropoli-</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	tano R.G. n. 80/2021 del 8/04/2021), validata dall'O.I.V.P. in data 19/04/2021.
Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 61,7%) degli indicatori 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
Collegamento tra obiettivi individuali documenti di programmazione triennali e di mandato	<p>Il collegamento con i documenti di programmazione triennale <b>2020-2022</b> è stato garantito nel Peg/Piano della performance <b>2020-2022</b> dal seguente raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• con le misure previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza per il triennio <b>2020-2022</b>, approvato dal Sindaco metropolitano con <b>decreto n. 10 del 21/01/2020</b></li> <li>• con gli obiettivi "manageriali" concernenti: gli obblighi di pubblicazione su AT e l'accesso civico/Registro degli accessi (obiettivi individuali) e con gli obiettivi di performance gestionale/organizzativa concernenti il rispetto dei tempi dell'attività autorizzatoria;</li> <li>• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup <b>2020-2022</b> (cfr. SeS – cap. 6 – Missioni e Programmi) in quanto il Peg/Piano performance <b>2020-2022</b> è strutturato per i Programmi del Dup. Infatti, nel Peg, gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli "Obiettivi di Programma" (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità Dup").</li> <li>• il Dup a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del Piano strategico triennale del territorio metropolitano <b>2019-2021</b> approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione <b>n. 43 il 23/10/2019</b>. Nella Sezione Operativa (SeO) – Parte Prima (cfr. cap. 6: Missioni e Programmi), <b>gli obiettivi strategici delle Missioni sono raccordati con gli obiettivi di Piano strategico sviluppati dagli obiettivi operativi dei Programmi.</b></li> </ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del Dup <b>2020-2022</b> sono stati pesati.
Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali	Gli "Obiettivi manageriali" sono affidati dal Segretario Direttore Generale (ex art. 108, comma 4, D.Lgs. 267/2000) ai dirigenti di area/apicali, che a loro volta li sotto-assegnano ai dirigenti/PO subordinati. Gli obiettivi esecutivi, denominati "Obiettivi di Programma", attuativi dei Programmi Dup <b>2020-2022</b> , hanno invece una derivazione direttamente connessa all'espressione di volontà degli organi di indirizzo. Entrambe le tipologie di obiettivi sono approvate dal Sindaco metropolitano nel <b>Peg/Piano della performance</b> .

## 2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi	I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie. Le tipologie di comportamento hanno riguardato: <ul style="list-style-type: none"><li>- capacità di governance esterna e comunicazione;</li><li>- capacità di pianificazione e controllo;</li><li>- capacità organizzative e di gestione del personale;</li><li>- capacità di valutazione dei propri collaboratori.</li></ul> Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	Le metodologie di misurazione e valutazione della performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della performance (Stato di attuazione dei programmi, del PEG, relazione a rendiconto, ecc.).
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	Il Segretario Direttore Generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, di norma in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di Area/apicali; a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 la presentazione delle valutazioni è avvenuta tramite comunicazioni e-mail. I direttori Area presentano la proposta di valutazione ai direttori di Cdr della propria Area.

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione dirigenti <b>2020</b> è stata chiusa nel mese di <b>maggio 2021</b> .
<i>Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	I dati rilevati hanno fatto riferimento ai sistemi informativo-contabili dell'ente, a quelli di monitoraggio delle opere pubbliche e dei tempi delle autorizzazioni, al sistema di reporting del PEG/Piano della performance. L'applicativo intranet intersettoriale "Valutazione delle performance" anno 2020 è stato utilizzato per l'inserimento delle valutazioni riguardanti i comportamenti organizzativi ed ha acquisito i dati rilevati dai suindicati sistemi informativi.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.



