

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Anno 2017

Data di rilascio della relazione	25 luglio 2018
---	----------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance
dr. Marco Bertocchi
dr.ssa Cecilia Crescioli
dr.ssa Elisabetta Cattini

documento firmato in originale agli atti

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE.....	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE....	4
2.1.- Rappresentazione della performance.....	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	11
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	11
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	12
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.....	13
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione.....	13
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni.....	14
3.- SISTEMA PREMIALE.....	16
4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	20
5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2017/2018.....	24

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

1.- PRESENTAZIONE

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

Tale relazione, avente periodicità annuale, rientra tra le funzioni attribuite all'OIVP dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Rous) della Città metropolitana (art. 89, c. 2, lett. h). Tale disposizione, infatti, stabilisce che l'OIVP elabori una "*relazione annuale sullo stato attuazione del sistema di gestione della performance in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso*".

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

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

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio **2017**, il primo esercizio di applicazione del nuovo 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 2017.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1.- Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Verifica dei criteri di:</p> <ul style="list-style-type: none">- chiara definizione degli obiettivi;- presenza consistente di indicatori di outcome;- legame tra obiettivi, indicatori e target;- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità;- rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede anagrafiche degli indicatori	<p>Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Il raccordo tra obiettivi, 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- gestiscono direttamente una % rilevante (pari al 62,6%) degli indicatori, che nonostante la leggera flessione rispetto l'anno 2015 (68,8%) è in linea con l'esercizio precedente (62,6%) e conferma il trend avviato nell'anno 2012 (nel PEG 2014 pari al 59,9%, nel Peg 2013 pari al 52,9%, nel Peg 2012 pari al 48,5% e nel Peg 2011 pari al 25,4%), ed