# 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
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo</i>	<p>L'integrazione tra il <i>sistema di bilancio armonizzato</i> e quello di <i>performance management</i> risulta di assoluta significatività. Anche dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura di supporto all'OIVP garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi.</p> <p>In particolare, si rileva che il <i>Peg 2020-2022</i>:</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 nominato o al Segretario Generale (ex art. 97 – comma 4 – D.Lgs. 267/2000).</li><li>• per ciascuna Area o Direzione Apicale indica le risorse umane (n. dipendenti) assegnate e in servizio e le risorse strumentali (strumentazioni informatiche) in dotazione;</li><li>• nell'ambito di ciascun Cdr Apicale, individua il Dirigente responsabile della gestione di ciascun Centro di responsabilità (Cdr), inteso come ambito organizzativo e gestionale cui sono assegnati formalmente: obiettivi, dotazioni finanziarie e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni);</li><li>• è raccordato alla programmazione stabilita con il <i>Dup 2020-2022</i> in quanto è strutturato per i Programmi del <i>Dup</i> che ove gli obiettivi esecutivi richiesti dalla normativa sull'armonizzazione sono denominati "Obiettivi di Programma". Questi, nel processo di sviluppo a cascata della programmazione, attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del <i>Dup</i> e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità Dup");</li><li>• è raccordato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione <b>2020-2022</b> come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il <i>Peg 2020-2022</i> nella parte finanziaria articola le Entrate in titoli, tipologie categorie e capitoli. Articola inoltre le Spese in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli. I capitoli costituiscono le</li></ul>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p>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 <b>2020-2022</b> e di cassa per l'anno <b>2020</b>;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per ogni capitolo di entrata è indicato il <i>Cdr</i> che accerta la risorsa e, per ogni capitolo di spesa, è indicato il <i>Cdr</i> di destinazione, nonché il <i>Cdr</i> che impegna nel caso in cui non coincida con il <i>Cdr</i> di destinazione;</li><li>• La parte contabile è integrata con la parte obiettivi nel sw di gestione del Peg a livello di Programma di spesa, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti. L'elaborazione della parte contabile è eseguita dal Servizio Programmazione e controllo strategico sulla base dei dati resi disponibili dalla Ragioneria, mediante l'applicativo Civilia Open, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione.</li></ul> <p>Inoltre, il <i>Peg/Piano performance</i> della Città metropolitana di Milano è raccordato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• con il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT <b>2020-2022</b> attraverso specifici obiettivi manageriali attuativi delle misure previste dagli articoli 6 – 16 e 19 del Piano e degli Obblighi di pubblicazione in AT.</li><li>• con il vigente Regolamento sui controlli interni quanto:<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></li></ul>
--	--

## 2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali

Si riportano, di seguito, alcune informazioni di sintesi sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali dell'esercizio 2020, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2020*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## Stato di attuazione degli obiettivi manageriali

Complessivamente si rileva che:

- il 71,9% degli obiettivi manageriali (indicatori) è stato, a livello di ente, pienamente conseguito; registrando un incremento del 18% rispetto all'esercizio precedente (2019 pari a 54% e 2018 pari a 76%) dato 2018 che registrava invece un ulteriore incremento del 21% circa rispetto all'esercizio 2017; ulteriore in quanto nel 2017, rispetto al 2016, si era registrato un incremento del 13%;
- Il 15,6% circa registra un grado di realizzazione compreso tra il 98% e 99,9%; mentre nel 2019 era pari al 29% e nel 2018 la percentuale era del 12%;
- Il 9,4% si colloca tra 90% e 97,9% (nel 2019 la percentuale era pari al 4%);
- il 3,1% tra il 70% e il 90%
- e nessun indicatore sotto il 70%, a differenza di quanto rilevato nel 2019 dove il 12,5% era sotto il 70%, mentre, anche, nel 2018 nessun obiettivo/indicatore si attestava al di sotto del 90%.

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

## Capacità di realizzazione delle opere pubbliche

La tabella seguente illustra l'andamento del rapporto tra fase realizzata e fase programmata per ciascuna delle opere pubbliche finanziate (tanto più positivo quanto più tendente al 100%). La tabella evidenzia un trend crescente a partire dal 2014 e una flessione nel 2018, che è determinata principalmente dal mancato avanzamento delle fasi di una serie di opere finanziate con avanzo per devoluzioni di mutuo Cassa DD.PP., le cui procedure non è stato possibile attivare nei tempi richiesti dalla Cassa, e un inizio di ripresa positiva nel 2019 confermata nel 2020.

**Tabella 1 - Rispetto dei tempi di programmazione delle opere pubbliche** (fonte: Referto del controllo di gestione 2019)

Area di inter-	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

# Organismo indipendente di valutazione della performance

## Città metropolitana di Milano

<b>vento</b>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>	<i>n. opere</i>	<i>%le media del rapporto fra fase realizzata e prog.ta</i>
Patrimonio	9	77,78	4	81,25	9	1	7	100	4	100	4	65	5	91,3	12	77,38	9	92,5
Mobilità ciclabile	2	100	1	0	1	100	0	0	1	100	1	100	2	100	4	97,82	5	63,81
Edilizia scolastica	70	88,42	55	78,3	86	71	45	98,72	41	92,2	42	82,61	63	71,17	42	92,12	51	97,24
Parco Agricolo Sud Milano (PASM)	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	95	2	80	7	96
Idroscalo	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	7	95,35	6	99,9	10	95,55
Mobilità e Trasporti	34	85,29	33	55,9	31	98	27	100,2	25	89,7	29	91,43	34	72,17	34	73,75	42	65,31
<b>Totale Ente</b>	<b>116</b>	<b>90,52</b>	<b>96</b>	<b>73,80</b>	<b>128</b>	<b>66,00</b>	<b>79</b>	<b>99,34</b>	<b>71</b>	<b>91,85</b>	<b>77</b>	<b>85,24</b>	<b>113</b>	<b>80,34</b>	<b>102</b>	<b>78,50</b>	<b>126</b>	<b>89,07</b>

Entrando più nel dettaglio, si osserva che delle 116 opere complessivamente considerate nel calcolo della performance finale, 11 opere, pari al 9,5 %, non hanno registrato alcun avanzamento, concentrandosi nell'area dei Trasporti e viabilità con circa il 45,4% (5 su 11). Mentre nell'ambito dell'Edilizia Scolastica le 4 opere non portate in avanzamento di realizzazione corrispondono circa al 5,7 % delle 70 opere programmate.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## Performance gestionali: rispetto dei tempi dei procedimenti autorizzatori

La tabella seguente riporta i tempi rilevati per le autorizzazioni presenti nel Peg/Piano della Performance suddivisi per Area e, in dettaglio, per classe di tempistica di rilascio delle autorizzazioni

Suddividendo i provvedimenti per Area, si rileva che le maggiori percentuali di atti fuori tempo obiettivo/legge riguardano:

- l'Area Infrastrutture, dove, più in dettaglio, nella classe 30 – 60 gg. il 40,7% riguardano le autorizzazioni per l'installazioni delle insegne pubblicitarie e quelle di segnaletica industriale, mentre il procedimento di presa d'atto della operatività/non operatività di organizzazione di volontariato di protezione civile iscritta all'Albo regionale di protezione civile nell'ambito della classe 90 gg. ne costituisce il 10,9%;
- l'Area Ambiente e tutela del territorio e, in particolare, nell'ambito della classe di tempo 50 - 60 gg. (12,1%), le autorizzazioni paesaggistiche semplificate del Parco agricolo sud Milano. Nella classe 105 – 150 gg. tra gli atti che formano il 16,1% si segnalano le autorizzazioni paesaggistiche PASM e le autorizzazioni uniche ambientali (AUA);
- l'Area Pianificazione e Sviluppo Economico riporta nella classe 45 gg. una percentuale del 24,1% riferita alle licenze per il trasporto di merci in conto proprio.

Area	Tempi regolamentari di rilascio	N. atti	Tempo rilevato			N. atti fuori tempo	% fuori tempo obiettivo
			media	minimo	max		
<b>A009 Area Ambiente e tutela del territorio</b>		<b>1.138</b>				<b>94</b>	<b>8,3%</b>
	50-60 gg.	174	42 gg.	2 gg.	133 gg.	21	12,1%
	90 gg.	580	39 gg.	0 gg.	319 gg.	30	5,2%
	105-150 gg.	223	59 gg.	2 gg.	553 gg.	36	16,1%
	180-720 gg.	161	126 gg.	6 gg.	807 gg.	7	4,3%
<b>A011 Area Pianificazione e sviluppo economico</b>		<b>321</b>				<b>23</b>	<b>7,2%</b>
	30 gg.	10	16 gg.	12 gg.	28 gg.	0	0,0%

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	45 gg.	29	36 gg.	25 gg.	86 gg.	7	24,1%
	90-120 gg.	282	39 gg.	0 gg.	111 gg.	16	5,7%
<b>A006 Area Infrastrutture</b>		<b>1.934</b>				<b>787</b>	<b>40,7%</b>
	30-60 gg.	1.787	48 gg.	0 gg.	833 gg.	771	43,1%
	90 gg.	147	51 gg.	8 gg.	124 gg.	16	10,9%

## Grado di raggiungimento degli obiettivi

La tabella seguente evidenzia, in sintesi, la distribuzione degli obiettivi assegnati con il Peg 2020, per percentuale di realizzazione