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>- effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.</p> <p>Premessa sullo svolgimento del ciclo della performance 2017</p> <p>L'oggettiva incertezza sulle risorse effettivamente disponibili in rapporto alle funzioni in carico e ai contributi ai saldi di finanza pubblica, il processo di riordino delle funzioni non ancora concluso, unitamente alla necessità di assicurare i servizi ai cittadini, hanno determinato continui differimenti disposti normativamente al termine del 31 dicembre dell'anno precedente fissato dall'art. 151 del D.Lgs. 267/2000 per l'approvazione del bilancio di previsione.</p> <p>Anche per il 2017, quindi, come per i due anni precedenti, il termine di approvazione del Bilancio di previsione finanziario per gli Enti Locali è stato più volte differito durante l'anno e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• dal 31/12/2016 al 28/02/2017 in forza dell'articolo 1 - comma 454 - della Legge di Bilancio 2017 (L. 232 del 11/12/2016). Il comma 455 della stessa Legge ha differito al 31/12/2016 il termine per la deliberazione della Nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione degli enti locali (<i>Dup</i>) per l'esercizio finanziario 2017. Il termine in questione resta di carattere ordinatorio e l'Ente può regolarsi in modo autonomo, fermo restando l'obbligo di deliberare il <i>Dup</i> (eventualmente variato) quale atto propedeutico alla deliberazione delle previsioni di bilancio.• dal 28 Febbraio al 31/03/2017 con il Decreto n. 244/2016 "Mille proroghe", convertito con L. n. 19 del 28/02/2017, all'art. 5 - comma 11 (che ha abrogato il predetto comma 454 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2017);• per le sole Province e Città metropolitane: dal 31 Marzo al 30/06/2017 (decreto del Ministero dell'Interno del 30/03/2017 - art. 1 - comma 1). Per gli stessi Enti, il comma 2 dell'articolo 1 ha autorizzato l'esercizio provvisorio sino al nuovo termine di approvazione del bilancio di previsione;• da ultimo dal 30 Giugno al 30/09/2017, con decreto del 07/07/2017 del Ministero dell'Interno che ha autorizzato l'esercizio provvisorio sino al nuovo termine di approvazione del bilancio di previsione. <p>L'Ente ha quindi operato in esercizio provvisorio sino al 30/09/2017 e dal 1° Ottobre in gestione provvisoria di Bilancio.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Nella prima parte dell'esercizio il Sindaco metropolitano con decreto n. 22 del 27/01/2017 ha autorizzato i Dirigenti ad assumere atti di spesa in dodicesimi avendo come riferimento gli stanziamenti di spesa del bilancio di previsione assestato 2016 secondo quanto previsto dall'art. 163 - comma 3 - D.Lgs. 267/2000, per le funzioni fondamentali e per le funzioni non fondamentali oggetto di riordino:</p> <ul style="list-style-type: none">• in materia di <i>formazione professionale</i> ha autorizzato la sola spesa di personale, transitoriamente e fino al 30/06/2017, nelle more di specifiche convenzioni/accordi di dettaglio in materia, con riserva di revoca anticipata in relazione alla finanziabilità della funzione stessa;• nelle materie del <i>mercato del lavoro, centri per l'impiego e politiche del lavoro</i>, nelle more della definizione della normativa nazionale di riferimento, ha autorizzato le spese del personale e gli oneri di funzionamento dei relativi servizi, spese regolate nell'ambito della convenzione siglata dal Ministero del lavoro e politiche sociali e Regione Lombardia approvata con DGR X/4440 del 30/11/2015 e alla luce del rinnovo per il 2017 dell'Accordo quadro tra il Governo e le Regioni, sottoscritto in Conferenza Stato Regioni nel dicembre 2016;• in materia di <i>assistenza per l'autonomia e la comunicazione personale degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali</i>, ha autorizzato la relativa spesa nonché per i servizi di supporto organizzativo del servizio di istruzione, a seguito dello stanziamento nella Legge di Bilancio dello Stato del fondo di 75 milioni e delle assicurazioni di Regione Lombardia fornite con nota prot. 19592 del 23 gennaio 2017, circa l'importo di € 3.428.301,98 per il periodo gennaio-giugno 2017, in quanto Regione Lombardia, come previsto dall'ultima legge di stabilità regionale, assume tale competenza a partire dall'anno scolastico 2017-2018. <p>In data 31/01/2017 con decreto n. 24 il Sindaco metropolitano ha approvato il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2017-19, di cui il Consiglio metropolitano ha preso atto con deliberazione n. 13 del 22/02/2017 le cui misure come richiesto da Anac sono state recepite come obiettivi Dup e Peg 2017.</p> <p>Con due distinte circolari del 17/01/2017, il Segretario Generale con il supporto del Settore Pro-</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>grammazione controllo e trasparenza ha avviato la rendicontazione dei Programmi del Dup 2016-18, approvato il 30/11/2017, e il successivo aggiornamento per il triennio 2017-2019, coinvolgendo:</p> <ul style="list-style-type: none">• il Sindaco metropolitano e i Consiglieri delegati nella verifica ed eventuale aggiornamento degli indirizzi (Progetti e Azioni del Piano strategico triennale 2016-2018 del territorio metropolitano) e obiettivi strategici delle Missioni;• i Consiglieri delegati e le Direzioni dell'Ente per l'aggiornamento degli obiettivi operativi dei Programmi del Dup;• le Direzioni per la proposta di obiettivi esecutivi coerenti con gli obiettivi operativi della proposta Dup per il triennio 2017-19, da presentare entro il 23 Febbraio, base per la costruzione del piano degli <i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2017</i> e quindi del futuro <i>Peg</i> per l'esercizio 2017. <p>Pertanto in mancanza di un Bilancio approvato e di finalità di gestione definite, con decreto n. 106 del 20/04/2017 il Sindaco metropolitano ha approvato il documento di "<i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2017</i>" assegnando ai Dirigenti specifici obiettivi al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa.</p> <p>Al fine dell'allineamento e della messa a sistema, per l'anno 2017, della filiera: Progetti e azioni del Piano Strategico - Obiettivi strategici ed operativi del Dup 2017-19 - Obiettivi di programma degli Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2017, il Consiglio metropolitano in data 12/07/2017 con deliberazione n. 33/2017 ha adottato lo schema di Documento Unico di Programmazione (<i>Dup</i>) per il triennio 2017-2019. Tale documento, ancorché privo della dimensione finanziaria dei programmi e della programmazione settoriale di dettaglio, non si configura come <i>Dup</i> definitivo ma ha definito i contenuti strategici e operativi di guida per la formazione del bilancio di previsione 2017.</p> <p>Con la stessa deliberazione, il Consiglio ha rinviato l'approvazione definitiva del <i>Dup</i> alla <i>Nota di aggiornamento</i> da presentarsi contestualmente al Bilancio di previsione.</p> <p>Con decreto n. 280 del 26/10/2017, il Sindaco metropolitano ha preso atto dello stato di attuazione al 31/08/2017 degli "<i>Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2017</i>", in esito alle</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>operazioni di misurazione avviate dal Settore Programmazione controllo e trasparenza con nota del 23/08/2017.</p> <p>Con decreto n. 17 del 04/08/2017 il Sindaco metropolitano ha approvato la Relazione sulla gestione di cui all'art. 151, comma 6 del D.lgs. 267/2000 e la proposta di Rendiconto dell'esercizio 2016. Per la parte relativa ai "Programmi realizzati: analisi delle risorse e dei risultati" la Relazione si è configurata come stato di attuazione dei programmi 2016 come previsto dall'art. 147-ter del d.lgs. 267/2000 e recepito nell'art. 8 comma 2 del Regolamento sui controlli interni. Il Rendiconto della gestione 2016 e i suoi allegati sono stati definitivamente approvati dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 44 del 24/10/2017, acquisito il parere favorevole della Conferenza metropolitana espresso con deliberazione n. 3 nella seduta del 19/10/2017.</p> <p>I fatti di rilievo intervenuti e le novità normative sopravvenute successivamente alla prima approvazione del <i>Dup</i>, avvenuta il 12 Luglio, sono di seguito elencati.</p> <p>La L. n. 96 del 21/06/2017 ha convertito in legge con modificazioni il D.L. 50/2017, con il quale sono stati definiti gli importi dei contributi destinati a province e città metropolitane per il 2017 e anni successivi.</p> <p>In particolare, l'art. 18 ai primi 3 commi ha previsto la possibilità per le province e le città metropolitane di approvare il bilancio solo per l'annualità 2017, con applicazione dell'avanzo libero e destinato al fine di garantire il mantenimento degli equilibri. Ha disposto inoltre per la gestione in esercizio/gestione provvisoria il riferimento all'annualità precedente, e ha previsto la possibilità di applicare anche gli avanzi vincolati relativi a fondi regionali previo accordo con le Regioni.</p> <p>Il comma 3-bis ha previsto, in deroga alla legislazione vigente, per le province e le città metropolitane la possibilità di utilizzare, per gli anni 2017 e 2018, i proventi derivanti da sanzioni da Codice della strada per il finanziamento degli oneri riguardanti le funzioni di viabilità e di polizia locale ai fini del miglioramento della sicurezza stradale.</p> <p>L'art. 20 - comma 1-bis - ha previsto per l'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'art. 1 della L. 56/2014 un contributo pari a 12 milioni di Euro a favore delle Città metropolitane per</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>ciascuno degli anni 2017 e 2018. Le risorse dovevano essere attribuite entro il 30/06/2017 con decreto del Ministero dell'interno di concerto con il Mef, previa intesa in sede di Conferenza Stato - Città e Autonomie locali, tenuto anche conto della situazione finanziaria. In data 12/07/2017 la Conferenza Stato - Città e Autonomie locali ha sancito l'intesa.</p> <p>Successivamente l'art. 15-quinquies della legge L. 3 agosto 2017 n. 123 di conversione del D.L. 20 giugno 2017 n. 91 "Disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno", al comma 1, ha disposto che in considerazione dell'intesa sancita in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali il 12 Luglio, il contributo di 12 milioni di Euro di cui al comma 1-bis dell'articolo 20 del D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, fosse attribuito per l'anno 2017 alla Città metropolitana di Milano.</p> <p>Inoltre al comma 2 ha previsto l'assegnazione a favore delle Province e delle Città metropolitane di un ulteriore contributo complessivo di 100 milioni di Euro, di cui 72 milioni di Euro destinati alle Province e 28 milioni di Euro alle Città metropolitane.</p> <p>La ripartizione di tali risorse fra Province e Città metropolitane doveva avvenire su proposta di Anci e Upi, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città e Autonomie locali, con decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'economia e finanze da adottarsi entro il 10 Settembre. Nella seduta del 21/09/2017, la Conferenza Stato - Città e Autonomie locali ha sancito il mancato raggiungimento dell'Intesa. Il riparto è stato quindi deciso in data 04/10/2017 con decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che ha riconosciuto alla Città metropolitana di Milano € 11.221.442,31 (circa il 40% dell'intero contributo) per l'esercizio delle funzioni fondamentali.