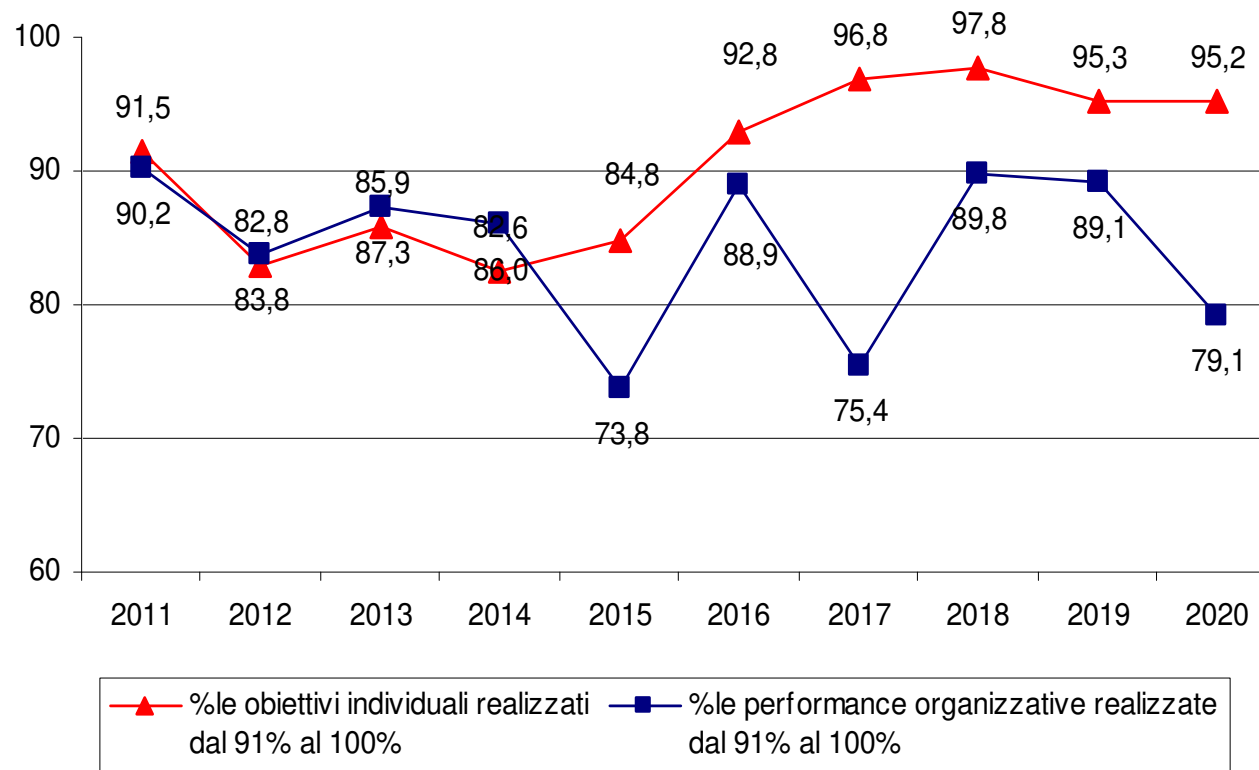
	Percentuale di realizzazione										N. totale	
	Fino a 60		da 61 a 70		da 71 a 80		da 81 a 90		da 91 a 100		obiettivi/performance	
	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le	v.a.	%le
Obiettivi/Performance	15	2,96	4	0,79	3	0,59	9	1,78	475	93,87	506	100

**Circa il 94% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%; la stessa dell'esercizio 2019 che rispetto all'esercizio precedente aveva subito una flessione di circa 3 punti percentuali (mentre nel 2017 era pari al 94.4%).** Per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60%, sostanzialmente è in linea con l'esercizio precedente (2019: 2,79%) che già interrompeva il trend in diminuzione: nel 2015 era infatti pari all'8,2%, nel 2016 al 2,3%, nel 2017 all'1,3% e nel 2018 è pari a circa l'1%.

**La serie storica, riportata nella tabella che segue, evidenzia come ci sia stato un significativo incremento della capacità dell'ente di realizzare i propri obiettivi, soprattutto a partire dall'esercizio 2016.**

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano



# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – <b>Direttore generale, Segretario generale</b>	Il Segretario Direttore Generale ha riportato una valutazione pari a 9,4 che ha comportato l'88 % della distribuzione del budget potenziale pro-capite

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – <b>dirigenti Area/Apicale</b>	Complessivamente i <i>direttori apicali</i> hanno una valutazione compresa, tra il 9,5 e il 9,6. Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 92%, come per l'esercizio 2019. Tutti i direttori apicali hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra l'91,3% e il 93% del budget pro capite potenziale.
---	--

Esito valutazione dirigenti area/Apicali	% dir.	% Budget distribuito
9,6	40%	93%
9,5	60%	91,3%
<b>totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. **5 (non compreso 1 Dirigente in comando da altro Ente)**



# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Nel complesso i direttori di settore mantengono una valutazione elevata. Più del 60% dei Dirigenti ha ricevuto una valutazione superiore al 9,5 con un'attribuzione del premio di risultato superiore al 93% del budget potenziale. Non sono presenti valutazioni negative.

La valutazione media (9,56) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2018 (9,65) e degli anni 2017 (9,40). Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 93% del budget stanziato. Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Il 23% dei direttori di settore hanno percepito un premio di risultato compreso tra l'80% e il 90% del budget iniziale.