</p> <p>Sulla scorta di questi provvedimenti l'Area finanziaria con la collaborazione delle Direzioni dell'Ente ha potuto procedere alla predisposizione del progetto di Bilancio di previsione finanziario 2017.</p> <p>In data 07/11/2017 il Sindaco metropolitano, con distinti provvedimenti, ha approvato per la presentazione al Consiglio metropolitano:</p> <ul style="list-style-type: none">• con decreto n. 296, lo schema di <i>Nota di aggiornamento al Dup 2017-2019</i> che completo della dimensione finanziaria dei Programmi di spesa e della programmazione settoriale si configura come <i>Dup</i> definitivo;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none">• con decreto n. 300, lo schema di bilancio di previsione 2017. <p>Il Consiglio metropolitano ha approvato definitivamente la <i>Nota di aggiornamento del Dup 2017-2019</i> con deliberazione n. 58 del 30/11/2017 e il Bilancio di previsione per la sola annualità 2017 con deliberazione n. 59 del 30/11/2017.</p> <p>Successivamente, il Segretario Generale con il supporto del Settore Programmazione controllo e trasparenza, ha provveduto al completamento del Peg 2017 costruito sulla base dei contenuti del piano Indirizzi 2017, con la raccolta delle pesature degli obiettivi attuativi del Dup (obiettivi "di Programma") proposte dalle Direzioni d'Area, nonché con la pesatura degli obiettivi manageriali proposta dal Segretario Generale.</p> <p>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2017</p> <p>La struttura di supporto all'OIVP ha svolto attività istruttoria in ordine alla conformità degli obiettivi esecutivi della proposta di <i>Peg/Piano della performance 2017</i> ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.</p> <p>L'O.I.V.P. ha analizzato tali risultanze e nella seduta del 12/12/2017 ha validato nel suo complesso ai sensi dell'art. 89, c.2, lett. b) del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, il <i>Peg/Piano della performance 2017</i> e la metodologia seguita dal Segretario Generale con il supporto del Settore Programmazione controllo e trasparenza nella costruzione della proposta di Peg 2017, nel rispetto dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti. Il documento di validazione è pubblicato in Amministrazione trasparente (http://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/doc/Validazione-Peg-2017.pdf)</p> <p>Il Peg 2017 è stato approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 334 in data 18/12/2017. Con successivo decreto sindacale n. 348 del 29/12/2017 è stata disposta la variazione compensativa ai capitoli Peg 2017 ex art. 175 commi 5-bis e 5-quater D.Lgs. 267/2000.</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 riportata nel Piano della performance 2017 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">- al 31 agosto 2017 (decreto del Sindaco metropolitano del 26/10/2017, atti 246811\2.4\2017\8, R.G. n. 180/2017)- al 31 dicembre 2017, Relazione sulla performance 2017 (decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 79/2018 del 15/03/2018).
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante (pari al 62,5%) 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
<i>Collegamento tra obiettivi individuali documentati di programmazione triennali e di mandato</i>	Il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2017/19, è stato garantito nel Peg/Piano della performance 2017 dal seguente raccordo: <ul style="list-style-type: none">• raccordo tra gli obiettivi del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e allegato Programma Triennale per la Trasparenza e integrità per il triennio 2017/19, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 24 del 31/01/2017 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;• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup 2017/198 (cfr. SeS – cap. 7 – Missioni e Programmi) in quanto il Peg/Piano performance 2017 è strutturato per i Programmi del Dup. Infatti, nel Peg 2017, gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli "Obiettivi di Programma" (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p><i>Dup</i> e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità").</p> <ul style="list-style-type: none"> il <i>Dup</i> a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del <i>Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2016-18</i> (in particolare la <i>Parte terza – Cap. 5 – Piattaforme progettuali: indirizzi per l'azione della Città metropolitana</i>), approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 27 del 12/05/2016. Nella Sezione Operativa (SeO) – Parte Prima (cfr. cap. 7: Missioni e Programmi), gli obiettivi strategici delle Missioni sono raccordati con gli obiettivi di Piano strategico. Gli stessi nella Sezione Operativa – Parte Prima sono sviluppati negli obiettivi operativi dei Programmi. <p>Tutti gli obiettivi individuali (manageriali e attuativi dei Programmi del <i>Dup</i> 2017/19) sono stati pesati.</p>
<p>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</p>	<p>Gli obiettivi manageriali sono affidati dal Direttore generale/Segretario Generale (ex art. 97 – comma 4 – D.Lgs. 267/2000) ai dirigenti di area/apicali, che a loro volta li sotto assegnano ai dirigenti/PO subordinati.</p> <p>Gli obiettivi esecutivi, denominati "Obiettivi di Programma", attuativi dei Programmi <i>Dup</i> 2017-19 per l'annualità 2017, 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 PEG/Piano della performance.</p>