<b>Esito valutazione dirigenti di Cdr</b>	<b>% dir.</b>	<b>% Budget distribuito</b>
9,8	26,7	96,8
9,7	13,3	95,1
9,6	26,7	93,5
9,5	13,3	91,9
9,4	13,3	90,3
8,9	6,7	82,1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

NB: Totale Dirigenti n. **15**

# 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*

Le valutazioni e le retribuzioni di risultato delle Posizioni Organizzative presentano limitati margini di differenziazione.  
Non sono presenti valutazioni pari a 10.  
Le Posizioni che hanno ricevuto valutazioni superiori al 9,5 risultano complessivamente pari all'87,31%. Solo lo 0,75% delle Posizioni Organizzative ha percepito una retribuzione di risultato inferiore al 90 % del budget.  
Il numero delle Posizioni Organizzative per il 2020 risulta pari a 134 in riduzione rispetto al 2019 (141) e rispetto al 2018 (151).  
La percentuale di Posizioni Organizzative che ha ricevuto l'importo potenziale massimo della retribuzione di risultato è pari a 87,31%.

<b>Valutazione</b>	<b>%</b>	<b>% Budget</b>
<b>10</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>9,9</b>	<b>28,4</b>	<b>100</b>
<b>9,8</b>	<b>28,4</b>	<b>100</b>
<b>9,7</b>	<b>14,2</b>	<b>100</b>
<b>9,6</b>	<b>8,2</b>	<b>100</b>
<b>9,5</b>	<b>8,2</b>	<b>100</b>
<b>9,4</b>	<b>3,7</b>	<b>98,6</b>
<b>9,3</b>	<b>3,7</b>	<b>97,2</b>
<b>9,2</b>	<b>1,5</b>	<b>95,7</b>
<b>9,1</b>	<b>0,7</b>	<b>94,3</b>
<b>9</b>	<b>0,7</b>	<b>92,9</b>
<b>8,9</b>	<b>1,5</b>	<b>91,5</b>
<b>8,7</b>	<b>0,7</b>	<b>88,6</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

**NB: Totale PO/AP n. 134**

# 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*

Il sistema di misurazione e di valutazione della performance dei dipendenti in vigore dall' 1/1/2017 prevede una valutazione espressa in decimi che prende in considerazione sia i comportamenti organizzativi che il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e del Settore di appartenenza. Ai sensi dell'art 69 del CCNL 21.05.2018, nel sistema di valutazione delle performance viene applicata la maggiorazione del premio individuale, sulla base dei criteri selettivi, per i dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è assegnata ad una quota limitata di personale pari al 5% dei dipendenti di ciascun settore. Nel 2020 la maggiorazione del premio individuale è stata attribuita a n. 50 dipendenti. Più del 90% dei dipendenti ha ottenuto valutazioni superiori a 9 con conseguente erogazione del 100% del premio potenziale di risultato. Si evidenzia, ancor più, la necessità di puntare ad una maggiore differenziazione nelle valutazioni, e ad una maggiore correlazione delle stesse con il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente e con il livello delle prestazioni effettivamente rese, al fine di:

- garantire il rispetto dei principi di selettività e merito dei sistemi premianti (art. 18, c. 1 D.Lgs. 150/09);
- evitare di incorrere nel divieto di distribuzione in maniera indifferenziata di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18, c. 2 D.Lgs. 150/09).

<b>Votazione</b>	<b>N.</b>	<b>% dip</b>	<b>Fasce di budget</b>	<b>% distribuzione budget</b>
<b>esclusi</b>	<b>55</b>	<b>7,1</b>		
<b>&lt;6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>6-6,7</b>	<b>2</b>	<b>0,3</b>	<b>60-69</b>	<b>0,09</b>
<b>6,8-7,5</b>	<b>3</b>	<b>0,4</b>	<b>70-80</b>	<b>0,26</b>
<b>7,6-8,3</b>	<b>19</b>	<b>2,6</b>	<b>81-90</b>	<b>1,89</b>
<b>8,4-9</b>	<b>44</b>	<b>6,1</b>	<b>91-99</b>	<b>5,57</b>
<b>9,1-10</b>	<b>649</b>	<b>90,5</b>	<b>100</b>	<b>92,07</b>
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

NB: n. dipendenti valutati **717 (776 nel 2019)**  
n. dipendenti non valutati **55** per mancanza di requisiti essenziali

# 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>Sezione "Trasparenza e integrità" all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e definizione di obiettivi in materia di trasparenza ed integrità</p>	<p>Come stabilito all'art. 10, commi 1 e 3, del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., la Città metropolitana di Milano ha definito i propri obiettivi in materia di trasparenza e le misure organizzative idonee ad assicurarne l'attuazione, nella Sezione "Trasparenza e integrità" del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Per il triennio 2020 – 2022 il PTPCT è stato approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 10 del 21 gennaio 2020 ed adottato dal Consiglio metropolitano nella seduta del 27 maggio 2020.</p> <p>La gestione degli obblighi in tema di trasparenza, stabiliti dal decreto legislativo di riordino della materia, ha visto il coinvolgimento dei dirigenti anche con interventi di formazione oltre che con il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione in occasione della misurazione delle performance.</p> <p>L'accessibilità in rete delle informazioni sull'organizzazione e sull'attività amministrativa dell'Ente ha coinvolto tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentrate" e la Segreteria Generale, attraverso il Servizio preposto alla funzione "Trasparenza", quale referente del sito Amministrazione trasparente (AT).</p> <p>Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di Trasparenza, nel 2020 è continuata l'azione di supporto alle strutture dell'Ente da parte del Servizio preposto affinché fossero chiare le modalità con cui assolvere correttamente gli obblighi di pubblicazione.</p> <p>Il <i>monitoraggio degli accessi</i> alla sezione AT viene realizzato attraverso l'applicativo gratuito Analytics di Google, che consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della</p>