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</p>	<p>I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie.</p> <p>Le tipologie di comportamento hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di governance esterna e comunicazione; - capacità di pianificazione e controllo; - capacità organizzative e di gestione del personale;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
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	Le metodologie di misurazione e valutazione della performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.
Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione	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.).
Modalità di comunicazione della valutazione al valutato	Il Direttore generale/Segretario generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di area/apicali; questi ultimi a quelli di Cdr.

2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance	La valutazione dirigenti 2017 è stata chiusa nel mese di giugno 2018 .
Sistema informativo ed informatico utilizzato per	I dati rilevati hanno fatto riferimento ai sistemi informativo-contabili dell'ente, a quelli di moni-

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	toraggio delle opere pubbliche e dei tempi delle autorizzazioni nonché al sistema di reporting del PEG/Piano della performance.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo</i>	<p>L'integrazione tra il sistema di bilancio armonizzato e quello di performance management 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 Peg 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è raccordato con la struttura organizzativa in quanto è strutturato per Aree/Direzioni apicali ove il Direttore d'Area/Apicale riferisce direttamente al Direttore Generale se nominato o al Segretario Generale (ex art. 97 – comma 4 – D.Lgs. 267/2000); • per ciascuna Area o Direzione Apicale indica le risorse umane (n. dipendenti) assegnate e in servizio e le risorse strumentali (strumentazioni informatiche) in dotazione; • nell'ambito di ciascun Cdr Apicale, individua il Dirigente responsabile della gestione di ciascun Centro di responsabilità (Cdr), inteso come ambito organizzativo e gestionale cui sono assegnati formalmente: obiettivi, dotazioni finanziarie e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni); • è raccordato alla programmazione stabilita con il Dup 2017/19 in quanto è strutturato per i Programmi del Dup 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 Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda relativa all'obiettivo esecutivo (colonna "Finalità"); • è raccordato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione come disposto dal

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il Peg 2017 nella parte finanziaria articola le Entrate in titoli, tipologie categorie e capitoli. Articola inoltre le Spese in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157 del dlgs 267/2000. Essi presentano in coerenza con la durata temporale del Bilancio di previsione approvato, stanziamenti di competenza e di cassa per l'anno 2017;

- 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 e il Cdr che impegna;
- dall'edizione Peg 2017 è stato possibile rappresentare la parte contabile integrata con la parte obiettivi all'interno dei Programmi di spesa, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti, essendo stata messa a punto con risorse interne una nuova procedura extra contabile di elaborazione dei dati finanziari resi disponibili dalla Ragioneria attraverso l'estrazione dei dati dall'applicativo Civilia Open, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione, integrata nell'attuale sw di gestione del Peg e delle relative variazioni. Tale procedura sostituisce il precedente modulo, integrato nell'applicativo Peg, reso obsoleto dall'entrata in vigore della contabilità armonizzata e che non è stato possibile aggiornare per mancanza di fondi. La nuova procedura è già predisposta per rappresentare gli stanziamenti dei capitoli di Entrata e Spesa che a partire dall'anno 2018 avranno respiro triennale per la competenza e annuale per la cassa.

Inoltre il Peg/Piano performance della Città metropolitana di Milano è raccordato con il vigente Regolamento sui controlli interni quanto:

- al collegamento con i Risultati conseguiti nell'anno precedente, rilevati dal **sistema di controllo di gestione**, ai fini della definizione dei target da conseguire per quegli obiettivi di performance individuale (manageriali e attuativi del DUP) e di performance gestionale/organizzativa di natura ricorrente;
- all'attuazione dei controlli sugli enti e organismi partecipati, attraverso la previsione di specifici obiettivi nella tipologia degli "Obiettivi manageriali".