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 2020 risultano 210.608. Essi rappresentano circa il 3% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 7.065.098. I visitatori del sito AT scelgono nel 62% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: Bandi di concorso, Bandi di gara e contratti, Personale, Organizzazione, Enti controllati, Bilanci, Disposizioni generali e Provvedimenti.

L'audit interno al 31/08/2020 ha dato i seguenti risultati: il 96% degli obblighi di pubblicazione risultava adempiuto in modo completo, il 3,1% in modo non completo mentre lo 0,4% risultava non adempiuto.

Il monitoraggio al 31/12/2020 ha evidenziato un miglioramento per quanto concerne gli obblighi adempiuti in modo completo, pari al 99,1%, e gli obblighi adempiuti in modo non completo, pari allo 0,5% mentre gli obblighi non adempiuti sono rimasti invariati lo 0,4%.

Con riferimento alla gestione dei flussi documentali per le pubblicazioni web, per ciascun obbligo di pubblicazione previsto dalla relativa tabella allegata al PTPCT è stata classificata la fonte informativa nelle seguenti categorie, a seconda dell'origine del dato:

- documento cartaceo scansionato o file in formato non aperto;
- file o database interno in formato aperto;
- banca dati o software gestionale;
- link a siti di altri enti.

Dal monitoraggio al 31/12/2020 emerge che nel 23% dei casi la pubblicazione è stata effettuata mediante banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentrate"), nel 7,7% 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 68,9%, la pubblicazione è stata effettuata dalla Segreteria Generale attraverso il Servizio preposto alla funzione "Trasparenza". In quest'ultimo caso, il 64,9% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto ed il 4% con file in formato non aperto.

Con riferimento agli obiettivi fissati nel Peg 2020, è stata misurata a fine anno la percentuale di realizzazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, che registra

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

un dato complessivo di Ente pari al 99,1%.

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 1/07/2020 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 30/06/2020.

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 2020 è proseguita l'attività di formazione in tema di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, rivolta a tutte le categorie di personale, sebbene a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e della conseguente interdizione di tutte le attività formative in presenza (disposta con il DL 6/2020, il DPCM 23/02/2020 e successivi), la stessa abbia subito un rallentamento. Si evidenzia che, in ogni caso, un buon numero di dipendenti è stato coinvolto in iniziative formative sui temi anzidetti tramite webinar e corsi a catalogo erogati a distanza.

In particolare, sono stati erogati corsi di formazione e aggiornamento, anche con l'ausilio di professionalità interne, sulle seguenti tematiche:- la procedura dell'affidamento diretto per l'acquisizione di opere, beni e servizi;

- prime indicazioni operative per l'applicazione del DL 76/2000 (c.d. DL Semplificazioni);

- i servizi della Centrale Regionale Acquisti e della Piattaforma SINTEL;

- la responsabilità dei dipendenti e dirigenti pubblici dopo le modifiche al Testo unico del pubblico impiego e i CCNL 2018-2020;

- procedure e sanzioni disciplinari nei CCNL del triennio 2016-2018;

- le norme e i regolamenti che disciplinano il rapporto di lavoro nell'Ente;

- l'istituto dello *Smart working*, con riguardo alle modalità di applicazione e ai profili della salute e sicurezza sul lavoro e della privacy;

- gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e l'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);

- la mappatura dei processi e la valutazione del rischio di corruzione nonché alcune misure di prevenzione quali la rotazione dei dipendenti e gli obblighi di segnalazione e astensione in caso di conflitto di interessi.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Si segnala, inoltre, la partecipazione di alcuni dipendenti ai corsi di formazione "Valore PA" organizzati dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS), sui seguenti temi:

- anticorruzione, trasparenza e integrità;
- efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa: profili giuridici e manageriali.

Nel 2020 è pervenuta all'Ente 1 richiesta di accesso civico "semplice", ossia una richiesta volta ad ottenere l'adempimento di un obbligo di pubblicazione previsto per legge. Tale richiesta non ha avuto seguito in quanto sostanzialmente riferita ad un'altra tipologia di accesso.

Le istanze di accesso civico "generalizzato", ossia volte ad ottenere il rilascio di documenti o dati detenuti dall'Ente ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono state 10 e le stesse sono state evase entro il termine di legge. Tali istanze hanno avuto il seguente esito: 8 sono state accolte e 2 non sono state accolte in quanto avevano ad oggetto documentazione di altro Ente.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

## 5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2019/2020

A seguito di procedura pubblica sono stati nominati con decreto del Sindaco metropolitano n. 13/2020 del 20/01/2020 i componenti dell'OIVP in carico, con decorrenza dal 15/02/2020. Con tale atto sono stati confermati il Presidente (dr. Marco Bertocchi) ed una componente (dr.ssa Elisabetta Cattini), e nominata una nuova componente (dr.ssa Chiara Pollina). La prima seduta del nuovo OIVP è stata il 3/03/2020. Le attività inerenti al ciclo della performance 2020 sono state pertanto caratterizzate sostanzialmente dall'avvicendamento del terzo componente dell'OIVP.

L'attività dell'OIVP, oltre all'adempimento dei compiti istituzionali, è stata caratterizzata dal percorso di affiancamento ai Direttori di area e ai Dirigenti finalizzato alla definizione di un piano integrato per la ripresa. Nell'ambito di questo percorso sono state affrontate riflessioni e definite proposte operative finalizzate a ridefinire il posizionamento strategico di CMMI e a sostenere il ruolo manageriale dei dirigenti sia all'interno dell'organizzazione (leadership e gestione delle risorse umane) sia nei rapporti con l'esterno (capacità di ascolto e ridefinizione dei bisogni del territorio).

Sedute	Argomenti trattati
1/07/2020 <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esame e validazione del Peg/Piano performance 2020/2022</li><li>• Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione in AT al 30/06/2020</li><li>• Programmazione dei prossimi incontri con i gruppi di lavoro per il Piano integrato</li></ul>
14 e 20 luglio 2020 * <i>(videoconference)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incontri con i tre gruppi di lavoro: Come disegnare il cambiamento, Come rafforzare l'ascolto e ridefinire i bisogni del territorio, Come gestire le risorse umane.</li></ul>
18 /09/2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentazione in Conferenza dei dirigenti degli esiti del percorso per la proposta del Piano integrato per la ripresa</li></ul>
--	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2019 (sottoscritta il 5/10/2020)</li></ul>



# Organismo indipendente di valutazione della performance

## Città metropolitana di Milano

Sedute	Argomenti trattati
3/12/2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pesatura posizioni dirigenziali (a seguito quinta modifica macrostruttura)</li><li>• Pesatura posizioni organizzative (a seguito ottava modifica microstruttura)</li></ul>
16/03/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposta di valutazione della performance gestionale e degli obiettivi individuali – anno 2020</li></ul>
--	<ul style="list-style-type: none"><li>• Validazione della Relazione sulla performance 2020 (sottoscritta il 19/04/2021)</li></ul>

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance **2020** (ossia, le riunioni **2020** successive/**concomitanti** alla chiusura della valutazione **2019**, e, le riunioni **2021** fino alla data di chiusura delle valutazioni **2020**).

\*Le attività evidenziate con \* non sono state verbalizzate e fanno riferimento al percorso di affiancamento che l'OIVP sta effettuando con i dirigenti dell'ente, finalizzato ad individuare proposte ed obiettivi per sostenere il riposizionamento strategico ed il rilancio della Città Metropolitana di Milano.

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

## 6.- CONCLUSIONI

Anche nel 2020, il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente si è rivelato ben strutturato e consolidato nei suoi strumenti e nelle sue procedure, con forte integrazione con il sistema di controllo di gestione, sia dal punto delle informazioni gestite dai due sistemi, sia con riferimento ai processi.

La percentuale di indicatori di performance gestiti direttamente dai servizi di controllo interno è leggermente cresciuta, rispetto all'esercizio precedente, portandosi al 61,7% (rispetto 57,9% del 2019, al 57,8% del 2018 e al 62,2% degli anni 2017 e 2016). Rimane comunque significativa la percentuale di indicatori rilevati direttamente dai singoli dirigenti, per i quali sono previsti controlli a campione da parte del Servizio Controllo direzionale. È quindi auspicabile un ulteriore rafforzamento della capacità di rilevare gli indicatori di performance facendo leva su indicatori gestiti direttamente dai servizi di controllo interno.

Va segnalata l'importanza dell'introduzione, nel sistema di misurazione e valutazione della performance, della dimensione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna, con un percorso graduale che, nel 2020, è stato sostenuto da un'iniziativa formativa sul tema della valutazione partecipata. Questo percorso va sviluppato ulteriormente, al fine dare concretezza ed effettività al ruolo degli utenti interni ed esterni nel processo di valutazione della performance organizzativa, costituendo tale aspetto anche una leva importante per il posizionamento strategico della Città Metropolitana nei confronti dei propri stakeholder.