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Direttore generale, Segretario generale</i>	La valutazione del Segretario generale ha comportato il 100% della distribuzione del budget

<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicale</i>	Nel complesso i <i>direttori apicali</i> hanno una valutazione elevata. La valutazione media (9,21) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2016 (9,3) e 2015 (9,23). Tre direttori apicali su 7 (43%) hanno ottenuto una valutazione pari a 9,4. Non sono presenti valutazioni negative, né valutazioni di eccellenza. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari all'86% del budget stanziato, in leggera riduzione rispetto all'esercizio 2016 (88%). Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Tutti i direttori apicali hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra l'80% e il 90% del budget iniziale.
---	---

<i>Esito valutazione dirigenti area/Apicali</i>	<i>% dir.</i>	<i>% Budget distribuito</i>
9,4	43	89,50
9,2	14	86,00
9,1	29	84,30
8,9	14	80,80
<i>Totale</i>	<i>100</i>	

NB: Totale Dirigenti di Area/Apicali n. 7

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. La valutazione media (9,40) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2016 (9,43) e 2015 (9,33). Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 90% del budget stanziato. Nessun direttore ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Il 41% dei direttori di settore hanno percepito un premio di risultato compreso tra l'80% e il 90% del budget iniziale.

Esito valutazione dirigenti di Cdr	% dir.	% Budget distribuito
9,9	6,00	98,04
9,8	12,00	96,08
9,7	6,00	95,10
9,6	28,00	93,50
9,4	6,00	90,30
9,2	6,00	87,00
9,1	18,00	85,40
8,9	18,00	82,10
Totale	100	

NB: Totale Dirigenti n. 17

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Le valutazioni (e le indennità di risultato correlate) delle PO/AP presentano limitati margini di differenziazione, con una forte presenza di giudizi a cui consegue l'erogazione dell'intero importo dell'indennità di risultato. Il 19,01% delle PO/AP presenta una valutazione pari a 9,9. Ma se si prendono in considerazione le PO che per effetto delle valutazioni ottenute (da 9,5 in su) hanno percepito l'intero importo dell'indennità di risultato, si arriva al 77,47%. Solo l'1,40 % delle PO/AP ha ottenuto un'indennità di risultato inferiore al 90% del budget disponibile. Ne consegue una distribuzione poco differenziata delle valutazioni e dei premi di risultato, con un forte livellamento verso l'alto. Si ritiene necessario segnalare la necessità di puntare ad una maggiore differenziazione delle valutazioni che sia correlata alle prestazioni effettivamente rese.

Valutazione	%	% Budget
9,9	19,01	100
9,8	14,79	100
9,7	26,06	100
9,6	7,75	100
9,5	9,86	100
9,4	9,15	98,6
9,3	2,82	97,2
9,2	2,11	95,7
9,1	5,63	94,3
8,8	1,41	90,1
8,5	0,70	85,8
7,2	0,70	67,3
Totale	100	

NB: Totale PO/AP n. **142**

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

Si prende atto che l'Amministrazione ha approvato con decreto del Sindaco n. 290/2016 del 21/11/2016 il nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance che viene applicato dal 1/1/2017. Il nuovo sistema ha modificato le scale di valutazione utilizzate per i dipendenti, passando da una valutazione espressa in dodicesimi ad una valutazione espressa in decimi e non prevedendo più il premio di eccellenza. Si segnala altresì, che la valutazione delle performance dei dipendenti non riguarda solo i comportamenti organizzativi, ma anche la percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e del Settore di appartenenza.

Le novità del nuovo sistema di valutazione non consentono una comparazione immediata con gli esiti del sistema di valutazione adottato negli esercizi precedenti.

Tuttavia, nonostante le migliorie introdotte rispetto al passato, la prima applicazione del sistema ha prodotto valutazioni poco differenziate e "appiattite" sulla valutazione massima. Oltre l'84% dei dipendenti ha ottenuto valutazioni comprese tra 9 e 10. Tutto ciò, tenendo conto che valutazioni maggiori o uguali a 9,1 comportano l'erogazione del 100% del premio potenziale di risultato.

Si evidenzia, quindi, 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).

Votazione	N.	%
esclusi	26	2,84
<6	1	0,11
6-6,9	4	0,44
7-7,9	18	1,96
8-8,9	92	10,03
9-10	776	84,62
Totale	917	100,00

NB: n. dipendenti valutati **891**

n. dipendenti non valutati **26** per mancanza di requisiti essenziali (**totale dipendenti n. 917**)

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>In seguito alle modifiche introdotte dal decreto legislativo 97/2016 all'art. 10 del decreto legislativo 33/2013, i contenuti del già previsto Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), sono stati recepiti nell'apposita sezione "Trasparenza e integrità" del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Per il triennio 2017 – 2019 il PTPCT è stato adottato dal Consiglio metropolitano nella seduta del 22 febbraio 2017.</p> <p>La gestione degli obblighi in tema di trasparenza stabiliti dal decreto legislativo di riordino della materia, ha visto il coinvolgimento dei dirigenti anche con interventi di formazione oltre che con il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione in occasione della misurazione delle performance.</p> <p>L'accessibilità in rete delle informazioni sull'organizzazione e sull'attività amministrativa dell'Ente coinvolge tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentrate" e il Settore Programmazione controllo e trasparenza (PCeT) quale referente del sito Amministrazione trasparente (AT).</p> <p>Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di Trasparenza, nel 2017 è continuata l'azione di supporto da parte del Settore PCeT alle strutture dell'Ente affinché fossero chiare le modalità con cui assolvere correttamente gli obblighi di pubblicazione.</p> <p>Il <i>monitoraggio degli accessi</i> alla sezione AT viene realizzato attraverso l'applicativo gratuito Analytics di Google, che consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013 e confermate nell'Allegato alla Delibera 1310/2016. I risultati della rilevazione degli accessi hanno mostrato che i visitatori del</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

sito (visitor sessions) nel periodo da gennaio a dicembre 2017 risultano 181.225. Essi rappresentano circa il 2,4% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 7.446.001. I visitatori del sito AT scelgono nel 58,6% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: personale, organizzazione, bandi di gara e contratti, enti controllati, bilanci, disposizioni generali e provvedimenti.

L'audit interno al 31/10/2017 ha dato i seguenti risultati: il 97,8% degli obblighi di pubblicazione risultava adempiuto in modo completo, lo 0,4% in modo non completo ed un ulteriore 1,8% risultava ancora non adempiuto.

I risultati del monitoraggio al 31/12/2017 fotografano un miglioramento, evidenziando che circa il 98,2% degli obblighi di pubblicazione viene adempiuto in modo completo, lo 0,4% in modo non completo ed un ulteriore 1,3% risulta ancora non adempiuto.

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, o file scansionato o 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 31/12/2017 emerge che nel 21,6% dei casi la pubblicazione viene effettuata mediante banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentralizzate"), 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 70,7%, la pubblicazione viene effettuata dal Settore Programmazione controllo e trasparenza in qualità di referente della sezione Amministrazione trasparente. In particolare, il 65,9% delle pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto ed il 4,8% con file non aperti, ossia formati scansionati o originali cartacei.

Con riferimento agli *obiettivi fissati nel Peg 2017*, è stata misurata 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

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

data 7/04/2017 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/03/17

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/Organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe.html

Nel corso del 2017 è proseguita l'attività di formazione in tema di anticorruzione, trasparenza e legalità, rivolta a tutte le categorie di personale.

In particolare, oltre al completamento del percorso formativo "Anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento" già intrapreso a dicembre del 2016 e prioritariamente destinato a funzionari della categoria D, è stata attuata una formazione di base sul tema della prevenzione della corruzione destinata a personale da riqualificare dopo la cessazione di un periodo di distacco presso i Centri di Formazione professionale. A tale corso hanno partecipato 15 dipendenti di categoria B, C e D, con un gradimento complessivo dell'83%, equivalente a un giudizio buono/ottimo. Sono stati, inoltre, erogati due corsi di formazione e aggiornamento specifici che hanno riguardato:

1. la materia della privacy, con riferimento al nuovo Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (Regolamento n. 679/2016) e al necessario bilanciamento degli interessi nell'applicazione della nuova disciplina dell'accesso civico generalizzato. Il corso è stato distinto per aree di competenza: privacy, trasparenza e accesso agli atti - personale, sviluppo economico e sociale, - autorizzazioni e concessioni in materia ambientale, edilizia e viabilistica - appalti, contratti e videosorveglianza - sistemi informativi e amministratori di sistema. Complessivamente vi hanno partecipato 128 dipendenti di categoria B, C e D e 1 dirigente. Dal questionario di gradimento del corso è risultato un livello di soddisfazione pari al 90,8%, che equivale a un giudizio ottimo/buono;
2. i profili di responsabilità civile, penale e amministrativo-contabile del dipendente pubblico, con l'obiettivo di sensibilizzare il personale sulle responsabilità che il loro ruolo comporta nell'attività istituzionale. I dipendenti che vi hanno partecipato sono stati 84, appartenenti alle categorie B, C e D. Dalle schede di rilevazione del gradimento è risultato un livello di soddisfazione pari al 85%, che equivale a un giudizio buono/ottimo.

Una ulteriore iniziativa formativa ha avuto come oggetto la normativa sugli appalti e le direttive ANAC, con riguardo agli affidamenti diretti e alle procedure negoziate sottosoglia. A tale iniziativa hanno partecipato 83 dipendenti di categoria B, C e D, con un gradimento complessivo del 92,8%.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Infine, 17 dipendenti, di cui 16 di categoria D e 1 di categoria B, hanno partecipato ai corsi di formazione "Valore PA" organizzati dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS), sui temi dell'anti-corruzione/trasparenza, degli appalti, della privacy e della digitalizzazione nella pubblica amministrazione.

Nel 2017 sono state presentate da parte degli utenti n. 2 istanze di **accesso civico semplice** che, tuttavia, avevano ad oggetto informazioni già correttamente pubblicate sul sito e precisamente nella sezione "Provvedimenti". Si è, pertanto, provveduto a comunicare tempestivamente ai richiedenti l'indirizzo web ove poter reperire quanto richiesto.

Per quanto riguarda l'**accesso civico generalizzato** sono pervenute n. 15 istanze, che sono state evase entro il termine di 30 giorni previsto dalla legge. I settori interessati da quest'ultimo tipo di accesso sono stati: Ambiente, Pianificazione territoriale, Manutenzione strade, Organi istituzionali, Parchi.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2017/2018

Con decreto del Sindaco metropolitano n. 318/2017 del 30/11/2017 è stata revocata la nomina a componente interno dell'OIVP. A seguito della procedura pubblica per la nomina di un nuovo componente esterno, è stata nominata con decreto del Sindaco metropolitano n. 98/2018 del 23/04/2018 la dr.ssa Elisabetta Cattinisono a decorrere dal 1° giugno fino alla scadenza naturale dell'attuale OIVP in carica (12/02/2020). Nella seduta del 19/6/2018 è stato quindi ricostituito nella sua interezza l'Organismo. Le attività inerenti al ciclo della performance 2017 sono state pertanto caratterizzate dall'avvicendamento del terzo componente dell'OIVP.

Sedute	Argomenti trattati
13/7/2017	<ul style="list-style-type: none">Relazione annuale 2016 sullo stato di attuazione del sistema di gestione delle performancePesatura posizioni di responsabilità
12/12/2017	<ul style="list-style-type: none">Presa d'atto del decreto del Sindaco n. 318/2017 del 30/11/2017 "Revoca della nomina a componente interno dell'OIVP";Validazione degli obiettivi del Piano della performance/PEG 2017Pesatura posizioni di responsabilità
13/2/2018	<ul style="list-style-type: none">Pesatura posizioni di responsabilità
13/3/2018	<ul style="list-style-type: none">Motivazione scostamenti obiettivi 2017 dei direttori apicaliValidazione della Relazione sulla performance 2017 (rinvio)Pesatura posizioni di responsabilitàIndirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2018
5/4/2018	<ul style="list-style-type: none">Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione al 31/03/2018Validazione della Relazione sulla performance 2017
19/6/2018	<ul style="list-style-type: none">Proposta complessiva di valutazione della performance 2017 dei Direttori apicali

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance 2017 (ossia, le riunioni 2017 successive alla chiusura della valutazione 2016, e, le riunioni 2018 fino alla data di chiusura della valutazione 2017).