Il grado di realizzazione degli obiettivi e delle performance gestionali dell'Ente si mantiene su livelli elevati anche nel 2020, seppure in lieve flessione rispetto all'anno precedente: circa il 94% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%, la stessa % rilevata nell'esercizio 2019.

Diviene quantomai necessario un investimento forte sulla qualità, la rilevanza e la selettività degli obiettivi definiti all'interno degli strumenti di programmazione, e sul loro utilizzo all'interno del sistema di valutazione, sfruttando in tal senso il nuovo quadro programmatico che verrà a delinearsi con il nuovo mandato amministrativo e rafforzando la connessione tra gli obiettivi strategici definiti nella programmazione dell'ente e gli obiettivi perseguiti a livello nazionale nell'ambito del PNRR.

Anche nel 2020 si registra una limitata differenziazione delle valutazioni delle performance individuali, a tutti i livelli (Direttori, dirigenti, PO, dipendenti), che pone seri dubbi sul concreto rispetto dei principi di selettività e di merito nei percorsi di valutazione e di erogazione degli incentivi e, quindi, sull'equità complessiva del sistema. Questo aspetto rimane problematico in particolare modo per il personale dipendente, dove il 90,5% del personale ha ottenuto di valutazioni tra 9,1 e 10 (rispetto al 74% circa del 2019), ricevendo il 100% del proprio budget di produttività, e per le posizioni organizzative (dove oltre l'87% del personale ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, ricevendo il 100% dell'indennità di risultato).

# Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

---

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

1. si ribadisce l'importanza di costruire e consolidare un sistema di valori condiviso tra i dirigenti, rafforzando il senso di identità e di appartenenza all'ente, anche a fronte del ricambio che si sta verificando, con il recente ingresso di nuovi dirigenti, facendo anche leva su strumenti quali la Conferenza dei dirigenti e l'utilizzo dei percorsi di valutazione individuale, soprattutto per quanto riguarda la selezione comportamenti manageriali ritenuti rilevanti e prioritari per sostenere la leadership dei dirigenti;
2. si rinnova l'attenzione sull'opportunità di snellire e qualificare i PEG delle diverse Direzioni, enfatizzando ulteriormente l'attenzione sugli obiettivi connessi con le priorità strategiche dell'ente (anche in connessione con il PNRR), al fine di evitare il più possibile l'autoreferenzialità e puntare su obiettivi realmente sfidanti. In quest'ottica, sul piano procedurale, si suggerisce di anticipare l'analisi delle proposte di obiettivi del PEG-Piano performance, da parte dell'OIVP, prevedendo un'apposita seduta di esame degli stessi, precedente all'approvazione del PEG -Piano performance e alla successiva validazione da parte dell'OIVP. Ciò sarebbe in analogia con il percorso di validazione della Relazione sulla performance, nel quale è già prevista una sessione preliminare dell'OIVP, a cui segue l'approvazione della Relazione sulla performance e la sua successiva validazione. In questo modo, partendo dall'attività istruttoria svolta dalla Struttura di supporto all'OIVP in ordine alla conformità degli obiettivi esecutivi della proposta di Peg/Piano della performance 2020-2022 ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09, può intervenire suggerendo, ove necessario, ai Dirigenti soluzioni per migliorare gli obiettivi proposti sul piano metodologico;
3. un impulso allo snellimento e alla qualificazione degli obiettivi definiti in sede di programmazione potrebbe scaturire dall'implementazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/21. Si invitano, pertanto, le strutture dedicate a monitorare il percorso di adozione dello schema di PIAO previsto dall'art. 6, c. 6 del D.Lgs. 80/21, al fine di comprenderne tempestivamente i possibili impatti in termini di semplificazione degli strumenti di programmazione vigenti;
4. si conferma la necessità di proseguire nel percorso di introduzione e sviluppo di metodologie e strumenti a supporto della valutazione della performance organizzativa da parte dell'utenza interna ed esterna;
5. occorre poi proseguire nel percorso di ampliamento del numero di indicatori gestiti direttamente dai servizi di controllo interno.

È necessario, infine, ribadire l'attenzione al rispetto del principio di merito e di differenziazione delle valutazioni del personale dei diversi livelli, tenendo in adeguata considerazione questo aspetto nella valutazione del comportamento "Capacità di valutazione dei propri collaboratori" per i direttori di area e i dirigenti di settore.

**L'Organismo Indipendente di valutazione della performance - Città metropolitana di Milano**

**Marco Bertocchi (Presidente)**

**Elisabetta Cattini**

**Chiara Pollina**

*(documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e rispettive norme collegate)*